



Genre, travail et ruralité

Odyssées féministes en milieu rural

Actes de séminaire
15 et 16 mai 2025

Un séminaire organisé à la Cartoucherie de Bourg-lès-Valence, mêlant interventions de chercheur-ses, remontées de terrain du travail de nos associations et témoignages.



Sommaire

P3 | Introduction

P5 | Le réseau du Celavar

P6

Table ronde

Femmes au pouvoir !

Avec : Sonia Basset, Elsa Bouleau, Lucie Cugerone, Maud Grard, Marie Pochon

Animation : Benoît Chaboud-Mollard

P17

Table ronde

L'égalité est-elle prise en compte dans les associations ?

Avec : Léa Perrotin, Anne Picot / Animation : Léa Branjonneau

P26

Table ronde

Les femmes créatrices d'activité, au travail

Avec : Paule Balayn, Manon Caudron Fournier, Delphine Guilhot, Marie-Pierre Monier

Animation : Charlotte Penel

P28 | Femmes et ruralité : en finir avec les zones blanches de l'égalité

Marie-Pierre Monier

P32 | La construction d'un modèle agricole autour du couple, la complémentarité et la valence différentielle des sexes

Delphine Guillot

P34 | Les masculinités dans le monde agricole

Manon Caudron-Fournier

P37 | « Il y a des choses qui sont assez fatigantes, même en stage, où il faut toujours se justifier »

Paule Balayn

P39 | Parcours et témoignages d'agricultrices installées seules ou en non-mixité

Delphine Guilhot

P42

Table ronde

L'accompagnement au prisme du genre

Avec : Julie Champagne, Mathilde Coudray, Christine Pâques, Charlotte Penel, Odile Proust

Animation : Eva Rigotti

P44 | Une formation entre pairs sur le genre pour mieux accompagner

Odile Proust, Christine Pâques

P46 | Le test d'activité agricole au prisme du genre

Mathilde Coudray

P48 | Les inégalités de genre dans les couples en test agricole

Julie Champagne

P49 | Une charte qui incite à intégrer le genre dans les accompagnements

Charlotte Penel

P52 | Pour aller plus loin sur ces thématiques

P54 | Ressources et références citées

Introduction

À la croisée des pratiques d'éducation populaire, d'accompagnement à la création d'activité et des enjeux du maintien de la vie économique, sociale et culturelle en milieu rural, les associations membres du Celavar Auvergne-Rhône-Alpes et leurs partenaires, ont organisé le 14 et 15 mai dernier, à La Cartoucherie de Bourg-lès-Valence (26), un séminaire mêlant interventions de chercheur·euses, remontées de terrain des associations, initiatives, témoignages et analyses sur la question du genre, du travail et des ruralités pour favoriser la prise de recul et la discussion autour de ces enjeux.

Via l'association du Celavar Auvergne-Rhône-Alpes, huit structures se sont coordonnées afin de créer ce séminaire pour alimenter la discussion collective sur le sujet et continuer à impulser des changements dans la prise en compte des inégalités de genre en milieu rural.

Les structures co-organisatrices du séminaire

Adear 43

L'association promeut les valeurs de l'agriculture paysanne sur le territoire de la Haute-Loire en Auvergne : une agriculture qui permette aux paysan·nes de vivre décemment de leur métier, en produisant sur une ferme à taille humaine une alimentation saine et de qualité, sans remettre en cause les ressources naturelles futures. Les bases de leurs actions sont l'information, la sensibilisation, la formation et l'accompagnement des paysan·nes, futur·es paysan·nes et consommateur·ices aux enjeux et solutions d'agriculture durable et paysanne.

adear43@mailo.com

www.agriculturepaysanne.org/addear-haute-loire



Ardear Aura

L'association régionale pour le développement de l'emploi agricole et rural d'Aura coordonne le réseau des ADDEAR, 10 associations départementales. Leur vocation est de promouvoir une agriculture paysanne sur tous les territoires en accompagnant, soit des agriculteur·ices installé·es vers un changement de leurs pratiques, soit des porteur·euses de projet vers une installation en agriculture. Depuis plus de 30 ans, ce réseau développe des méthodes d'accompagnement innovantes.

contact@ardear-aura.fr

www.agriculturepaysanne.org/auvergne-rhone-alpes



La Brèche

Depuis 2013, l'association accompagne, soutient, met en lien des initiatives émergentes sur le territoire, dans les domaines de la création d'activités, de l'habitat, des secteurs associatif et culturel. Ses activités : animation de chantiers pédagogiques sur l'éco-habitat, rencontres individuelles et collectives de porteur·euses de projet, organisation d'événements – soirées-débats, ateliers, animations, etc. C'est une association d'éducation populaire qui œuvre pour un monde rural vivant, accueillant, ouvert et peuplé.

la-breche@la-breche.fr

www.la-breche.fr



Civam Drôme

Le Centre d'Initiatives pour Valoriser l'Agriculture et le Milieu Rural de la Drôme a été créé dans les années 80 afin de participer à la construction d'un monde rural vivant, solidaire, ouvert sur la société et porteur d'avenir. L'association mène des projets pour le développement d'une agriculture durable, d'une alimentation accessible, pour une égalité des genres en milieu rural et agricole ; et pour la valorisation des circuits courts. Ses actions visent à accompagner les paysan·nes selon leurs besoins et à favoriser les liens entre les paysan·nes et les citoyen·nes par de la sensibilisation, de la formation et de l'accompagnement de collectifs de fermes.

accueil.civam26@gmail.com

www.civam.org/civamdrome



Crefad Auvergne

L'association d'éducation populaire centrale en Auvergne, qui cherche à donner la possibilité à chacun·e de s'émanciper en développant ses propres capacités. Depuis de nombreuses années, elle accompagne et forme les personnes dont les projets font vivre le territoire : associations, porteur·ses de projet, futur·es agriculteur·ices... Elle anime également des groupes de réflexion, des projets de quartier, et participe à des recherches-actions.

secretariat@crefadauvergne.org
www.crefadauvergne.org



Crefad Loire

L'association développe, soutient et met en réseau des projets visant à promouvoir l'autonomie de pensée et d'action des individus, établir des rapports humains, économiques et sociaux, solidaires et équitables, lutter contre les inégalités, les habitudes, les intolérances... Elle agit pour créer des contextes favorables à une appréhension et une compréhension collective de la société et son environnement, et oriente ses actions afin d'être acteur de la transformation sociale et individuelle.

contact@crefadloire.org
www.crefadloire.org



Le Parapluie le parapluie

L'association développe des projets de recherche, de prospective, de sensibilisation, de formation et de création artistique qui construisent des communs sur les enjeux d'écologie, de justice sociale, de lutte contre les discriminations.

contact@le-parapluie.fr
www.le-parapluie.fr



Les Tiers-Lieuses

association d'éducation populaire qui a pour objet de faciliter les croisements, la coordination et l'organisation des réflexions, des ressources et des pratiques entre les membres impliqués dans des lieux collectifs, à but non-lucratif et non-spéculatif, avec une visée de transformation sociale.

contact@les-tiers-lieuses.org
www.les-tiers-lieuses.org



Starter

Couveuse mutualisée d'envergure régionale, l'association Starter participe à la mise en œuvre du test d'activité en assurant l'hébergement comptable, fiscal et financier de ces activités. Elle constitue également un appui à la gestion règlementaire et comptable durant cette période. Ainsi elle permet aux personnes de tester leur projet d'activité, en le développant de manière autonome jusqu'à 3 ans sans avoir besoin de créer d'entreprise.

contact@asso-starter.org



Rédaction des actes

ADIR

L'Agence de diffusion et d'information rurales est une association d'édition participative et indépendante. Elle est portée par des organisations de développement agricole et rural et d'éducation populaire (Civam, MRJC, Relier, réseau des Crefad, Reneta, Celavar Aura, InPact, Tiers-lieuses, Terre de Liens). Constituée d'une équipe de militants associatifs, animateurs et journalistes, elle offre une lecture décloisonnée des questions rurales et propose des clés de compréhension et d'action pour accompagner le changement social. Elle édite Transrural initiatives, la revue trimestrielle d'information sur le monde rural.

tri@globenet.org
www.transrural-initiatives.org



Mise en page

Mage

est un Groupement d'Employeurs associatifs, basé à Clermont-Ferrand, qui mutualise des postes salariés entre une soixantaine d'associations adhérentes. Celles-ci agissent pour l'éducation populaire, l'utilité sociale ou environnementale. Mage leur propose un accompagnement à la gestion du personnel, à la gestion comptable et à la communication.

contact@mage-asso.org
www.mage-asso.org



Ces actes reprennent l'essentiel des propos des différentes intervenantes, avec l'objectif de partager ces informations aux personnes et structures intéressées par les questions de genre et de ruralité et d'en garder une trace pour de futurs temps de travail et formations.

D'autre part, une émission radio a été enregistrée pendant la pause déjeuner du deuxième jour de séminaire par la radio BLV. Le replay de ces interviews est [disponible en ligne](#)¹.

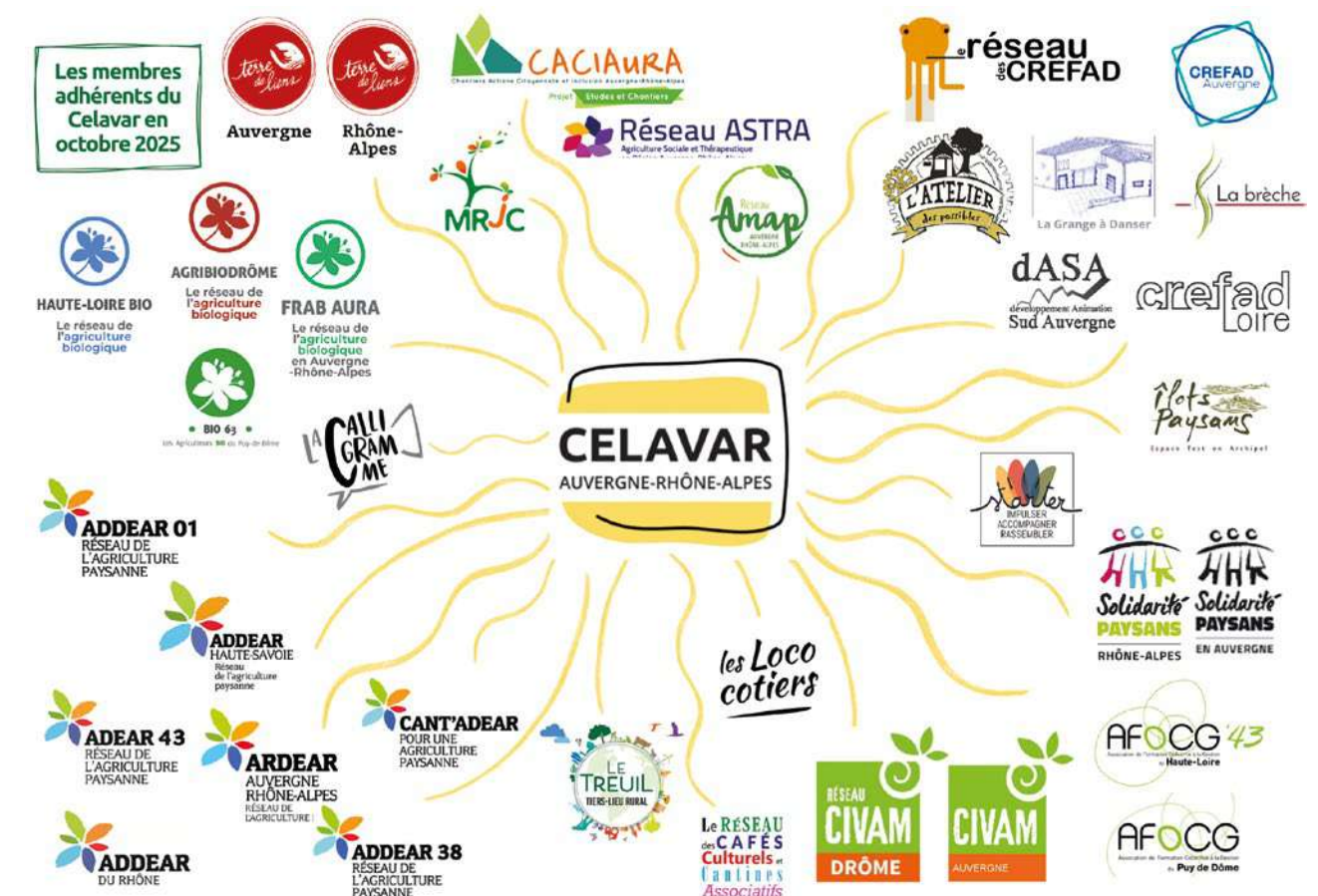
Belle écoute et belle lecture !

¹ s.42l.fr/emission-blv-celavar

Le réseau du Celavar

Depuis 30 ans, le Celavar AuRA est un réseau qui oeuvre à la coopération d'une trentaine d'associations du secteur agricole et rural en Auvergne-Rhône-Alpes. Avec ses membres, il encourage les projets d'envergure collective, la mutualisation des savoirs et des expériences. Il contribue ainsi aux dynamismes de nos territoires agricoles et ruraux !

www.celavar-aura.com • contact@celavar-aura.com



Femmes au pouvoir !

Table ronde • 15 mai 2025

Intervenant·es

Sonia Basset

Présidente du Mouvement rural de jeunesse chrétienne ([MRJC](#)²) de 2018 à 2020 et autrice en 2022 du mémoire *L'exercice du pouvoir par les personnes socialisées femmes* en master 2 égalité à Lyon 2. Le MRJC est une association de jeunesse et d'éducation populaire en milieu rural, gérée et animée par des jeunes âgées de treize à trente ans.

Elsa Bouleau

Salariée coordinatrice de l'association [L'Accueilllette](#)³, à Valence, qui fait le lien entre les fermes, les structures sociales et l'aide alimentaire.

Lucie Cugerone

Coprésidente de L'Accueilllette, membre du conseil d'administration du Centre d'initiatives pour valoriser l'agriculture et le milieu rural ([Civam](#)) [de la Drôme](#)⁴ et ouvrière agricole.

Animation

Benoît Chaboud-Mollard

Salarié coordinateur de l'association [Les Tiers-Lieues](#)⁵, qui a pour objet de faciliter les croisements, la coordination et l'organisation des réflexions, des ressources et des pratiques entre les membres impliqués dans des lieux collectifs, à but non-lucratif et non-spéculatif, avec une visée de transformation sociale.

2. [www.mrjc.org](#) / 3. [www.accueilllette.org](#) / 4. [www.civam.org/civamdrome](#) / 5. [www.les-tiers-lieues.org](#)

Synthèse

Comment les femmes accèdent-elles au pouvoir ? Qu'est-ce qui peut faciliter ou freiner cette prise de responsabilité ? Comment le vivent-elles ? À quels problèmes font-elles face ? Quels outils pour lutter contre les violences et faire face au masculinisme et à l'extrême droite ? Qu'en est-il dans les associations ? En quoi la non-mixité ou la présence d'une majorité de femmes peut changer les choses ?

Dans cette table ronde, Marie Pochon et Maud Grard témoignent des difficultés à se sentir légitime et à être entendue en tant qu'élue, des remarques et comportements sexistes et de la « trumpisation » du débat face à d'autres élus masculinistes ou d'extrême droite : « *On me traite de Miss France* », « *des huées et des invectives* », « *des rires quand on parle de la place des femmes en agriculture* », des insultes comme « *hystérique* » pour les femmes qui haussent le ton.... Elles évoquent aussi les freins à l'accès au pouvoir : le genre mais aussi les questions de capital social ou de territoire. Maud Grard témoigne d'une « petite » victoire, obtenue en faisant reconnaître son statut d'élue grâce au port d'une écharpe et Marie Pochon de la difficulté à se sentir légitime et du syndrome de l'imposteur.

Lucie Cugerone et Elsa Bouleau témoignent de leur côté de l'intérêt d'un fonctionnement collégial, avec une majorité de femmes, dans les modalités de prise de décision et d'actions au sein de leur association, de l'importance de prendre soin du groupe. Elles évoquent la nécessité de prévoir une gestion des conflits et des rapports de domination au sein du collectif et de penser la place des hommes dans le combat pour l'égalité de genre. Pour elles, travailler entre femmes, par exemple dans

l'alimentation – porter des cagettes – participe d'un empouvoirement.

Sonia Basset, elle, explique la manière dont la question du genre a évolué au sein du MRJC, rappelant un déclic suite à des blagues sexistes répétées, l'implication d'un groupe de femmes sur le sujet, le travail mené pour observer les temps de parole lors des Conseils d'Administration selon le genre et mettre en place des règles et des procédures. Elle note l'intérêt de l'interpellation ou de l'appel, une invitation du groupe à une personne pour prendre des responsabilités qui pourrait à la fois limiter l'accès de certaines personnes au pouvoir – de par leur comportement sexiste ou autoritaire, par exemple – et faciliter l'accès à d'autres personnes notamment des femmes, en légitimant leur accès au pouvoir.

Pour terminer, plusieurs pistes ont été évoquées pour faire face aux violences, notamment verbales, comme l'humour, mais surtout développer les espaces d'entraînement pour y répondre, faire appel à la justice pour faire respecter le droit et enfin, au sein des associations, l'importance d'en parler, du temps, de l'apaisement et de la sororité pour mettre en place de nouvelles normes.

Benoit Chaboud-Mollard : Pour cadrer le débat, le mot femme, je l’entends comme une personne socialisée femme. Pour le pouvoir il y a de multiples définitions. On peut s’inspirer de celle d’Hannah Arendt, politologue, philosophe et journaliste allemande et naturalisée états-unienne du XX^e siècle « Le pouvoir correspond à l’aptitude de l’homme à agir et à agir de façon concertée. Le pouvoir n’est jamais une propriété individuelle. Il appartient à un groupe et continue à lui appartenir aussi longtemps que ce groupe n’est pas divisé. Lorsque nous déclarons que quelqu’un est au pouvoir, nous entendons par là qu’il a reçu d’un certain nombre de personnes le pouvoir d’agir en leur nom ».

La puissance serait plutôt du domaine individuel. Dans le mémoire de Sonia Basset, il est dit que le pouvoir est associé à une valorisation de la place que cela confère, voire au prestige. Dans tous les cas, avoir du pouvoir implique de prendre des décisions pour un grand nombre... pour un plus grand nombre que soi. Il y est aussi question des rapports de pouvoir, de reprise en main du pouvoir sur soi dans l’optique de transformation des rapports sociaux.

Pouvez-vous partager un élément de votre quotidien sur le fait d’être femme dans des espaces de pouvoir ?

Maud Grard : Plutôt récemment, j’ai eu le sentiment pour la première fois depuis le début de ce mandat d’avoir un petit peu de pouvoir. En tant qu’élue à la région, ces derniers mois, je me suis beaucoup battue contre un projet d’aménagement de l’autre côté de Valence, la déviation de Saint-Péray, qui va manger les dernières terres agricoles autour de la ville, des terres fertiles de la plaine du Rhône. À l’automne, ils démarrent les travaux et un collectif essaie de s’y opposer car ça ne respecte pas la réglementation. Pour faire un diagnostic archéologique, ils ont prévu d’abattre toute la végétation, alors que ce n’est pas comme ça que l’on procède.

Une écharpe d’élue pour se faire entendre

On se met un peu en opposition. Les forces de l’ordre nous poussent et on ne sert à rien. Trois jours après, le président de la communauté de communes décide de détruire très rapidement un des bâtiments qui était sur le tracé pour qu’il ne puisse pas être occupé. Nous, on sait qu’il y a de l’amiante dans ce bâtiment. Cette fois-ci, je passe des coups de fil dans tous les sens et je vais sur site les voir. Sur le conseil d’une de mes collègues, cette fois-ci, je m’habille « correctement », pas en habit de chantier, mais avec une veste et mon écharpe d’élue régionale.

Là, on va à plusieurs signifier qu’il y a de l’amiante dans les bâtiments. Au début, les forces de l’ordre

présentes tentent un peu de nous repousser, mais pas moi. Finalement je hausse le ton et il se passe une scène assez impressionnante pour moi. J’arrive à poser le fait que là, il y a quelque chose de grave, qu’on est en train de mettre des salariés en présence d’amiante sans les protéger, qu’on le sait... que c’est inadmissible, qu’on a prévenu qu’il y avait des espèces protégées dans le bâtiment et dans les arbres autour et que c’est absolument n’importe quoi. Les policiers finissent par l’entendre, se taisent et finalement approuvent en quelque sorte ce discours. En tant qu’élue, même si je suis une élue d’opposition, eh bien là, on n’est plus divisés, on est ensemble pour constater qu’il y a une bêtise qui a été faite. J’ai savouré au maximum.

Invectives en continu et huées

Deux mois plus tard, c’est la deuxième anecdote, lors d’une réunion publique sur le sujet de la déviation convoquée par le président de la communauté de communes avec énormément de soutien pour le projet, au moment où je m’exprime... Il y a de toute façon dans l’ambiance globale une « trumpisation » qui s’est installée : il y a des mensonges répétés sur le fait qu’on aurait agressé des agents de la communauté de communes, qu’on aurait malmené le territoire, qu’on serait tous venus de l’étranger pour mettre le bazar. On est dans un délire collectif qui fait que j’ai beau me lever, avoir des propos corrects et hausser un petit peu le ton, au contraire, ça se retourne contre moi, je perds totalement mon pouvoir. Les gens ne supportent pas qu’une femme hausse le ton, il y a des invectives en continu pendant que je parle et des huées. On est dans un contexte sociétal où on ne supporte plus que les femmes haussent le ton.

« On est dans un contexte sociétal où on ne supporte plus que les femmes haussent le ton »

Le fait d’avoir porté l’écharpe, ce n’est pas anecdotique parce que le règlement intérieur de la région a été changé de ce fait-là, clairement, au mois de décembre, ils ont interdit le port de l’écharpe pour tous les élus régionaux. J’ai eu une plainte pour port illégal de l’écharpe tricolore. Il y a un vide juridique en France sur le sujet des écharpes pour les élus régionaux et ils ont surfé là-dessus. Je suis carrément convoquée au tribunal le 7 octobre à Privas.

Marie Pochon : L’incarnation du pouvoir par l’écharpe est encore plus forte quand on est à l’Assemblée nationale. Lors de ma première cérémonie qui était en fait le congrès annuel des sapeurs-pompiers de la Drôme, on arrive et là et tout d’un coup, c’est les honneurs. La respectabilité du poste de l’ élu, quel que soit l’échelon par ailleurs, est importante. Mais par contre, ça pose plein de questions sur nos relations les uns aux autres. Pourquoi on ne se comporte pas les uns avec les autres de la même manière, peu importe qu’on porte une écharpe ou pas ? Ça m’a fait beaucoup gamberger à partir du moment où j’ai été élue en 2022. Ça a été très, très compliqué, en vérité, d’endosser ce costume, parce qu’on endosse un costume, bien évidemment.

Comment se sentir légitime ?

Les premiers mois de la députation ont été très compliqués d’un point de vue psychologique, de se sentir légitime en circonscription ou à l’Assemblée nationale, où on siège avec des collègues qui ont l’air, au tout début quand on arrive en tout cas, de bien connaître leur sujet. C’est un sentiment que je crois partagé par mes collègues femmes élues en même temps que moi et qui ne venaient pas forcément du monde politique et qui découvraient un petit peu tout ça.

« On me traite de Miss France »

Il y a quand même le contrepoint de tout ça. Pour des cérémonies généralement où on met l’écharpe tricolore, à plusieurs reprises et de manière assez répétée, on me traite de Miss France. C’est absolument dingue parce que jamais on ne se permettrait de parler de cette manière d’un homme élu et en écharpe tricolore. La deuxième chose, c’est les échanges. Dans la rue, des gens me demandent « *Mais qu’est-ce que tu fais dans la vie ?* ». Aujourd’hui, je suis députée de la Drôme.

Ils me disent « *Non, mais pour de vrai !* ». Il y a quelque chose lié à la fois au genre, à la fois à l’âge, qui ne paraît absolument pas sérieux.

« Pour des cérémonies généralement où on met l’écharpe tricolore, à plusieurs reprises et de manière assez répétée, on me traite de Miss France »

Sonia Basset : Dans le cadre de ma première année de mandat au bureau national du MRJC, avant ma présidence, on était deux femmes sur huit ou neuf à l’époque. Une réunion m’a marquée, mais c’était récurrent à ce moment-là, sur la place des blagues dans l’entretien des rapports de domination. Il y avait vraiment beaucoup de blagues sexistes, des blagues racistes aussi. Après une blague, il me fallait à peu près une demi-heure pour me remettre dans le sujet parce que j’étais en train de cogiter, de me dire pourquoi je n’ai pas réagi, pourquoi ça me fait ça, qu’est-ce qui est en train de se passer.

Réagir aux blagues sexistes

Cette réunion-là m’a marquée parce que ma seule autre collègue femme a pris la parole. Elle a dit « *Est-ce qu’on peut arrêter avec les blagues ?* » Ou « *avec les blagues sexistes* », je ne sais plus exactement. Je me suis dit « *merci d’avoir fait ça* » ! C’était tout con comme phrase. Il y a un mec sur les 8 ou 9 qui s’est excusé. Ça a été libérateur. Je pense que ça a participé à tout ce qui a pu se passer après sur la place des femmes. C’était un espace informel, mais j’ai essayé de dire au président à l’époque, donc il y avait quand même un rapport de pouvoir par rapport à moi, ce que tu as dit là, c’est sexiste. Sa réponse a été très violente.

Lucie Cugerone : Le fonctionnement collégial me convient très bien puisque ça permet une certaine horizontalité, un partage des pouvoirs, une réelle discussion. En plus, depuis plusieurs années, je suis seconde d’exploitation. C’est plutôt moi qui vais gérer les équipes salariées pour la récolte des pommes, certaines tâches.

« Je parlais dans le vent »

S’il y avait des employés qui étaient là depuis plus longtemps, si c’était des hommes, je pouvais dire ce que je voulais, tant que ce n’était pas adoubié par le patron, je parlais dans le vent. À partir du

moment où c'est moi qui ai fait les embauches, qui étais en lien direct avec les employés depuis le début, je n'ai pas eu ce problème. À l'embauche j'insiste en disant, tu as un travail salarié, mais en fait, moi, j'aimerais bien qu'on fasse équipe.

Mais c'est vrai qu'avec les hommes, cela prend plus de temps, avec les femmes, très rapidement, il n'y a pas de souci. Elles ont l'habitude de trouver des astuces pour porter une caisse quand elle est lourde, de demander de l'aide. Un gars a moins cette habitude de poser des questions, de dire est-ce qu'on peut faire autrement parce qu'en ce moment j'ai mal à l'épaule. Je ne suis plus présente à l'exploitation depuis un an et du coup, il y a moins ce côté d'entraide.

Elsa Bouleau : En plus d'être une femme et du coup d'avoir une parole parfois délégitimée dans des groupes, je fais face à de l'âgisme, parce que je fais plus jeune que mon âge. Mon rôle dans L'Accueillette en tant que salariée, c'est d'être un peu une araignée. Je fais du lien entre les partenaires, donc du lien avec beaucoup de personnes. Je connais beaucoup de monde et je sais à peu près dans telle structure, telle personne à tel poste, telle personne est partie en congé maternité, elle a été remplacée par machine...

Faire reconnaître ses compétences donc sa légitimité

Récemment, on était dans une rencontre avec des personnes importantes et j'étais accompagnée par un homme d'une autre association avec qui on travaille. Quand on commençait à poser des questions, souvent on s'adressait à lui pour avoir son avis, du genre « *est-ce que vous êtes en lien avec telle personne ? Est-ce que vous avez travaillé tel sujet ?* ». Lui me regarde et je réponds : « *Bah oui, évidemment, c'est telle personne, elle fait ça depuis tant d'années, mais n'oubliez pas aussi de contacter telle personne, etc.* ». D'un coup, les regards tournent et se posent sur moi et enfin, on comprend qu'il n'y a pas que lui, parce qu'il est charismatique et que c'est un homme. C'était plutôt jouissif.

Quels sont, dans votre parcours, les éléments qui ont facilité ou freiné la participation à des lieux de pouvoir ? Dans quelle mesure peut-on arriver à dépasser ces freins ?

Lucie Cugerone : Si je suis là pour L'Accueillette c'est grâce à la casquette Civam car en tant que membre fondateur, on était principalement des femmes : 8 pour 2 hommes. La problématique du genre n'est pas apparue. On était plutôt entre femmes, et les hommes étaient plus dans des rôles en retrait et de logistique. Une fois qu'on avait pris la décision de faire nos actions, ça marchait. Il y a plein de choses qu'on a expérimentées qui étaient assez chouettes du fait d'être un groupe de femmes. Les questions d'égo, de prise de pouvoir personnel... on n'en parle même pas parce que ça n'a pas lieu d'être. Il n'y a pas d'histoire d'égo ou presque.

L'intérêt d'un groupe de femmes pour décider et agir

Il y a plein de choses où on s'en est rendu compte après coup : poser un cadre, revenir régulièrement au cadre, prendre soin de l'énergie bénévole, penser tous les petits interstices, l'organisation, la structuration de l'association, les liens avec les partenaires, la logistique... Il y a quelque chose. On est hyper efficace, nos réunions collégiales avancent, il n'y a pas de flottement, de prises de parole qui s'éternisent... Quand on est confronté à d'autres espaces on se dit « *Ah oui, on est quand même bien chez nous* ». En tout cas, on ne perd pas de temps et il y a beaucoup de soin parce qu'on a été socialisées en tant que femmes à faire attention à ça.

« On ne perd pas de temps et il y a beaucoup de soin parce qu'on a été socialisées en tant que femmes à faire attention à ça »

Sonia Basset : Il y a un levier, peut-être, que je voulais partager. Au MRJC et dans d'autres mouvements que j'ai interrogés dans le cadre de mon mémoire, il y a ce qu'on appelle l'interpellation ou l'appel. C'est une invitation à prendre des responsabilités. C'est indissociable de ma présidence et de ma prise de responsabilité dans

le mouvement. On est venu me dire à un moment : on te propose d'aller plus loin dans ton parcours et de prendre telle ou telle responsabilité et alors il y a eu des fois où j'ai dit non il y a des fois où j'ai dit oui. Mais ce n'est pas juste moi, si je résume qui doit me sentir légitime. L'appel, c'est vraiment quelque chose qui m'a rendue légitime, qui m'a fait me dire que je suis capable. Il y a des enquêtes dans le cadre de mon mémoire qui m'ont dit presque texto « *sans interpellation, je n'y serais pas allée* ».

L'interpellation comme processus d'accès au pouvoir

Ça permet aussi l'inverse : ça limite l'accès de certaines personnes à ces places de pouvoir. On est déjà venu m'interroger sur un homme problématique et on est venue me demander : qu'est-ce qui a fait dans le système démocratique de l'association qu'il ne soit jamais arrivé tout en haut ? Je ne dis pas que ça marche dans tous les cas, mais à ce moment-là, des gens qui avaient dit non, dans le travail en équipe, dans sa posture... ce n'est pas possible et il avait été écarté.

Marie Pochon : Je vais citer deux freins. D'abord un frein plus géographique. J'ai grandi dans un petit village de la Drôme des Collines. Cela a beaucoup joué dans mon parcours scolaire, académique, professionnel. Je ne suis pas allée dans des grandes écoles tout simplement parce que absolument personne de mon village n'y allait. Très peu de gens sont allés à la fac ou même juste allés au lycée. Pour les jeunes femmes et les jeunes hommes de la même commune que moi, ça n'a pas du tout été les mêmes parcours qu'on pouvait retrouver dans d'autres zones géographiques. Je sentais une forme d'illégitimité à poursuivre des études supérieures.

Des freins de genre, mais aussi géographiques et sociaux

Ce parcours académique est également orienté par des conseillers d'orientation qui, à aucun moment, quand j'y étais obligée, m'ont poussée vers d'autres parcours. Je ne suis pas allée à Sciences Po, alors que ça m'intéressait beaucoup, car je ne me sentais absolument pas capable de poursuivre ce parcours-là, je ne connaissais personne autour de moi qui faisait ça, c'était un autre monde, la grande ville. Un certain nombre de personnes issues des territoires ruraux peuvent ressentir la même chose.

« Je ne suis pas allée à Sciences Po, alors que ça m'intéressait beaucoup, car je ne me sentais absolument pas capable de poursuivre ce parcours-là, je ne connaissais personne autour de moi qui faisait ça »

Le deuxième frein, c'est celui du syndrome de l'imposteur : j'ai pu voir des jeunes hommes dans mon parti politique, par exemple, se présenter bien plus rapidement que moi à des élections. J'ai eu besoin de 10 ans d'engagement militant, de mener plein de campagnes pour plein de gens avant, de m'engager sur plein de fronts. Même à ce moment-là, il a fallu me pousser pour me dire, ben non, en fait, tu pourrais tout à fait être candidate aux législatives. Ces mêmes questionnements ont aussi nourri des volontés de démission après les élections en 2022. Maintenant je crois faire un bon travail en tant que députée. C'est une expérience qui revient souvent chez nombre d'élues femmes.

La parité comme premier levier d'égalité ?

Pour moi un des leviers, j'ai pu le constater dans mon parcours, c'est des règles très strictes en matière de parité et de présence des femmes dans les instances. Les écologistes ont des règles qui sont extrêmement strictes. Si j'ai été candidate en 2022 c'est parce que je rentrais dans la case femme bien évidemment. Cela a fait que l'on a eu plein de jeunes femmes, qui ont été investies pour les élections législatives. Aujourd'hui, mon groupe politique à l'Assemblée nationale est le seul qui est paritaire.

Le fait qu'on ait plein de femmes qui soient élues à tous les échelons, je crois que c'est extrêmement puissant dans le fait de se sentir légitime, capable, et derrière d'entraîner potentiellement d'autres candidatures féminines. Le fait qu'on soit tant de femmes dans le groupe ça donnait une autre ambiance, sur la manière dont on se parle, dont on prend des décisions collectivement, la capacité de faire des compromis, de changer d'avis.

« Le fait qu'on ait plein de femmes qui soient élues à tous les échelons, je crois que c'est extrêmement puissant dans le fait de se sentir légitime »

Maud Grard : Le sentiment d’imposture, il est présent effectivement chez la grande majorité des femmes élues. J’ai toujours eu besoin qu’on aille me chercher. La parité et le fait qu’on assume qu’il peut aussi y avoir plus de femmes que d’hommes c’est essentiel. Mais au-delà de ça, il y a des dynamiques d’interpellation qui seraient très intéressantes à développer pour que, quand il faut désigner une personne à un poste de pouvoir, on ait cette habitude de réfléchir collectivement sur qui a les compétences, qui est la bonne personne, et qu’on aille chercher les gens plutôt que dire « *qui est prêt à y aller ?* ». C’est difficile de se sentir légitime en tant que femme, d’être écoutée et d’être respectée.

La sororité et le soin du collectif

En politique il faut travailler deux fois plus ses sujets et pour autant on est moins écoutée, on est vite caricaturée comme hystérique dès qu’on hausse le ton, etc. D’où l’importance d’avoir des groupes entre femmes où il y a de la sororité, du soutien. J’ai cofondé une association d’éducation à l’environnement et de lutte contre l’exclusion autour de la découverte du vivant sur mon territoire. On était quatre femmes au départ et aujourd’hui, il y a très peu d’hommes dans le conseil collégial. Vraiment, ça a joué. Il y a eu un petit peu de rapports de pouvoir, mais en tout cas, il y avait une capacité à prendre soin du collectif. Il y avait une capacité à être efficace parce qu’on prenait soin les unes des autres. On a besoin de ces espaces-là pour se sentir légitime au quotidien dans la société.

Qu’est-ce que cela a changé pour vous d’être dans des espaces entre femmes ou en majorité ?

Lucie Cugerone : Je ne sais pas si c’est spécifique au genre féminin, mais pour notre expérience à L’Accueilllette, on s’est centré sur les compétences de chacun et chacune à chaque fois qu’il y avait une tâche que cela soit bénévole ou salariée. Puis on regardait, on disait « *tu t’es déjà engagée sur dix tâches* », on va voir si on peut faire autrement ou on éloigne l’échéance. Je ne sais pas si c’est spécifique au genre ou si c’est lié au fait qu’on s’organise en collégial et qu’on souhaite une horizontalité.

Elsa Bouleau : On fait confiance, comme on sait que les personnes sont compétentes, on ne le remet jamais en question, ça aide aussi vachement à l’action. Il n’y a pas de patron, pour le coup, comparé à ton exploitation, donc il n’y a pas

de hiérarchie et quand quelqu’un dit « *je vais faire ça* », personne ne flique, personne ne va demander des comptes, ni récupérer l’action pour nourrir son égo.

Benoît Chaboud Mollard : On estime qu’il y a entre 5 et 10% d’associations qui fonctionnent avec un système collégial. L’immense majorité fonctionne toujours avec le système pyramidal, pour aller vite. Je propose que dans le prochain séminaire, dans 10 ans qu’on refera ici, on ait atteint au moins 50% !

Maud Grard : Sur l’agriculture, on sait aujourd’hui que les femmes ont une plus grande capacité d’empathie, s’intéressent davantage à la question du changement climatique et du coup prennent davantage cette question-là en compte. C’est un contexte sociétal. Ce sont elles, aussi, qui portent davantage de projets qui ont finalement plus d’avenir, c’est-à-dire les projets agroécologiques.

Être entre femmes pour prendre conscience des rapports de domination

Sur les groupes de femmes, je voulais aussi indiquer qu’il y a absolument besoin de ces espaces. Dans toutes les dynamiques d’oppression et de domination – femmes, personnes racisées ou qui ont l’expérience de la grande pauvreté, tant que les personnes n’ont pas d’espace commun pour prendre conscience des rapports de domination, de leur légitimité, de leur capacité à s’intéresser à la chose publique ou à s’exprimer, on ne va pas avancer. C’est vraiment la base du féminisme, finalement, c’est-à-dire l’égalité entre hommes et femmes. C’est important de pouvoir le dire et d’assumer aussi qu’en tant que femmes, parfois on peut avoir des postures de domination.

« Tant que les personnes n’ont pas d’espace commun pour prendre conscience des rapports de domination, de leur légitimité, de leur capacité à s’intéresser à la chose publique ou à s’exprimer, on ne va pas avancer. »

Marie Pochon : On fait face à une dynamique politique qui est extrêmement inquiétante avec la mise en place d’une internationale fasciste qui est en train d’avancer en Europe, inspirée largement de Trump, de Milei, d’Orban, qui se

nourrit également de valeurs très virilistes et antiféministes. Dans ce contexte créer des réseaux et des réseaux d’entraide entre femmes, c’est particulièrement pertinent. Dans des espaces non mixtes il y a aussi des choses qui n’existent pas : la question des jeux de regard dans des réunions où ce sont les hommes qui se regardent et qui s’invitent, plus ou moins inconsciemment, à prendre la parole. Les questions de l’autocensure, de devoir se justifier de pourquoi on est là, de quelle place on a.

Un exemple d’espace de pouvoir, c’est le conseil régional d’Auvergne-Rhône-Alpes. Lors d’une de tes interventions, Maud, tu utilises l’expression « masculinisme régional ». Pourquoi ? Qu’est-ce qu’on peut faire dans un endroit politique où il y a cette dynamique-là ?

Maud Grard : C’est dans une intervention que j’ai pu faire à la dernière assemblée régionale sur la thématique de l’agriculture. J’ai fait une petite blague au début en disant qu’au concours du masculinisme régional, ils seraient sûrement les premiers. C’était aussi une posture de provocation de ma part, parce que c’est satisfaisant de voir la tête d’Olivier Amrane, vice-président de l’agriculture. Visiblement, ça les a choqués. Je suis allée voir la définition de masculinisme, quand même : c’est un mouvement réactionnaire, misogyne, androcentré, conservateur et antiféministe. On est tout à fait là-dedans. La rhétorique du masculinisme, c’est dire que le masculinisme c’est le pendant du féminisme.

Extrême-droite et masculinisme

Il y a deux femmes en particulier au Conseil régional qui opèrent un lobby très fort pour le masculinisme. Isabelle Surply, qui est une élue d’extrême droite, qui fait plein de conférences sur le racisme antiracisme. C’est très grave, les propos qu’elle tient. Ils ne sont jamais stoppés et niés par la majorité en place. Elle a une grande copine, Aude Echeverry, qui est une élue Les Républicains, proche des milieux conservateurs catholiques. Son discours, ça consiste d’abord à dire : le féminisme, ce n’est pas bien, c’est quelque chose de militant, qu’il faut combattre parce que c’est trop radical. Mais en fait, le féminisme, c’est l’égalité entre les hommes et les femmes ! Jamais ils ne prononceront

le mot « patriarcat ». Jamais ils ne prononceront de mots qui démontrent un certain rapport de domination vis-à-vis des femmes. Les deux fois où on a pu présenter les propositions pour soutenir financièrement un tout petit peu les groupes de femmes en agriculture... d’abord, ça a été de dire que ça n’existait pas. Il n’y a pas de sujet.

Il y a vraiment un déni du patriarcat, avec des blagues misogynes. C’est le fait de déplorer la crise de masculinité dont les féministes seraient responsables. Isabelle Surply, à chaque assemblée, nous fait, avec des propos extrêmement vulgaires, des sorties sur ces pauvres garçons qui seraient plus capables d’être des hommes parce qu’il y a trop de féministes. C’est terrible.

La commission agriculture, c’est vraiment essentiellement des hommes : les quelques femmes présentes pour la majorité ne parlent jamais. Mais il faut y aller pour être face à eux, pour contrer les discours comme « *vous voulez lutter contre les violences faites aux femmes, mais en fait, il ne faudrait pas oublier les mecs quand même, parce qu’il y a quand même beaucoup de mecs qui sont victimes de violences* ». C’est un lobby très fort aussi sur le sujet de l’anti-avortement avec l’idée que les hommes devraient avoir une main mise sur la décision vis-à-vis de l’avortement.

Marie Pochon : Face à cela, on peut avoir des groupes de femmes pour nous soutenir, oser dire à un moment donné, oui, vous êtes masculinistes affirmer de plus en plus de poser ces mots-là, poser les rapports de domination, vis-à-vis des femmes ou personnes racisées ou exclues dans notre société.

Quelle place pour les hommes ?

L’autre étape, ce serait finalement une certaine injonction. Pas forcément ne pas prendre le leadership sur le sujet, mais qu’au moins, ils soient là en soutien, qu’ils viennent à ce genre de conférences. On est quand même essentiellement des femmes aujourd’hui. Intéressez-vous à la moitié de l’humanité.

Les femmes à l’Assemblée nationale

Je pense que c’est une étape qui arrive, qui est nécessaire. À l’Assemblée nationale, on est environ 35 % de femmes, loin de la parité. On a une présidence féminine donc on a quand même avancé sur certains sujets. Vous avez déjà entendu parler de la question du réglage des micros ? C’est assez anecdotique mais dès qu’une femme a une voix plus aiguë, ça devient très vite strident parce que les micros sont réglés sur des voix d’hommes... Un certain nombre de femmes sont en difficulté, se

font huer, le reste de l'hémicycle leur dit de se taire, que c'est insupportable pour les oreilles, etc.

Il y a aussi beaucoup de règles qui s'appliquent aux hommes : il faut qu'ils portent des petites vestes. En tant que femmes, on s'habille absolument comme on veut à l'Assemblée nationale. On pourrait se dire « *Ah bah tiens, quel privilège* ». Mais en vérité, c'est juste qu'on n'existe tout simplement pas dans ce règlement intérieur et que rien n'a été prévu pour les femmes !

Attaques sexistes

On a aussi des attaques sexistes régulièrement aussi, sur les femmes hystériques, un désintérêt pour tous les sujets qui traitent aux droits des femmes... Lors de débats sur la loi d'orientation agricole nous avons porté des amendements avec des collègues LFI sur la place des femmes en agriculture. Dès qu'il en était question, ça provoquait des éclats de rire de l'Assemblée parce que : mais quel ridicule, on parle de la vraie agriculture, celle qui a lieu dans les champs, dans la terre, qui est faite par des bonhommes. Il y a quand même un sacré intérêt que de considérer 50% de la population rurale et de nombreuses femmes investies dans l'exploitation agricole quand on pense les politiques agricoles de demain. Mais ça ne paraît pas sérieux pour beaucoup de gens, bien évidemment masculins. Comment on se bagarre ? Pareil, avec une forme d'entraide pour pouvoir porter ces voix-là, avec le maximum d'inscriptions au règlement, en tout cas, d'alerte dès qu'il y a des attaques misogynes. Mais la meilleure manière de combattre en vérité, ce serait d'amener plus de femmes dans cet hémicycle.

Comment se vit le pouvoir, la prise de décision dans les associations, les questions de genre ?

Sonia Basset : Dans mon parcours associatif, j'ai plutôt été confrontée à des hommes dont certains se revendiquaient féministes, mais c'était les pires. Il n'y avait pas de sujet, ce n'était pas une problématique et le Conseil d'Administration était très tourné sur la question sociale. Mais les autres rapports de domination, étaient complètement invisibles. Ça s'est retourné contre eux. Il y a un travail de fond à faire dans tous les espaces dans lesquels on est. Des femmes ont commencé à prendre la parole pour dire là il y a un problème,

ça a créé un collectif de femmes, on s'est rendu compte petit à petit qu'on vivait la même chose.

Une parole inégalitaire

On a aussi observé les prises de parole pendant un certain nombre de Conseils d'Administration (CA) : il y avait beaucoup de prises de parole féminines qui commençaient par « *je ne suis pas sûre de ce que je vais dire mais...* ». La durée des prises de parole était très très inégalitaire. On ne s'attendait pas à venir travailler ce sujet-là parce que ce n'était pas à l'ordre du jour mais c'est arrivé sur la table. On a été plusieurs femmes à prendre ce sujet-là, une fois que ça a éclaté dans un Conseil d'Administration (CA). On les a obligés à le mettre à l'ordre du jour de 2-3 autres CA, on a décortiqué le sujet, on parlait du vécu des personnes mais pour régler un problème structurel. Ça a donné lieu à des choses qui continuent encore aujourd'hui, des règles, des écrits.

Lucie Cugerone : On se pose la question dans le cadre des Dégenreuses⁶, à quel point il faut monter des groupes d'hommes ? Comment faire pour que les hommes deviennent des aidants ? Comment faire pour ne pas stigmatiser, comment on les inclut ? Est-ce que les groupes d'hommes, il faut les encourager ? Leur donner des ressources ?

« Comment faire pour que les hommes deviennent des aidants ? »

Dans le combat féministe, il est aussi intéressant de parler de la gestion des conflits et des rapports de domination au sein du collectif. Il faut absolument que dans tous les collectifs, on ait aussi des processus en place de gestion des conflits vis-à-vis des rapports de domination, des postures qui peuvent poser problème pour savoir les gérer en amont parce qu'une fois que c'est là, c'est fichu. Ça veut dire que se met en place très facilement – et ça, c'est effectivement hyper courant dans les milieux féministes – des processus de bouc émissaire où un homme ou une femme peut se retrouver complètement acculé. Plus personne ne peut prendre sa défense, parce qu'à partir du moment où on prend la défense de quelqu'un qui est accusé d'avoir des postures de domination, on est cuit. Se met en place finalement un système de justice punitive et expéditive. C'est vraiment très classique dans les milieux militants féministes, malheureusement. Je pense qu'il y a aussi besoin

6. Collectif de femmes animé par le Civam Drôme.

d'une acculturation sur la question de la justice restaurative, des processus de gestion des conflits.

« Il faut absolument que dans tous les collectifs, on ait des processus en place de gestion des conflits vis-à-vis des rapports de domination »

Sonia Basset : Dans mon mémoire, j'avais observé chez mes enquêtées qu'il y avait ce que j'avais appelé une « dépersonnification ». Il y a une majorité de femmes que j'ai interrogées, qui, pour pouvoir tenir leur responsabilité et incarner leur mandat, avaient une espèce de séparation entre mandat et personne. Ça serait intéressant de savoir si c'est quelque chose qui est partagé dans d'autres espaces. Dans mon expérience, le fait de dissocier en partie mandat et personne, ça m'avait mise en difficulté sur le fait que les luttes féministes, quand elles ne sont pas appropriées par un collectif, se retrouvent un peu dans un entre-deux. On n'est pas là pour lutter pour des convictions personnelles. Et en même temps, on est là aussi par nos convictions personnelles. Ton rôle de responsable, c'est de ménager la chèvre et le chou, que ça se passe bien auprès de tout le monde, c'est un rôle qui est très pris par les femmes et moi, sur la question notamment de la lutte féministe, ça n'a pas été un espace dans lequel j'ai eu le sentiment de pouvoir lutter comme je le voulais.

Marie Pochon : Quand je regarde des femmes politiques que j'admire parce qu'elles incarnent justement cette question du pouvoir, je pense à Delphine Batho et d'autres : elles arrivent très bien à dissocier. On ne va pas du tout la croiser en tant que femme, on ne sait rien de sa vie personnelle. Mais c'est très compliqué, à certains niveaux de responsabilité de dissocier, par exemple quand les attaques politiques vont nous impacter aussi personnellement. Sur la perception du pouvoir, j'ai quand même ce sentiment d'impuissance qui est quand même assez présent. D'où la nécessité, et c'est ce que je m'emploie à faire, d'essayer de construire des réseaux, de construire des liens qui font qu'une fois que je serai partie, il reste quelque chose sur le territoire, d'avoir une prise en main d'un pouvoir collectif plutôt que le pouvoir incarné par une seule personne. Le pouvoir collectif est sans doute plus durable déjà et sans doute plus puissant aussi. Donc d'où cette initiative d'un réseau de femmes sur le territoire.

Lucie Cugerone : Dans le cadre de L'Accueilllette, on fait du glanage dans des champs qu'on

redistribue après dans des structures sociales. 80% de nos bénévoles sont des femmes. Est-ce parce que la charge mentale de l'alimentation leur est portée, qu'elles sont intéressées de travailler dans cette thématique-là ? Ou car la bouffe, c'est sympa, on aime faire des cantines, on cuisine ? Nous, ce qu'on veut dire, c'est qu'elles n'ont pas le pouvoir dans le sens politique avec les définitions que tu nous as dites, mais elles ont un pouvoir. Sans elles, on ne ferait pas nos activités. Ce sont elles qui sont allées cueillir, qui ont pris les cantines, qui mettent en valeur les produits. Elles ont une forme de pouvoir puisqu'elles se réapproprient leur alimentation. Chaque année, on fait un retour avec les bénévoles et ce qui va ressortir de leurs paroles, c'est un retour de la dignité.

Elsa Bouleau : C'est l'aspect empouvoirement, de se dire, que la plupart pas du tout issues du milieu agricole, découvrent des métiers, des façons de faire et se rendent compte à quel point elles sont capables ! Les cagettes qu'on porte, c'est les mêmes que celles des mecs. Aller ramasser une planche à quatre pattes pendant deux heures, on le fait qu'on soit femme ou qu'on soit homme. Ces choses ont été assignées plutôt aux hommes mais lorsqu'elles le font ces femmes se rendent compte qu'elles sont trop fortes. On ne parle pas formellement lutte féministe dans l'association, mais par l'action, ça amène une solidarité hyper forte de se rendre compte qu'on est toutes capables.

« On ne parle pas formellement lutte féministe, mais par l'action, ça amène une solidarité hyper forte de se rendre compte qu'on est toutes capables »

Qu'en est-il des autres rapports de domination que le genre ?

Marie Pochon : Si j'ai fait des études supérieures et si je suis montée à Lyon, et que les autres de mon village ne l'ont pas fait, c'est parce que j'étais dans un milieu social qui était un peu plus privilégié que mes camarades du primaire. Ce sont mes parents qui m'ont poussée.

Ça joue énormément la classe sociale. Mais la question du territoire est quand même importante. Dans les fractures dans un certain nombre de nos territoires ruraux, comme ici dans la Drôme, il y a celles et ceux qui ont l'opportunité de partir, pour

parfois revenir plus tard, mais avec un capital... financier, économique...

Sonia Basset : Quand on a travaillé ces questions-là au MRJC, autour des rapports de domination, c'était très centré sur la question du genre. Les questions d'hétéronormativité étaient beaucoup ressorties. Ce n'était pas nommé homophobie, mais en tout cas d'un climat qui est pensé avec une norme hétérosexuelle. Il manquait des dimensions de domination, mais le mouvement s'était fait comme ça. Sans se le dire, on s'était dit « *Oui, mais c'est déjà ça.* ». On va lutter sur ce qui nous concerne, parce qu'on est des femmes, mais en fait, on avait tout ce côté-là, des femmes blanches, cis, etc.

Quels sont les outils pour faire face aux violences, verbales, symboliques, physiques et sexuelles ?

Lucie Cugerone : Peut-être beaucoup d'apaisement ? Parce que si tu ne souhaites pas ça, tu es toujours dans le conflit et tu ne peux pas imaginer des solutions durables. Après, l'humour est bon pour faire un pas de côté. Et des fois, se rappeler de ton objectif. Si mon objectif, demain, c'est de ramasser des pommes rapidement, c'est très con, mais les violences vont être soit cadrées parce qu'il y a déjà un règlement intérieur et du coup éliminées, soit nommées et on va les traiter plus tard. La colère aussi. D'avoir des espaces dans lesquels elle peut s'exprimer et où elle n'est pas ridiculisée.

Sonia Basset : Il y a aussi des choses sur le long terme, après mon mandat, des gens qui n'avaient pas à s'excuser en soi, mais qui sont venus mettre un peu du baume sur certaines choses, ou remercier. Je me suis dit ça, ça veut dire qu'il y a quelque chose qui a évolué. Encore aujourd'hui, avec des anciens et anciennes collègues militants, militantes de cette époque-là, il y a encore des discussions qui, des fois, ressortent, des choses qui n'ont pas forcément été dites.

Maud Grard : Moi, mes trucs, c'est toujours avoir un groupe cocon, des copines, des copaines à qui pouvoir exprimer aussi cette colère ou poser les faits pour se sentir plus légitime, pour contre-attaquer, pas se laisser désemparer. Quand effectivement on est face à des blagues sexistes, maintenant comme j'en ai parlé avec d'autres je sais que si ça arrive j'arrive soit à réagir soit je la mets de côté et je m'en occuperai plus

tard : il y a une question d'entraînement. C'est vraiment intéressant de développer les espaces d'entraînement, à s'affirmer, à rétorquer, à avoir un aplomb, soit des blagues, soit autre chose à reprocher, à renvoyer.

Marie Pochon : Il y a une violence dans le milieu agricole qui est juste dingue. J'ai travaillé, avant d'être députée, dans des associations, notamment sur les enjeux de justice climatique, on s'attaquait à Total, à BNP, à des géants. Mais jamais je n'ai eu aussi peur qu'aujourd'hui de dire des choses, parfois même juste des avancées scientifiques. Il y a un sujet énorme autour de la violence dans le milieu agricole et je ne suis pas sûre qu'elle s'adresse particulièrement aux femmes.

« Il y a un sujet énorme autour de la violence dans le milieu agricole et je ne suis pas sûre qu'elle s'adresse particulièrement aux femmes »

Je pense que la question de l'alerte aux forces de l'ordre, en tout cas, ne pas normaliser les attitudes, les insultes, les dégradations, les violences... est importante. Tout cela n'est pas normal. Je me suis fait défoncer ma permanence assez récemment parce que j'avais censuré le gouvernement en décembre. Je suis allée porter plainte. C'est un bien public puisque c'est une permanence parlementaire. Là, on a reçu de nouvelles menaces. Après notre vote sur la Loi Duplomb, on a reçu un courrier de menaces.

Elsa Bouleau : Nous, on ne se fait pas attaquer autant que ça à L'Accueillette. Mais on a été confrontées à des personnes intéressées par autre chose : on disait « *Ah ah, c'est gentil, mais ce n'est pas vraiment le lieu.* ». Et puis, on restait gentilles, sympas. Et en fait, ça ne marchait pas du tout. Certains commençaient à nous écrire sur les réseaux sociaux, à nous appeler, etc. « *Ah, est-ce que tu es dispo ? Ah, je viendrai bien cueillir avec toi bientôt.* ». On s'est mis à discuter de la stratégie pour réussir mettre des stops à ces gars-là et ça a été de se dire, on va jouer la carte de « *on s'offusque.* ». Ça a pu calmer des situations.

L'égalité est-elle prise en compte dans les associations ?

Table ronde • 15 mai 2025

Intervenant·es

Léa Perrotin

Maraîchère en Isère, administratrice de l'Addear de l'Isère et membre du groupe de travail genre de l'Ardear Auvergne-Rhône-Alpes⁷. Les Addear agissent sur l'installation-transmission et l'agriculture paysanne, par l'accompagnement des porteurs et porteuses de projets agricoles à l'installation et la transmission, de groupes de paysans-paysannes sur des thématiques plus techniques, de collectivités...

Anne Picot

Salariée de la Fédération nationale d'agriculture biologique⁸ (Fnab), chargée de mission égalité femme/homme. La Fnab regroupe les groupements départementaux et régionaux d'agriculture biologique, soit environ 11 000 fermes. Elle a deux principales missions : défendre les intérêts des paysans et paysannes bio et développer l'agriculture bio.

Animation

Léa Branjonneau

Salariée du Celavar Aura⁹, coordination inter-associative qui regroupe une trentaine d'associations intervenant chacune pour le développement agricole et rural, avec comme pilier l'éducation populaire. Depuis plus de 30 ans, le Celavar Aura et ses membres coopèrent, partagent des projets d'envergure, mutualisent les savoirs, les expériences, et contribuent ainsi aux dynamismes de nos territoires agricoles et ruraux en Auvergne-Rhône-Alpes.

7. www.agriculturepaysanne.org/auvergne-rhone-alpes | 8. www.fnab.org | 9. www.celavar-aura.com

Synthèse

Deux initiatives de la Fnab et de l'Ardear Auvergne-Rhône-Alpes montrent plusieurs pistes pour mieux intégrer les questions de genre dans les associations et lutter contre les inégalités de genre – et les questionnements ou difficultés qui subsistent.

Anne Picot, chargée de mission à la Fnab, présente la « pépinière d'administratrices », un programme de formation en non-mixité lancé en 2022 afin de renforcer la place des paysannes au sein des instances décisionnelles locales, régionales et nationales, en lien avec l'objectif de 30% de femmes au Conseil d'Administration de la Fnab.

Cette « pépinière » a accueilli une trentaine de participantes, dans des réunions physiques ou en visio en non-mixité : média training, plaidoyer, autodéfense verbale et physique, échanges de pratiques, réunions thématiques sur des sujets techniques...

Depuis, l'objectif de 30% de femmes au Conseil d'Administration de la Fnab a été atteint et 73% des paysannes du programme sont montées en responsabilité, soit au bureau ou à la présidence des Groupements d'Agriculture Biologique (Gab) au niveau départemental, soit à l'échelon régional, soit au national. Les moyens mis en œuvre sur les questions de genre et les objectifs de parité restent toutefois très hétérogènes au niveau local.

Pour la suite, la Fnab souhaite lancer un projet d'essaimage, où les structures départementales et régionales mettraient en œuvre un programme d'accompagnement à l'engagement politique.

Ce travail a aussi ouvert de nouveaux questionnements : comment avoir des indicateurs de genre dans tous nos projets ? Comment ne pas assigner les femmes à des rôles sur le genre ? Comment ne pas faire reposer les changements sur leurs seules épaules ?

Léa Perrotin, maraîchère en Isère et administratrice de l'Ardear Auvergne-Rhône-Alpes, a présenté un travail de diagnostic-action lancé en 2022 au sein du réseau, qui a notamment abouti à une [charte sur l'égalité de genre](#)¹⁰.

Alors que les préoccupations autour du genre progressaient dans le réseau, menant par exemple à l'organisation de formations en non-mixité sur la conduite de tracteur ou de la tronçonneuse, l'Ardear a réalisé un inventaire de l'existant et des besoins au sein du réseau, puis a mené une enquête auprès des personnes accompagnées, des salarié·es, des paysans et paysannes...

Neuf préconisations sont ressorties de ce diagnostic-action et l'Ardear a mis l'accent sur trois grands axes :

- clarifier le portage politique et militant du genre ;
- intégrer le genre dans les procédures d'accompagnement et les contenus de formation ;
- agir sur la mixité dans les Conseils d'Administration.

La charte, validée par le réseau précise les engagements : poursuivre la formation et l'outillage des salarié·es et administrateurs et administratrices sur les questions de genre, identifier et gérer les violences sexistes et sexuelles (VSS), intégrer les enjeux liés au genre dans les procédures d'accompagnement... S'il reste à mettre en œuvre des actions, ce travail a déjà conduit à une vraie prise en compte du genre et à un déclic dans les Conseils d'Administration.

¹⁰. s.42l.fr/ardear-charte-genre

Inégalités de genre dans le travail associatif : quelques chiffres

- 40% des femmes sont adhérentes d'une association, contre 50% des hommes.
- 28% des femmes sont bénévoles, contre 35% des hommes.
- 71% des salarié·es de l'emploi associatif sont des femmes
- 38% des postes de président·es et 49% des postes de trésorier·es sont occupés par des femmes.
- 70% de l'emploi salarié associatif se situe dans le secteur du « care » : action sociale, humanitaire et caritative, hébergement social, médico-social, enseignement, formation et recherche, et santé,

- 95% des postes d'assistant·e maternel·le, d'employé·e de maison et d'aide à domicile sont portés par des femmes, 91% des aides-soignant·es sont des femmes, 87% des infirmier·es...
- 76% des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes.
- Les hommes gagnent en moyenne 28,5% de plus que les femmes pour tout secteur confondu et sur toute personne en âge de travailler.
- On observe un écart de salaire de 9% entre les hommes et les femmes à poste égale et compétences égales, pas forcément dans le même secteur d'activité.

Sources : rapport Oxfam, asso.gouv.fr, Le paysage associatif français de V. Tchernonog (références en fin de document)

Pouvez-vous présenter le projet porté par votre association ?

Anne Picot : Notre objectif était d'amener la parité dans la gouvernance de notre réseau, donc d'amener des agricultrices bio à s'engager. En 2022, on a mis en place un programme d'accompagnement : la pépinière d'administratrices. Un travail en non-mixité pour se former à toutes les compétences que cela implique d'avoir un mandat, a fortiori dans une instance nationale.

« En 2022, on a mis en place un programme d'accompagnement : la pépinière d'administratrices. Un travail en non-mixité pour se former à toutes les compétences que cela implique d'avoir un mandat, a fortiori dans une instance nationale »

Notre première promotion de janvier à mai 2023 a réuni 18 agricultrices de tout le territoire, dont 11 déjà administratrices de leur Groupements d'Agriculture Biologique (Gab). En novembre 2023, on a relancé une deuxième promotion avec 12

participantes. Aujourd'hui, les deux promotions sont fusionnées et on continue l'animation dans l'idée qu'elle va aller jusqu'au bout de leur accompagnement dans leur parcours politique.

Léa Perrotin : Dans nos Addear de la région, la question est plus globale : comment on prend en compte le genre dans le réseau, à tous les niveaux : dans les Conseils d'Administration (CA), les accompagnements, les formations, comment le genre influe dans les parcours paysans, dans les CA. Et comment les Addear accompagnent ça, comment on met les lunettes du genre. On s'est appuyé sur un travail mené pendant trois ans par Delphine Guilhot, qui nous a amené à faire des fiches-actions et là, on part sur un deuxième volet de trois ans, avec une perspective d'essaimage dans d'autres Addear.

« Comment on prend en compte le genre dans le réseau, à tous les niveaux : dans les Conseils d'Administration (CA), les accompagnements, les formations »

Quel est le projet politique derrière ? Pourquoi ce besoin de mener un diagnostic ou de monter une pépinière d'administratrices ? Concrètement qu'avez-vous fait ?

Léa Perrotin : Au sein des Addear, c'est un sujet qui montait à travers des formations, par exemple des formations en non-mixité sur la conduite de tracteur, la tronçonneuse. On s'est dit : faisons un inventaire de ce qui se fait déjà et des besoins qui sont au sein du réseau et il y a eu une possibilité de financement sur ce type de diagnostic.

Deux personnes étaient en charge de faire ce diagnostic. On commençait par questionner des administrateurs, administratrices et des salarié·es, en passant des appels téléphoniques. Il y a eu un questionnaire que chaque Addear a envoyé aux personnes qu'elle a vues en 2022-23, donc pas forcément aux adhérents et adhérentes. Il y a eu 392 retours, c'est pas mal : 60% de personnes installées, 30% de porteurs-porteuses de projets et 8% de salarié·es. 54% de personnes entre 36 et 50 ans et 37% entre 25 et 36 ans. 63% de femmes et 34% d'hommes. Les questions portaient sur les parcours d'installation, les freins liés au genre, la composition des Conseils d'Administration...

Anne Picot : Chez nous, les réflexions sur la place des femmes ont émergé en 2017, sous l'impulsion de Stéphanie Pajot, la seule femme présidente de la Fnab à ce jour et depuis 1978. Elle s'est rendue compte pendant son mandat qu'il y avait beaucoup de femmes qui lui disaient que ça leur faisait du bien de se sentir représentées par une femme. On a lancé une première petite graine. À partir de là, on a mené une enquête sur la place des femmes en agriculture biologique, avec l'agence bio, avec 2500 répondantes.

« Il y avait beaucoup de femmes qui lui disaient que ça leur faisait du bien de se sentir représentées par une femme »

30% de femmes au Conseil d'Administration

On parlait de l'hypothèse que la bio, c'était probablement un monde un peu plus égalitaire

que l'agriculture conventionnelle parce qu'on protège l'environnement, donc on protège aussi les femmes. Eh bien non. Globalement, il y a les mêmes types d'inégalités. Notre assemblée générale 2018 était sur la place des femmes. On a modifié nos statuts pour inscrire un objectif de 30% de femmes dans le Conseil d'Administration de la Fnab. Notre charte des valeurs, qui dit que l'agriculture biologique, c'est un projet politique, pas que d'agronomie mais de justice sociale, de juste rémunération... On s'est dit, si on veut vraiment avoir des actions de justice sociale, il va bien falloir que les hommes et les femmes soient égaux.

On a décidé d'actions qui impliquaient tout le réseau : si on veut faire monter des femmes à la Fnab, en haut, il fallait qu'on ait des femmes à base, car le Conseil d'Administration (CA) de la Fnab est composé des membres des CA des structures départementales et régionales. Les actions sur le genre ont débuté en 2022 avec la création de la pépinière. Avant ça, on avait plutôt mis en place des outils de communication, produit un guide sur l'installation « Devenir agricultrice bio », des vidéos sur le congé maternité en agriculture, ce genre de choses. Mais on ne ciblait pas directement l'engagement politique.

« Si on veut faire monter des femmes à la Fnab, en haut, il fallait qu'on ait des femmes à base, car le Conseil d'Administration (CA) de la Fnab est composé des membres des CA des structures départementales et régionales »

Groupe d'échange et de formation politique

Pour la pépinière, on a eu une première phase de recrutement avec 30 réponses mais beaucoup étaient juste à la recherche d'un groupe d'échange de femmes et là, au niveau national, avec beaucoup de visio, ça ne correspondait pas à leurs besoins. D'autres étaient plus intéressées par une formation à l'engagement politique. Il y a eu une première phase de recueil des besoins, de construction du programme.

Pour les deux promos, on a fait un format qui était assez similaire : un séminaire de lancement à Paris, qui a permis à tout le monde d'apprendre à se connaître, puis des échanges sur la prise

de parole et la légitimité, le gros sujet qui revenait tout le temps et des visios toutes les deux semaines. Il y avait du contenu politique : comment fonctionne la réglementation, c'est quoi le travail de la Fnab, dans quelles instances la Fnab siège et des visios plutôt co-développement, des temps d'atelier où les paysannes pouvaient partager les problématiques qu'elles rencontraient au quotidien. On faisait des points d'actualité sur les politiques agricoles, le décryptage de l'actualité politique sur la bio.

Média training, prise de parole, plaidoyer...

On s'est rendu compte assez vite, qu'une formation très théorique et très dense, ça ne fonctionnait pas trop d'un point de vue pédagogique. On s'est plutôt tourné sur un format point d'actu où on prend un élément de l'actualité agricole, et on le décrypte, comme le retard de paiement des aides à la conversion bio. Ça fonctionne très bien parce que ça leur permet d'avoir du contenu directement sur les sujets d'actu, de revenir directement dans leur structure en disant « *Moi j'ai eu cette info, on pourrait faire ça, on pourrait faire ça.* ».

On a aussi eu une formation en présentiel, du média training, de l'entraînement à la prise de parole dans les médias, sur le plaidoyer, sur de l'autodéfense verbale et physique. On avait franchi un cap dans le féminisme dans le groupe. Aujourd'hui, on a plutôt une visio une fois par mois. Les paysannes ont vraiment exprimé le besoin de continuer à se voir régulièrement. Aujourd'hui, sur les 30 personnes des deux sessions il y a un noyau dur d'une quinzaine de personnes, et d'autres qui participent plus ponctuellement.

« On a aussi eu une formation en présentiel, du média training, de l'entraînement à la prise de parole dans les médias, sur le plaidoyer, sur de l'autodéfense verbale et physique. On avait franchi un cap dans le féminisme dans le groupe »

Léa Perrotin : Derrière les préconisations qui ont été formulées dans le cadre du diagnostic-action, neuf se sont traduites en actions. Ce sont des actions qui peuvent être menées soit par l'Ardear au niveau régional, soit par des Addear

pour développer leurs propres axes de travail. Ça permet d'avoir vraiment une avancée collective mais chacun à son rythme, car ce sont neuf entités assez différentes, qui n'étaient pas au même point au moment du diagnostic. Dans le Rhône-Isère, on apportait des formations d'autodéfense féministe en milieu rural et paysan, mais toutes les structures ne vont pas prendre ce chemin. Il y a trois grands axes sur lesquels l'Ardear a décidé d'aller principalement : clarifier le portage politique et militant du genre ; intégrer le genre dans les procédures d'accompagnement et les contenus de formation ; agir sur la mixité dans les Conseils d'Administration.

Une charte sur l'égalité de genre

On a décidé de rédiger une charte sur l'égalité de genre au sein du réseau, pour le coup, qui engage les neuf Addear. Ce travail a été porté par le COPIL genre qui regroupe des salarié·es des Addear, aussi car les administrateur·ices ont décidé de mettre du temps de travail salarié sur ce sujet-là.

Ce diagnostic a fait remonter beaucoup de témoignages, ça permet une vraie prise en compte et un vrai déclic notamment dans les Conseils d'Administration. Parce que c'était un peu un non-sujet, en fait. Quand bien même on faisait déjà des formations en non-mixité, on le faisait sans vraiment poser la question de, politiquement, on fait quoi avec ça, en fait ? C'est une finalité ou est-ce que c'est un moyen pour aller plus loin derrière ?

« Ce diagnostic a fait remonter beaucoup de témoignages, ça permet une vraie prise en compte et un vrai déclic notamment dans les Conseils d'Administration. »

Comment ça a été porté au sein de vos structures ? Avec quels moyens ? Qu'est-ce que ça produit comme résultat ?

Anne Picot : Si on a pu avoir du temps salarié sur l'égalité de genre, c'est parce qu'on a assez rapidement trouvé des financements, des financements dédiés, donc le Conseil d'Administration (CA) a dit, oui, ok. Il y a quand même eu un investissement un petit peu du

CA au départ, ne serait-ce que pour monter le dossier de financement mais depuis, on est assez confortable. Ma prédécesseure, avant 2022, avait à peu près 20% de son temps sur l'égalité de genre. Aujourd'hui, je suis entre 30 et 50%. Mais effectivement, maintenant, c'est plus du tout remis en question, cela rentre aussi dans notre projet global sur la montée en compétence politique de nos administrateur·rices.

Des réalités disparates

En 2018 on était à 22% de femmes dans les 90 Groupements d'Agriculture Biologique (Gab), 16% dans les Groupements Régionaux d'Agriculture Biologique (Grab) et 20% à la Fnab. Aujourd'hui nous sommes à 30% partout. Ça cache beaucoup de réalités très disparates : des structures sans femme, ou d'autres avec deux-tiers de femmes. C'est un peu notre prochain défi, c'est de réussir à faire en sorte d'équilibrer un petit peu plus et d'amener les Gab les plus éloignés du sujet de l'égalité. On a vu des grosses différences territoriales, par exemple les Gab d'Auvergne-Rhône-Alpes sont les plus mauvais élèves ! Je ne sais pas l'expliquer. Par contre, c'est en PACA qu'on a vraiment plein de femmes.

Avant le début du programme, parmi les 30 agricultrices, 68% faisaient déjà partie du Conseil d'Administration d'un Gab, aujourd'hui, elles sont 91%. Les quelques récalcitrantes qui n'y sont pas encore, c'est parce qu'elles se sont engagées dans d'autres structures, Addear ou Afocg.... On a rempli notre objectif, qui était de les acculturer à l'engagement politique. 73% sont montées en responsabilité, soit au bureau soit à la présidence au département, soit sont montées à l'échelon régional. Elles nous disent que c'est vraiment la pépinière qui leur a permis de se lancer, de se sentir plus à l'aise. Elles citent beaucoup l'entraide : dès qu'il y a une femme qui a un rendez-vous politique ou qui prend une nouvelle responsabilité, elle le partage, on peut s'échanger des conseils. 86% d'entre elles ont dit que la non-mixité avait été un facteur très important dans leur montée en compétence, dans le fait qu'elles se sentent à l'aise.

« 86% des participant·es ont dit que la non-mixité avait été un facteur très important dans leur montée en compétence »

Une pépinière désormais reconnue

Au sein de notre réseau, la pépinière est de plus en plus reconnue. De plus en plus d'hommes disent « moi aussi j'aimerais beaucoup profiter de ces formations ». C'est intéressant. Des hommes témoignent eux-mêmes de la montée en compétence de ces productrices. Ça permet aussi de renouveler nos générations d'administrateurs et d'administratrices et d'amener pas mal de sang neuf.

« De plus en plus d'hommes disent "moi aussi j'aimerais beaucoup profiter de ces formations" »

Léa Perrotin : Ce travail nous a mis en confiance, légitimés dans ce qu'on porte, dans les Conseils d'Administration, à l'extérieur. Quand on a présenté la charte en février 2025, on l'a fait par petits groupes. Tout le monde lit et à un moment donné, il y a le terme féminisme. Une des personnes, un homme, blanc, j'imagine hétéro, d'un certain âge, dit « Ah là, mais féminisme, quand même, ça fait un peu matriarcat, quoi ». On s'y attendait mais il n'y a eu, j'ai l'impression, qu'une réaction de ce type. On aurait presque pu aller un peu plus loin, en fait.

Des engagements sur la formation, l'identification des Violences Sexistes et Sexuelles (VSS), la mixité...

Dans la charte, il y a un petit préambule avec quelques chiffres, puis on explique les principes qu'on veut mettre en œuvre, parce que ce n'est pas une charte de l'instant T, c'est une charte pour penser ce vers quoi on tend et derrière, nos engagements, puis la traduction en actions.

Parmi les engagements il y a : poursuivre la formation et l'outillage de nos salarié·es et administrateurs et administratrices sur les questions de genre, identifier et gérer les violences sexistes et sexuelles (VSS), intégrer les enjeux liés au genre dans les procédures d'accompagnement, agir sur la mixité, participer au positionnement des hommes dans l'égalité dans le milieu agricole... À titre personnel, je suis un peu une militante à former les mecs à la posture d'allié. En tant que femme, on se forme mais en face, les hommes, est-ce qu'ils se forment à accueillir, à reconnaître ce qui se passe ? Ne serait-ce que pour identifier et prévenir les comportements sexistes sur la ferme. Je pense que le plus compliqué, c'est de trouver l'intervenant qui pourrait animer cette formation,

en binôme avec une femme. Les quelques mecs qui se disent « Oh, moi je suis déjà pas mal », ça pourrait leur faire comprendre qu'il y a du travail...

« En tant que femme, on se forme mais en face, les hommes, est-ce qu'ils se forment à accueillir, à reconnaître ce qui se passe ? »

Mais il y a un épuisement de se dire « je vais former mon mec, je vais former mes potes, je forme mes collègues ». Et merde, ce n'est pas à moi de porter cette charge-là. Saisissez-vous-en, messieurs, quoi.

Cette charte, elle a été validée. Il ne reste plus qu'à définir son cadre d'usage. Qui doit la signer ? Les Conseils d'Administration ? Les salarié·es ? Les intervenants et intervenantes ? Les personnes qu'on reçoit ? Comment on la rend visible ? Est-ce qu'on l'envoie à nos partenaires, à nos financeurs, à savoir en partie la région ? Sur certains territoires, avec des élu·es qui ne sont franchement pas de notre bord politique, on a très envie de l'afficher, mais est-ce que cela ne va pas créer un risque de perdre nos financements ?

Quels freins vous pouvez rencontrer, par exemple avec des financeurs ou des partenaires ? Est-ce qu'il y a eu des moments un peu difficiles ?

Léa Perrotin : Il y a eu un département où ces questions de genre ont posé problème, clairement, il y a eu un coup de frein, mais maintenant, c'est derrière. Il y a une salariée qui peut travailler ces questions, calmement, et des actions sont mises en place.

Anne Picot : Je ne pense pas qu'il y ait eu des freins externes. Ça nous a amené à aller voir des acteurs de la sphère des politiques d'égalité hommes-femmes. Notre projet est toujours très bien reçu, notamment au ministère de l'Égalité aussi, parce que c'est clairement un projet qui s'inspire beaucoup des réseaux d'entrepreneuses. Notre innovation, ça a été de l'appliquer au monde agricole et d'adapter ça aux contraintes des paysannes. Le ministère de l'Agriculture finance depuis un an et demi un projet qui s'appelle

« Dégenrons l'installation »¹¹, piloté par le réseau Civam.

L'égalité n'est pas un sujet prioritaire ?

En interne, en tant que tête de réseau, il n'y a pas eu de difficulté majeure. Le Conseil d'Administration a toujours soutenu le projet. Là où ça pose plus de difficultés, c'est au niveau des Gab : 10 sur 90 consacrent du temps à l'égalité et 4 ont fixé des objectifs de parité dans leur gouvernance. Les arguments qui reviennent c'est que l'égalité n'est pas un sujet prioritaire. Ce que j'essaie de faire, c'est de dire qu'il n'y a pas besoin d'un investissement de fou pour commencer. Déjà, on peut mettre en place des objectifs de parité, appeler des femmes pour les solliciter et commencer à revoir les méthodes d'animation.

Les limites, c'est que la pépinière en tant que telle, ne suffira pas, puisqu'en soi, c'est un dispositif qui ramène sur les femmes la responsabilité de s'engager. On leur dit « Allez-y, formez-vous, armez-vous pour ce monde horrible qu'est le monde masculin agricole ». Mais du coup, si à côté, on ne remet pas en question le monde masculin agricole...

Comment abordez-vous la formation des hommes ? Parlez-vous de féminisme ?

Anne Picot : Chez nous à la Fnab notre Conseil d'Administration avait été formé aux inégalités de genre dans la société et de manière obligatoire, une formation très généraliste, où nous, en tant que salarié·es, on n'a pas appris grand-chose. Mais les hommes notamment, ça leur avait fait réaliser, ah oui, en fait, il y a des inégalités. Derrière, mine de rien, ça a quand même beaucoup changé le discours. Peut-être que c'est un peu le premier niveau qu'on peut envisager de systématiser ?

Même à l'intérieur du groupe, il y a pas mal de femmes qui disent encore « Ah non, je ne suis pas spécialement féministe » mais qui derrière disent quand même « Ah oui, je trouve ça important qu'il y ait des femmes dans nos Conseils d'Administration. J'ai pris un poste de présidente ». Ce qu'on a fait, c'est qu'on a évité

11. Projet piloté par Réseau Civam regroupant neuf Organismes nationaux à vocation agricole et rural (Onvar), sur 2024 et 2025. www.degenronslagriculture.fr

le sujet du féminisme... Jusqu'ici, ça ne nous a jamais empêchés de progresser, dans le sens où on n'a pas cherché à se confronter directement sur est-ce que vous êtes féministe ou pas ? Dans cette pépinière, le fait qu'on soit en non-mixité ça a mis en place directement un cadre bienveillant et sans jugement. Dans le sens où, même s'il y en a qui ne sont pas féministes, elles n'ont pas cherché à entrer en compétition avec les autres.

« Dans cette pépinière, le fait qu'on soit en non-mixité ça a mis en place directement un cadre bienveillant et sans jugement »

Quelles suites à ces projets ?

Léa Perrotin : On a un financement de trois ans avec un objectif d'essaimage, donc on bosse avec d'autres régions et Addear. On a fait un comité de pilotage avec d'autres partenaires notamment les **CIDFF**¹² et la mutualité sociale agricole (MSA) pour faire un inventaire de leurs actions, pour ne pas réinventer la poudre. Il y a aussi l'idée de faire émerger des groupes femmes dans les départements donc de dégager du temps salarié pour faire de l'animation de groupes femmes, etc. C'est hyper enthousiasmant, mais c'est un chantier !

Anne Picot : On commence un peu à arriver à bout de souffle de la pépinière qui est animée uniquement au national. L'objectif, c'est de continuer d'animer ces deux promotions, mais de ne pas l'ouvrir à d'autres productrices. Par contre, on veut démultiplier notre programme et je suis en train de monter un projet d'essaimage, où ce seraient vraiment les Groupements d'Agriculture Biologique (Gab) et les groupements régionaux qui mettraient en œuvre un programme d'accompagnement à l'engagement politique. L'échelle régionale ou interdépartementale est pertinente car ce qui a bien marché c'est de créer la rencontre entre productrices qui ne sont pas sur les mêmes productions, les mêmes territoires, les

12. Les Centres d'information sur les droits des femmes et des familles informent et accompagnent les femmes en France (98 associations locales) pour favoriser l'autonomie, l'accès au droit et l'insertion socio-économique. www.fncidff.info

mêmes Gab. On se dit aussi que ça va permettre de lever les freins, amener les Gab à s'impliquer par eux-mêmes.

Au niveau personnel, est-ce que ces projets ont fait évoluer des choses ?

Léa Perrotin : En tant qu'administratrice, moi, ça m'a vraiment fait me dire qu'il faut qu'on forme nos salarié-es, qu'on les appuie, les outils pour qu'elles se sentent légitimes sur ces questions. À titre perso j'ai aussi fait une formation de trois jours d'autodéfense féministe paysanne, ça m'a donné envie de faire corps, de faire groupe avec d'autres paysannes. J'essaye d'être en support à travers mon poste d'administratrice à l'Ardear, d'accompagner les initiatives, d'essayer d'en faire d'autres, d'organiser des projections de films, des journées de formation... On va faire une formation avec **Les Chouettes**¹³ sur « accueillir la parole de personnes victimes de violences sexistes et sexuelles (VSS) spécifiques au milieu agricole ».

« Il faut qu'on forme nos salarié-es, qu'on les appuie, les outils pour qu'elles se sentent légitimes sur ces questions »

Anne Picot : D'un point de vue personnel, j'étais déjà une féministe « énervée » avant d'arriver à la Fnab. Ce projet m'a beaucoup apporté et je suis aussi très fière de ce qui a pu se passer. Surtout, c'est la première fois que j'ai l'occasion de mettre les mains dans le cambouis et de mener un projet qui a un but très concret sur l'égalité. Je vois aussi l'évolution du groupe vers de plus en plus de féminisme « énervé ». D'un point de vue personnel, je m'y retrouve de plus en plus avec ces femmes-là.

Ceci dit, je me pose toujours la question de savoir si on ne cantonne pas aussi un peu les femmes à un rôle sur l'égalité. Est-ce que cela ne les empêche pas de prendre d'autres fonctions ? Aussi,

13. « Les Chouettes – Solidarité femmes du Diois » est une association féministe du Diois et de la vallée de la Drôme qui soutient les femmes victimes de violences et œuvre pour l'égalité femme-homme, notamment au travers de groupes de parole. www.leschouettes26.fr

comment faire pour que l'égalité soit un peu plus diffusée en dehors de mon poste ? Pour avoir des indicateurs de genre dans tous nos projets ? Ce qui me fait vraiment plaisir aussi, c'est que quand je suis arrivée, j'avais un peu l'impression de ne pas être très prise au sérieux en étant jeune, pas très expérimentée. Ce n'est plus le cas.

Est-ce qu'on risque de reprendre les codes des hommes dans des postes à responsabilité ? Ou est-ce qu'on arrive à faire autrement ?

Léa Perrotin : J'ai discuté avec une élue écolo au département qui est vraiment dans ce questionnement-là : « Pour grimper en politique ou en tout cas pour être entendue en politique, je suis obligée de devenir un mec ? ». À l'Addear de l'Isère, au début, il n'y avait que deux filles... On devait jouer des coudes pour prendre la parole sans que ce soit violent. Avec davantage de femmes tu peux commencer petit à petit, en faisant masse, à

faire différemment, justement à lever la main. Au Conseil d'Administration de l'Addear, il n'y a pas que des gros bourrins ! Il y en a qui ne prenaient pas non plus souvent la parole et ces mecs-là bénéficient aussi des petits changements.

Anne Picot : Chez nous, dans les Gab, on a quelques exemples. Ceux qui ont inscrit des objectifs de parité, se sont aussi emparés de nouvelles méthodes d'animation de réunions en appliquant les principes de la sociocratie. Les femmes aujourd'hui nous disent « Ah oui, on se sent beaucoup mieux dans des réunions qui sont conduites comme ça ». Souvent, ces changements dans l'animation des réunions viennent de la volonté de femmes, notamment quand elles intègrent les Conseils d'Administration.

Après il y a des points de cristallisation. Une fois, on se disait « comment est-ce qu'on va prendre rendez-vous avec des politiques, à quel moment est-ce qu'on va plutôt taper du poing sur la table, mettre la pression en organisant des manifs ? ». Une personne a dit « Ah mais moi, je veux faire de la politique comme une femme, et je ne veux pas reproduire ces schémas-là... ». Mais c'est quoi faire de la politique comme une femme ? Je n'ai pas de réponse là-dessus.

Les femmes créatrices d'activité, au travail

Table ronde • 16 mai 2025

Intervenant-es

Delphine Guilhot

Accompagnatrice-formatrice, sociologue et autrice du mémoire de recherche *Quand les agricultrices sortent du rang, effets de genre et ethos professionnel dans l'agriculture*.

Paule Balayn

Éleveuse et membre des Dégenreuses, collectif en mixité choisie animé par le Civam 26, qui regroupe des paysannes, des porteuses de projet agricole et des salariées de monde agricole et rural. Les besoins et envies exprimés lorsque les membres se regroupent permettent d'élaborer et mener des actions de formations et de sensibilisation.

Manon Caudron Fournier

Ingénieure agronome et doctorante à la croisée des questions d'agriculture, de genre et de formation. Engagée dans une thèse intitulée *Du tracteur au robot ? Dynamiques de genre et évolution des compétences d'apprentissage des techniques agricoles*.

Marie-Pierre Monier

Sénatrice de la Drôme et rapportrice du rapport *Femmes et ruralités : en finir avec les zones blanches de l'égalité*.

Animation

Charlotte Penel

Salariée en tant qu'Animatrice « Agriculture Paysanne » à l'Association départementale pour le développement de l'emploi agricole et rural du Rhône ([Addear 69](http://www.agriculturepaysanne.org/rhone)¹⁴). Aujourd'hui, elle agit sur l'accompagnement à l'installation et à la transmission agricole, le développement de l'Agriculture Paysanne, l'inclusion des femmes et des minorités de genre dans le milieu agricole et l'organisation de l'événement festif « De ferme en ferme ».

14. www.agriculturepaysanne.org/rhone

Synthèse

Dans une première partie de cette table ronde sur la question du genre et du travail des femmes, Marie-Pierre Monier, sénatrice de la Drôme et rapportrice du rapport *Femmes et ruralités : en finir avec les zones blanches de l'égalité*, propose d'abord un constat chiffré et des recommandations issues de ce travail sur les inégalités de genre, encore plus prégnantes en rural. Elle prend notamment l'exemple de la mobilité, de la formation, de l'accès au soin, des violences sexistes et sexuelles ou encore de la création d'activités.

Afin de lutter contre les violences et les féminicides, plus fréquents en milieu rural alors que les femmes y sont plus isolées, elle appelle à des financements massifs et au développement des formations, des actions de communication, à la création d'hébergements d'urgence, de réseaux associatifs de proximité et de référents territoriaux.

Dans une seconde partie, plus orientée sur le travail en agriculture, Delphine Guilhot commence par rappeler quelques notions théoriques et notamment la manière dont les politiques agricole, après-guerre, ont créé le modèle de la ferme familiale avec un couple de travail agricole, instituant et renforçant l'idée d'une « complémentarité » des sexes allant de pair avec une inégalité des rôles comme par exemple les sous-statuts pour les agricultrices. Elle précise également l'intérêt du concept de valence différentielle des sexes, c'est-à-dire que le masculin et le féminin sont des catégories sociales, donc construites, qui produisent des normes et des attendus. Elle présente également les résultats d'un mémoire de recherche *Quand les agricultrices sortent du rang, effets de genre et ethos professionnel dans l'agriculture*. Celui-ci montre notamment pourquoi et comment des éleveuses se sont installées seules ou en non-mixité et questionne leur rapport au travail.

Manon Caudron Fournier pose également quelques bases théoriques en partant des

*masculinity studies*¹⁵ et en évoquant les recherches menées sur les masculinités dans les espaces agricoles, précisant notamment le concept de masculinité hégémonique et questionnant la manière dont le genre influe sur la technique, à travers l'exemple d'outils agricoles, ou celle dont la technique crée des normes de genre.

Enfin, Paule Balayn, éleveuse et membre des Dégenreuses, un collectif de femmes animé par le Civam 26, témoigne de son côté de son parcours – notamment le sexisme et les inégalités de genre auxquelles elle a été confrontée – et de l'intérêt des groupes de femmes telles que les Dégenreuses.

15. Les « men's studies » ou « masculinities studies », dans le champ des études sur le genre, ont pour objet de recherche les hommes, le concept des « masculinités » faisant référence à une construction sociale, culturelle et historique du groupe social que constituent les « hommes ».

Femmes et ruralité : en finir avec les zones blanches de l'égalité

Marie-Pierre Monier, sénatrice de la Drôme et rapportrice du rapport *Femmes et ruralités : en finir avec les zones blanches de l'égalité*, propose d'abord un constat chiffré et quelques recommandations issues de ce travail sur les inégalités de genre, encore plus prégnantes en rural. Elle prend notamment l'exemple de la mobilité, de la formation, de l'accès au soin, des violences sexistes et sexuelles ou encore de la création d'activités.

Marie-Pierre Monier : Le rapport « Femmes et ruralités », publié en octobre 2021 a eu bon retentissement. C'est 8 mois de travail, de façon transpartisane, avec 8 rapporteurs. Pourquoi on a fait ça ? Il y a eu un agenda rural avec 80 mesures mais aucune ne traitait des femmes. Les territoires ruraux, qu'est-ce que c'est ? Environ un tiers de la population, 88% des communes et 49,6% des communes avec moins de 500 habitants. On compte 11 millions de femmes en rural : on ne peut pas être laissées pour compte. Au départ, on avait choisi 7 thèmes – sur chacun des thèmes, le fil rouge était terrible : le rural agit comme un amplificateur des inégalités hommes-femmes – et un 8^{ème}, transversal, un véritable frein : la mobilité.

« On compte 11 millions de femmes en rural : on ne peut pas être laissées pour compte »

Des recommandations pour faciliter les mobilités

C'est d'autant plus un sujet et un enjeu que les services de proximité sont de moins en moins nombreux dans les territoires ruraux, que l'éloignement des services publics renforce l'isolement des femmes rurales et entraîne une mauvaise connaissance de leurs droits, on en est là, avec des phénomènes de non-recours. Il y a bien sûr des difficultés aussi d'accès à Internet et cela accentue l'isolement. Quand on fait un constat, on fait aussi des recommandations. Pour faire progresser l'accès à la mobilité, on avait proposé de faire passer le code de la route à l'école pour faciliter l'obtention du permis de conduire.

Il y a eu une loi le 21 juin 2023 qui facilite le passage et l'obtention de l'examen du permis de conduire. Cette loi a ouvert depuis la possibilité d'organiser des cours de code dans les lycées, hors du temps scolaire. C'est un premier pas mais il faut qu'il y ait un système de bus après pour amener les enfants

chez eux, parce que sinon, là, ça sera encore compliqué. La deuxième recommandation, c'est de développer les transports publics, c'est très important. La première des choses à faire est de recenser, quantifier. Il faut un grand recensement des solutions de mobilité. Il faut ensuite informer sur ce qui existe. Puis, il faut rapprocher certains services pour que la mobilité cesse d'être un sujet car le meilleur déplacement, c'est celui que l'on n'a pas besoin d'effectuer. Ça veut dire remettre des services publics, de proximité.

Inégalités dans la formation et l'éducation : un éloignement social, géographique et genré

Deuxième sujet que je vais évoquer, c'est la jeunesse et plus spécifiquement, la situation des jeunes filles dans les territoires ruraux. Comme dans le reste de la population, les inégalités de genre trouvent leurs racines dès le plus jeune âge. Les jeunes filles qui vivent en ruralité font face à des discriminations qui se croisent. Et quelqu'un que nous avons auditionné, fondatrice de l'association Chemins d'Avenir, Salomé Berlioux, a évoqué un triple déterminisme. D'abord géographique : l'éloignement des offres de formation qui sont peu diversifiées en milieu rural et l'isolement. Aussi socialement, en raison de l'investissement financier que représentent les études supérieures, c'est-à-dire partir de chez soi. Et enfin, de genre, avec le poids des stéréotypes, des biais...

Les filles rurales poursuivent comparativement moins leurs études que les jeunes filles des villes. 52% des étudiantes venant d'un territoire rural accèdent au niveau Bac+4 contre 65% pour les citadines. Et elles s'orientent souvent vers les filières professionnalisantes. Nous avons quelques recommandations. Des campagnes d'information incarnées avec des rôles de modèles femmes pour recruter dans des filières qui sont perçues comme plus masculines et inversement. C'est important parce que ça montre que c'est possible, car on a beaucoup le syndrome de l'imposture. Il faut aussi

développer l'offre de formation locale au moins pour les deux premières années. Il faut renforcer l'éducation sur l'égalité. Il y a deux moyens qui existent : c'est l'enseignement moral et civique au niveau du collège, et les séances d'éducation à la vie affective, relationnelle et sexuelle. Mais seulement 20% des séances ont lieu. Le programme a été défini, on a formé les profs, on attend la rentrée et on va contrôler que c'est bien mis en place maintenant. Mais c'est compliqué. Il faut aussi encourager beaucoup les dispositifs de mentorat, de sororité, j'ai envie de dire.

Santé et déserts médicaux : 13 départements sans gynécologue

Le troisième thème que je vais évoquer, c'est la question de la santé et la problématique des déserts médicaux, notamment pour les médecins spécialistes, qui touchent particulièrement les femmes vivant dans les territoires ruraux. J'ai trouvé ça terrible, je ne l'avais pas imaginé, je sais que c'est compliqué pour prendre rendez-vous avec un spécialiste. Mais ça va nous manger l'après-midi parce que le temps du déplacement, de la consultation et du retour, on a un après-midi qui est occupé, cela crée des phénomènes de non-recours aux soins. On va parler gynécologie. En France, on a en moyenne 2,6 gynécologues pour 100 000 personnes. On parle du suivi en général, pas de l'accompagnement des grossesses ni du post-accouchement. Il y a 77 départements en France où le taux est inférieur à la moyenne nationale. Il y a même 13 départements où il n'y a aucun gynécologue : Hautes-Alpes, Creuse, Corrèze...

Les fermetures de maternité

Il y a aussi la fermeture de nombreuses maternités. C'est le cas de la maternité de Die (26). Il y a aussi la fermeture de centres d'orthogénie, dédiés à la prise en charge des femmes en demande d'une contraception ou d'une interruption médicale de grossesse qui est aussi un gros sujet de préoccupation. On constate aussi une carence importante dans le dépistage du cancer féminin. 40% des femmes rurales, notamment dans les milieux sociaux les plus défavorisés, ne bénéficient pas du dépistage. Il y a eu des cas de femmes qui expliquaient que, parce que c'est très long pour avoir un rendez-vous, il est pris très en amont. Et puis quand vous êtes en ruralité, souvent les femmes s'occupent aussi d'agriculture. Et puis quand le rendez-vous arrive et que finalement on a un boulot pour aller travailler dans des champs l'après-midi, on ne fait pas le rendez-vous, du coup on fait moins la prévention. Il y avait donc

plus de cancers. C'était une étude qui avait été faite en Occitanie, qui avait spécifié ça.

« 40% des femmes rurales, notamment dans les milieux sociaux les plus défavorisés, ne bénéficient pas du dépistage »

Centre de proximité et installations de médecins en rural

Il y a des propositions, ça se met en place, mais peut-être pas suffisamment. Il faut développer les solutions de bus de soins itinérants, les centres périnataux de proximité, les hôtels hospitaliers, mieux informer sur le dépistage... Ça aussi, ça a été une constante dans le rapport. On a l'impression que tout le monde est au courant de tout, pas du tout. Il faut développer l'information via les mairies, les pharmacies, les salles d'attente, les réseaux de sage-femmes.

J'ai été sollicitée par la MSA Loire-Drôme-Ardèche qui avait été interpellée par le rapport. Ils m'ont demandé de participer à une opération dédiée à la santé des femmes en ruralité. Après on a tapé dans le dur, avec de multiples propositions pour que des médecins s'installent en zone rurale. Huit groupes politiques différents, au Sénat, étaient d'accord pour être coercitifs sur l'installation des médecins. On voulait trois années de service en ruralité obligatoire pour les jeunes médecins, installer un mentorat, favoriser les stages lors des formations de médecins dans les hôpitaux de proximité et développer les maisons de santé pluriprofessionnelles.

Les violences : davantage de féminicides et d'isolement en rural

Sur le sujet des violences contre les femmes, un sujet qu'on ne lâche pas chaque année, c'est le consentement. Ça a été une des parties centrales du rapport. Parmi tous les féminicides commis en France, 49,8% sont en ruralité, alors que seulement 33% des familles y vivent, c'est un chiffre terrible. Dans le cadre des violences intrafamiliales, 50% des interventions de la gendarmerie sont faites en milieu rural. En ruralité, il y a des difficultés supplémentaires, qui compliquent l'identification des violences et leur prise en charge : un isolement social et géographique plus grand, une autonomie insuffisante en matière de mobilité...

« Parmi tous les féminicides commis en France, 49,8% sont en ruralité, alors que seulement 33% des familles y vivent, c'est un chiffre terrible »

On a vu le cas de femmes qui sont liées, pieds et poings à leur compagnon qui est violent. Et quand il n'y a qu'une voiture, c'est compliqué déjà matériellement. Il y a des difficultés d'accès aux services, notamment en matière de transport. Il y a aussi le manque d'anonymat et de l'absence de confidentialité. Les gendarmes, c'est aussi souvent des amis des compagnons. Il y a une plus grande précarité pour les femmes en général, en réalité, une dépendance économique et financière, parfois. Il y a un manque de structures d'hébergement adaptées et de solutions de relogement pérennes. J'ai vu des toutes petites communes mettre en place des appartements mais c'est compliqué. Il y a de magnifiques associations qui prennent ce problème à bras le corps, qui le font à la place de l'État, et qui forment des gens, qui sont formées, qui accueillent, qui accompagnent. Mais tout le monde ne les connaît pas. Il y a un dispositif qui est un peu plus connu nationalement, c'est le 39-19. En 2018, seulement 26% des appels pris en charge par le 39-19 provenaient de zones rurales. Les acteurs locaux sont vraiment mobilisés au quotidien, heureusement, pour appréhender l'ampleur des violences conjugales en milieu rural et venir en aide aux victimes. Mais ils manquent de moyens humains, de moyens financiers. Il y a une commission locale d'aide aux victimes, qui d'ailleurs englobe toutes les victimes, dont les victimes de violences sexuelles qui s'appelle le CLAP¹⁶, qui aurait dû être réuni, ne l'est plus par Monsieur le Préfet, parce qu'il y a eu d'autres sujets de violences liés à la drogue qui ont pris le dessus.

Logement d'urgence, formation, communication, associations : renforcer les moyens financiers

Donc, qu'est-ce qu'on a proposé ? La première chose, c'est augmenter le nombre de logements d'accueil d'urgence. Ce qui est compliqué au niveau de l'État, c'est que parfois, les accueils d'urgence ne concernent pas que les femmes. Alors, c'est vrai

16. Cellules de lutte contre les atteintes aux personnes, créées dans certains départements et coordonnées par des gendarmes.

qu'il faut d'autres logements d'accueil d'urgence, mais on a besoin que certains soient dédiés spécifiquement aux femmes victimes de violences. Il faut augmenter le nombre d'intervenants au sein de la gendarmerie. Il faut mettre en place des référents à l'égalité femmes-hommes dans les communes, à même d'aiguiller au mieux nos élus locaux. S'il y avait une personne qui était désignée, identifiée, fléchée et qu'on puisse former aussi, je pense que ça faciliterait les choses.

Il faut qu'on sache où on en est. C'est-à-dire qu'est-ce qu'il existe comme association, qu'est-ce qu'il existe comme structure d'accueil. Il faut communiquer, développer la communication locale. Alors j'ai participé à des distributions dans les pharmacies, je sais que parfois c'est dans les boulangeries sur lesquelles on écrit tous les numéros d'urgence, les structures qui peuvent aider. Quand vous avez un Facebook, une à deux fois par an, vous remettez les numéros. Il y a aussi les magazines, les bulletins d'infos que font les communes. Ça, ça va chez tout le monde. Ils n'ont pas à les chercher.

Il faut poursuivre les formations. Formation des gendarmes, formation des soignants, tout ce qui est justice, travailleurs sociaux, enseignants. Ce n'est pas gérer tout le problème, c'est être le premier contact, c'est avoir les bons mots, écouter les silences, écouter la parole, c'est ça qu'il faut faire. À titre personnel, ça n'était pas dans le rapport, mais chaque année, je soutiens les amendements pour débloquent plus d'argent. Il faudrait un milliard d'euros en faveur de la lutte contre les violences.

Il faut vraiment des moyens pour lutter efficacement contre les violences. La première fois que j'ai voulu faire ça, parce que je fais partie d'un collectif de femmes, j'avais fait venir le CIDFF¹⁷ dans une petite commune, dans l'hyper-ruralité. Je venais d'être élue en 2015. Le maire m'a accueillie à bras ouverts, c'était un grand moment. C'est une toute petite commune. Il y avait 40 personnes dans la salle. C'était énorme. Donc, il faut continuer.

17. Les Centres d'information sur les droits des femmes et des familles informent et accompagnent les femmes en France (98 associations locales) pour favoriser l'autonomie, l'accès au droit et l'insertion socio-économique. www.fncidff.info

L'orientation des jeunes filles rurales et le travail précaire

Sur l'enseignement agricole : il y a beaucoup de filles mais souvent dans des filières d'aide à la personne. On s'est rendu compte qu'il y avait une méconnaissance des droits, toujours par rapport au statut. Il nous semblait que dans la formation, dans les écoles d'agriculture, on devait expliquer cela. On a insisté aussi sur des quotas au sein des instances de gouvernance à l'école, comme dans le reste. Je suis pour les quotas en général. Sur l'emploi et insertion professionnelle : les inégalités sont importantes. Il y a un différentiel de taux de chômage plus important entre les femmes et les hommes en rural que dans les territoires urbains. Chez les actifs de 15 ans et plus, les femmes rurales sont 12% à se déclarer au chômage contre 5% des hommes. Par ailleurs, 17,5% des femmes salariées qui travaillent dans une commune rurale occupent un emploi précaire contre 13,6% des hommes dans la même situation. Et cette précarité, en ruralité, on n'a pas souvent d'usines, pas souvent d'emplois qualifiés, c'est bien le sujet, c'est l'agriculture, mais c'est aussi beaucoup les métiers du *care*, dans le soin, dans la santé : des emplois faiblement rémunérés et à horaires atypiques.

« Cette précarité, en ruralité, c'est l'agriculture, mais c'est aussi beaucoup les métiers du care, dans le soin, dans la santé : des emplois faiblement rémunérés et à horaires atypiques »

Pour les recommandations. D'abord, il faut absolument conforter l'action des CIDFF au sein des territoires ruraux. Encore faut-il qu'ils en aient les moyens. C'est important de les pérenniser et qu'ils puissent avoir une marge de manœuvre importante. Il faut bien avoir un diagnostic chiffré à l'échelle de chaque territoire parce qu'il faut connaître le degré d'insertion et la situation professionnelle des femmes. Et puis il faut arriver à mettre en place une logique partenariale avec tous les acteurs des politiques de l'emploi, les collectivités, les services déconcentrés de l'État, associatives, économiques et locales.

Renforcer la visibilité des femmes créatrices d'activités

Sur l'entrepreneuriat féminin : il est en plein essor, déjà au niveau national, en 2020, les femmes ont

créé 39% des nouvelles entreprises individuelles. Les femmes rurales entrepreneurs sont toutefois confrontées à des obstacles spécifiques. Les moyens financiers sont le nerf de la guerre. Elles font face à davantage de réticences de la part des banques. Le taux de rejet des crédits est de 4,3% contre 2,3% pour les hommes. Et 44% des femmes estiment que leurs échecs s'expliquent par le manque de financement. Il y a aussi un accès compliqué à l'information et aux aides. Enfin, il y a le poids des stéréotypes de genre, y compris intériorisés par les femmes elles-mêmes, on est élevées comme ça, avec ce sentiment d'imposture. 35% estiment ne pas posséder les compétences requises pour créer leurs entreprises, contre 23% des hommes.

« Il y a le poids des stéréotypes de genre, y compris intériorisés par les femmes elles-mêmes, on est élevées comme ça, avec ce sentiment d'imposture. 35% estiment ne pas posséder les compétences requises pour créer leurs entreprises, contre 23% des hommes »

Les recommandations, c'est de développer la visibilité des femmes chefs d'entreprise par des campagnes de communication. Ça, c'est très important dans tous les salons d'orientation où les jeunes vont venir quand ils sont en formation, que derrière la table, il n'y ait pas que des hommes. Il faut aussi proposer systématiquement des formations aux femmes qui se lancent dans l'entrepreneuriat, il faut un meilleur accompagnement, et imposer une plus grande mixité au sein des instances consulaires et organisations professionnelles en mettant en place une représentation fléchée dans les organisations professionnelles et interprofessionnelles, Medef, Confédération des petites et moyennes entreprises, etc. Sur l'installation en agriculture, les femmes y viennent plus souvent que les hommes après 40 ans. Il y a des dispositifs d'aide qui sont pour les agriculteurs de moins de 40 ans.

Faire face et ne pas lâcher

Vous savez ce qu'elle disait, Simone de Beauvoir ? Elle disait, il suffira d'une crise. Trois points de suspension. On y est. On y est. En droit, on y est. Puisque le département de la Drôme a fermé 7 centres de santé sexuelle, réduit de 20% les

subventions des autres, c'est-à-dire qui sont gérées par le planning ou les hôpitaux, en disant que c'était pour des problèmes économiques. Je ne vais pas entamer les débats. Mais c'est très grave parce que dans certains endroits, c'est le seul lieu de proximité.

Une dernière parenthèse : je suis allée à l'international, à l'ONU, à la Commission of Statut Women, sur la place des femmes dans le monde entier. J'en suis revenue complètement déprimée. Et quand je suis revenue, on fermait les centres de santé. Il ne faut surtout pas lâcher. Je vais terminer par un appel. On est proche des élections municipales. Allez-y, mesdames ! Bonne nouvelle, hier, le Conseil constitutionnel a validé la loi qui dit que pour les communes de moins de 1000

habitants, il y a des listes paritaires. Mais c'est très compliqué, vous savez, pour aller chercher les femmes dans les conseils municipaux, parce que tu comprends, elles ne veulent pas, elles n'ont pas le temps, elles n'en ont pas envie, elles ne sont pas capables... Alors je vous rassure, pas le temps, personne ne l'a, mais capables, nous avons toutes un cerveau, comme les hommes, j'ai même vu, on a même auditionné une neurologue au Sénat qui nous l'a confirmé ! Je le disais déjà avant, mais là je le redis. Et donc allez-y, vous pouvez même être maire du village. 20% de femmes sont présidentes de département, 14% de conseils communautaires et 20% sont maires. Donc je le redis, mesdames, allez-y, car on voit les choses autrement, on a une autre façon de faire, et on apporte beaucoup.

La construction d'un modèle agricole autour du couple, la complémentarité et la valence différentielle des sexes

Apports théoriques et historiques de Delphine Guilhot, accompagnatrice-formatrice sur la manière dont les politiques agricoles ont créé le modèle de la ferme familiale avec un couple de travail agricole, instituant et renforçant l'idée d'une « complémentarité » des sexes ; et sur la notion de valence différentielle des sexes.

Delphine Guilhot : Je suis avant tout une praticienne. D'où je parle : je suis formatrice et accompagnatrice. J'ai travaillé dans une Addear plusieurs années. Aujourd'hui, je continue à beaucoup travailler pour l'agriculture, en accompagnant des collectifs agricoles, principalement. J'ai une formation en sociologie et j'ai repris des études en réalisant un master égalité, études de genre, et c'est de ce mémoire de recherche, que j'ai présenté en 2023, dont je vais vous parler. Je vais vous faire une introduction socio-historique et politique. J'avais envie de parler de cette fameuse complémentarité des sexes dont on entend parler en agriculture.

La construction d'un modèle agricole autour du couple et la modernisation

On peut partir de la fin de la seconde guerre mondiale – à l'époque, on ne parlait pas de genre. On est dans une situation de pénurie alimentaire, de destruction des filières avec une production agricole déficitaire. Le cœur des préoccupations

des dirigeants c'est d'assurer une sécurité et une indépendance alimentaire. Pour ce faire, il y a des mesures très volontaristes avec les premières politiques agricoles, notamment en 1960 et 1962, sur deux grands volets. Le premier, c'est de trouver les moyens d'augmenter la production. Le choix qui est fait, c'est la modernisation des techniques agricoles. Il y a un enjeu hyper important à ce moment-là, économique et géopolitique : entrer dans le marché commun, avec une agriculture compétitive et productive.

Toutes ces mesures incitent l'entrée dans une politique de marché en renforçant les structures et les filières. Le choix politique de l'époque, c'est aussi de procéder à des changements profonds dans les exploitations. Pour qu'elles deviennent compétitives, il y a la mécanisation, mais aussi les techniques dites modernes de production, les sciences de gestion : la ferme va devenir entreprise agricole. Dans la vision politique de ces années-là, l'idéal de ferme, c'est une exploitation de taille moyenne, 30-50 hectares, avec deux unités de travail. Cela va marquer vraiment très fortement

l'imaginaire, le référentiel professionnel. Au même moment, c'est l'idée de la famille nucléaire dans la société, le recentrage sur le couple hétérosexuel et ses deux enfants.

La « complémentarité » des sexes et le sous-statut des agricultrices

Depuis, la famille et le couple agricole sont des piliers de la profession. C'est là d'où on vient. Un autre invariant, c'est que la transmission des exploitations se fait et se pense de père en fils. L'image idéale de la ferme menée par deux actifs, va se traduire par le couple de travail agricole avec cette fameuse « complémentarité » des sexes, où du coup, il y a un effet miroir entre la position dans la famille et la position dans l'exploitation. Cela va marquer très fortement l'imaginaire et encore aujourd'hui, la construction des identités professionnelles : qui est agriculteur, qui ne l'est pas, etc.

« Depuis, la famille et le couple agricole sont des piliers de la profession. »

L'agriculture familiale pense l'agriculture de couple comme un tout indivisible, qui mêle les espaces domestiques et professionnels, assignés en fonction des sexes. C'est aussi appuyé par le législateur. Lors de la création du statut de conjoint-collaborateur, ça s'appelait « participants, participantes aux travaux ». C'est le premier statut accordé aux femmes d'agriculteurs en 1980. Il faut être marié pour avoir ce statut et le chef d'exploitation, le mari, doit accepter. L'obligation de mariage et l'arrêt de l'accord du mari disparaît en 2006. Le statut de conjointe, depuis 2021, est limité à 5 ans. L'objectif est d'encourager les personnes à privilégier un statut socialement plus protecteur, comme celui de chef d'exploitation ou de salarié.

« Le statut de conjointe, depuis 2021, est limité à 5 ans. L'objectif est d'encourager les personnes à privilégier un statut socialement plus protecteur, comme celui de chef d'exploitation ou de salarié. »

La valence différentielle des sexes

Je voulais aussi introduire un concept connu dans les études de genre, développé par Françoise Héritier sur la valence différentielle des sexes, en 1996. L'idée de la valence différentielle c'est que le masculin et le féminin sont des catégories sociales qui produisent des normes et des attendus, tant sur la scène professionnelle que personnelle. Ces catégories sociales sont naturalisées, pensées comme « naturelles ». C'est-à-dire qu'il y aurait des qualités masculines et féminines qui donneraient des places et des rôles différenciés, or ce sont des constructions sociales ! Cette balance différenciée des sexes s'appuie sur trois principes.

Un, la bi-catégorisation : le fait de voir le monde en deux catégories, femme ou homme, comme si il n'y aurait pas d'autres possibilités, d'autres alternatives que le féminin ou le masculin.

Deux, l'universalité dans la hiérarchie, c'est-à-dire que ces catégories, on a déjà dit que c'était des constructions, ne se valent jamais.

Trois, la transversalité : cette balance différentielle s'applique dans les espaces domestiques et professionnels.

Cela nous donne une vision assez idéalisée en agriculture de l'harmonie conjugale qui serait la condition nécessaire au maintien du contrat professionnel, voire même de la survie de l'exploitation. Cela repose sur l'idée d'une complémentarité homme-femme qui distribue de manière inégalitaire les rôles, qui combine des normes conjugales et professionnelles et qui cantonne globalement les agricultrices aux activités domestiques dites secondaires. « Secondaires », c'est aussi comme ça que le législateur les nomme encore aujourd'hui. C'est-à-dire que les activités de transformation sont considérées comme des activités secondaires.

« L'agriculture familiale repose sur l'idée d'une complémentarité homme-femme qui distribue de manière inégalitaire les rôles »

Les évolutions depuis 2000 et la féminisation du métier

Aujourd'hui, où on en est ? Il y a eu quelques avancées par le droit, par exemple avec la création des EARL ou des Gaec, des sociétés agricoles, qui permettent quand même de séparer au moins au niveau patrimonial le privé du professionnel. Mais on est quand même sur une diversité des profils

et des situations de travail et d'installation qui sont beaucoup plus diverses qu'après-guerre ou avant 2000. Certaines pratiquent l'agriculture en couple, d'autres en société avec des associés, ou s'installent seules.

Un dernier chiffre : la part des agricultrices cheffes d'exploitation augmente. Au recensement de 2020, on nous a bien rabattu les oreilles avec ça, la féminisation de l'agriculture. On pourrait regarder de plus près. En pourcentage, ça augmente : 8 %

de cheffes d'exploitation en 1970, 15 % en 1980, 27 % en 2010 et 26,5% en 2020. Mais si on regarde l'effectif des hommes chefs d'exploitation entre 70 et 2020, a été divisé par 4, alors que l'effectif des femmes cheffes d'exploitation est stable. Mais il n'y a pas que les chiffres. Il faut aller regarder les normes implicites, explicites qui font le travail agricole. Qui est considéré comme agriculteur, agricultrice, qui se considère faire partie de la profession.

Les masculinités dans le monde agricole

Présentation de Manon Caudron-Fournier, ingénieure agronome et doctorante, engagée dans une thèse intitulée *Du tracteur au robot, dynamique de genre et évolution d'apprentissage des techniques agricoles*, sur les masculinités dans le monde agricole.

Manon Caudron-Fournier : Je suis doctorante en sociologie et ingénieure agronome, pas du tout issue du monde agricole. J'ai travaillé cinq ans dans le réseau des Afocg où j'ai rencontré des agriculteurs : ça a commencé à me questionner. Il y a quelques années, je suis partie sur l'idée de faire une thèse sur la place des femmes dans l'agriculture. Sur mon terrain d'enquête, je me suis retrouvée dans des situations où il n'y avait pas de filles ! Comment est-ce que je viens regarder le genre s'il n'y a pas de filles ? J'ai déplacé mon regard et je suis allée m'intéresser aux hommes, à la construction des masculinités. Aujourd'hui, je démarre une thèse : *Du tracteur au robot, dynamique de genre et évolution d'apprentissage des techniques agricoles*.

Le genre, un concept pour dépasser l'essentialisation

Je vais d'abord définir ce qu'est-ce que le genre avec quelques outils conceptuels très récents. On a déjà fait une introduction sur les espaces agricoles comme des bastions masculins. Mais qu'est-ce qu'on entend par genre dans la recherche ? C'est un concept qui nous permet de penser l'ensemble des mécanismes de division et de hiérarchisation de l'humanité en deux et donc de construction de cette binarité. Cela permet de penser des rapports de pouvoir. Qu'est-ce qu'un homme, qu'est-ce qu'une femme ? Les sciences humaines et sociales vont y répondre par quelque chose

qui n'est pas de l'essentialisation. Ce n'est pas du tout « naturel », d'être un homme, d'être une femme, c'est construit. Cette construction sociale de la binarité, cette socialisation genrée, on le voit dans les jouets genrés, mais c'est aussi dans la performance de genre. On est au courant de certaines règles dans certains espaces pour les hommes ou les femmes. On va venir les performer, les jouer. Cela influe sur notre manière de penser, d'agir, mais aussi sur les corps, tellement que finalement on ne voit plus du tout que c'est quelque chose de construit.

« Le genre dans la recherche, c'est un concept qui nous permet de penser l'ensemble des mécanismes de division et de hiérarchisation de l'humanité et donc de construction de cette binarité. Cela permet de penser des rapports de pouvoir. »

Les masculinity studies

On utilise en sciences sociales les concepts de masculinité et de féminité. On ne va pas dire qu'est-ce qu'un homme ou une femme mais quels sont les attendus sociaux. Dans les *masculinity studies*, un courant des sciences humaines et

sociales où on vient s'intéresser aux hommes, on fait le lien entre masculinité et travail. J'essaie de l'adapter au monde agricole. Les *masculinity studies* sont créés à la fin des années 1980 en critique aux approches essentialisantes : les femmes par nature sont ça, les hommes par nature sont ça. On a regardé les femmes dans leur spécificité mais on a oublié de se dire, mais en fait, ces espaces-là ne sont que constitués d'hommes. On s'est donc posé la question : pourquoi est-ce qu'il n'y a que des hommes dans ces espaces-là ? Il a fallu le temps de la traduction et depuis 2015 il y a un peu de recherche en France. Les concepts de masculinité ont notamment été développés par Raewyn Connell, sociologue en Australie. Ils ont été repris aussi en Norvège, aux États-Unis. L'idée, c'est de venir déconstruire la catégorie du masculin qui se fait en écho à la catégorie du féminin.

« On utilise en sciences sociales les concepts de masculinité et de féminité. On ne va pas dire qu'est-ce qu'un homme ou une femme mais quels sont les attendus sociaux. »

Quels concepts autour des masculinités ? On parle de concepts dynamiques et relationnels. Relationnels, car le masculin, c'est en écho par rapport au féminin. Ces catégories se répondent. Mais différemment selon les espaces sociaux et les temps sociaux. Les normes masculines sont différentes selon les espaces et tous les hommes n'incarnent pas toutes les normes masculines qu'on attend. Dynamiques, car elles sont historico-centrées.

Être un homme hier n'est pas la même chose qu'aujourd'hui. C'est bien quelque chose de construit. On entend donc par masculinité un ensemble de pratiques et de représentations socialement construites qui varient selon le contexte historique et culturel. On différencie la masculinité de la virilité. La virilité, on l'entend plutôt comme un attribut de quelque chose qu'on a, que l'on n'a pas. On le voit comme un idéal de performance, d'autorité, et qui, selon les espaces, va venir prendre différentes formes, que ce soit la virilité par le corps, par les muscles, par la violence aussi, ou l'autorité, par la manière de poser sa voix, de se tenir. Ce qui nous permet aussi de penser la virilité des femmes. C'est très important de venir distinguer ces deux concepts.

La masculinité hégémonique et le patriarcat

Je vais surtout parler de la masculinité hégémonique. La masculinité hégémonique, en gros, correspond à un idéal de performance de ce qu'est être un homme. Elle vient donner une réponse, une légitimité au patriarcat. Elle permet à certains hommes, dans des positions de pouvoir, d'avoir du pouvoir sur des femmes, mais aussi sur d'autres hommes. Tous les hommes ne sont pas égaux face aux normes masculines. Grosso modo, et excusez-moi pour l'expression, en dehors de la recherche, on va parler de « concours de bites ». Ce serait un petit peu ça l'idée. Ces concours sont différents selon les espaces, cela peut être sur la question de gros tracteurs ou d'autres choses.

« La masculinité hégémonique, correspond à un idéal de performance de ce qu'est être un homme. »

Sur la masculinité et le travail agricole, il faut penser la place du travail dans la construction des masculinités. Le travail a été un espace de légitimation masculine, parce qu'il est producteur de privilèges masculins avec cette idée de l'homme pourvoyeur de ressources. Le travail, c'est aussi un espace de mise en scène du corps masculin à travers des gestes, des vêtements, du langage. En creux, il y a une chercheuse, Sophie Pochic, qui est venue s'intéresser au chômage, et notamment des cadres, pour mettre en évidence que cela n'implique pas qu'une perte de rémunération, mais aussi la perte d'un espace-temps, parce que quand vous êtes au travail, vous n'êtes pas à la maison, et du coup une perte de légitimité de pouvoir et de ressources.

« Le travail a été un espace de légitimation masculine, parce qu'il est producteur de privilèges masculins avec cette idée de l'homme pourvoyeur de ressources. »

La masculinité dans les espaces agricoles

On ne peut pas penser le travail productif sans penser le travail domestique. Il y a vraiment

une imbrication entre les deux dans les constructions des masculinités et des féminités. Dans les mondes agricoles on hérite de modèles économiques pensés autour d'un travailleur idéal, une masculinité hégémonique et traditionnelle que dans d'autres espaces on appelle les « HSBC » pour Hommes, Straight pour hétéro, Blanc et Cisgenre, qui se retrouvent dans le genre dans lequel ils ont été assignés à la naissance. Quand vous êtes un fils d'agriculteur, la vie est beaucoup plus « simple ». On le retrouve aussi dans le contrôle, par exemple, qu'on a par rapport à la nature, des qualités au niveau de l'endurance, de la force physique, le fait d'être bricoleur. Mais cette masculinité dépend des espaces agricoles. Ce n'est pas forcément les mêmes masculinités dans un groupement d'agriculteurs biologiques ou dans une ferme de 900 hectares avec des salariés à côté de Paris. Ce ne sont pas les mêmes constructions de masculinités, pas le même rapport à la nature, à la technologie...

La présence des femmes dans l'agriculture ne va pas forcément venir mettre tout le monde à égalité. Sinon, je pense qu'il n'y aurait pas ce genre de colloques. Mais on dit que ça va venir créer de nouvelles normes de genre, cela va influencer les masculinités hégémoniques. Cette masculinité hégémonique dépend vraiment des espaces. Il est peut-être plus facile dans les espaces féministes comme ici de dire oui, moi je fais la vaisselle, que dans d'autres où peut-être là on va venir, en tant qu'homme, cacher ça. Dans ma thèse, sur la technologie, je note qu'il y a différents modèles de tracteurs, de différentes années, de différentes tailles, ce genre de choses. Vous avez un rapport à la nature et au vivant qui peut être différent, le soin apporté aux animaux. Les masculinités vont venir se définir là-dessus, mais aussi les féminités. On peut distinguer différentes féminités, des féminités hégémoniques selon les espaces sociaux, aussi.

« La présence des femmes dans l'agriculture va venir créer de nouvelles normes de genre. »

Trois exemples de travaux de recherche sur les masculinités hégémoniques agricoles

Trois chercheuses se sont intéressées aux masculinités hégémoniques agricoles, en regardant notamment ce qu'il y avait comme images dans les médias, car les médias viennent diffuser et participer à construire cette masculinité

idéale et ce qu'est être un agriculteur. Elles ont d'abord mis en avant qu'un agriculteur, c'était une personne blanche, hétérosexuelle et un homme mais que cette masculinité hégémonique évolue selon des critiques sociétales, notamment sur les questions environnementales et avec les évolutions technologiques.

Margaret Kroma est venue analyser, en 2000, 700 publicités autour de la vente de pesticides. Elle met en évidence qu'il n'y a aucune femme dans le travail productif sur ces publicités-là, aucune personne non blanche. Les femmes apparaissent sur la deuxième période qu'elle a étudiée, après 1995-96. On voit une femme qui est en train de tirer de l'eau avec sa fille. Là, les femmes, viennent permettre de dessiner une nouvelle masculinité où en fait, on n'est plus seulement sur un agriculteur qui va être conquérant, mais sur quelqu'un qui va être protecteur de sa femme, de sa famille et des terres.

Berit Brandt en Norvège a d'abord voulu analyser le rapport des femmes au tracteur. Dans toutes les publicités autour du tracteur pendant plus de 10 ans, elle n'en a trouvé aucune. Elle a commencé à changer son regard en se disant « finalement, peut-être qu'il faut aller s'intéresser aux hommes ». Elle met en évidence l'utilisation de la contre-plongée, qui vient vraiment mettre le tracteur et son conducteur dans une situation de domination. Elle met en évidence une hybridation de cette masculinité avec les évolutions technologiques et avec les hommes « modernes. » Elle compare l'agriculteur et la cabine aux masculinités des bureaux.

Cassandra Martin a fait une analyse historique du processus de tractorisation qui met en évidence qu'il y a une manipulation des masculinités par les discours modernisateurs : une opposition entre la figure du paysan et la figure de l'agriculteur moderne. Il y a une hybridation avec une masculinité urbaine de bureau et une masculinité de père de famille. Elle met aussi en évidence la place des concours de labour, des compétitions physiques et commerciales sur les modèles de tracteurs, où on va comparer la manière de faire des lignes droites dans le champ.

Le lien entre technique et genre

Je conclurais sur cette partie-là, sur le fait que les techniques engendrent du genre. Le mot engendrement, je l'emprunte à Danièle Chabaud-Rychter et Delphine Garday : le genre en anglais, c'est gender. Les techniques en sociologie, ce sont des constructions sociales. Il n'y a rien de naturel à un moment où telle technique ou technologie apparaît. Il faut bien avoir du temps, de l'argent,

du pouvoir pour créer quelque chose et pour que ce soit après adopté. Le genre engendre donc la technique, mais les techniques engendrent du genre. De quelle manière ? L'objet technique, quand il est créé, est accompagné d'un script.

Par exemple, l'agri-youtuber Alexandre de Prodealcenter a visité l'usine de Massey Ferguson et il vient questionner le concepteur sur pourquoi la cabine est inclinée. Le constructeur explique que pour lui, c'est important que le conducteur, sur son siège, puisse voir le point de contact des roues avec le sol pour ne pas détruire le sol. Il y a aussi une question de sécurité derrière. Là, il est en train de transmettre des nouvelles normes masculines. Après, il explique que pour voir ce point de contact, il fallait avoir le bas de la cabine très court et qu'à ce moment-là, une personne avec de larges épaules ne pouvait plus passer. Donc à ce moment-là, au lieu de remonter tout droit le bord de la cabine, on est venu l'incliner, pour qu'on puisse toujours passer. Les techniques arrivent avec un script, mais il y a aussi un travail du corps sur les techniques.

Les espaces d'apprentissage

Je travaille beaucoup sur les espaces d'apprentissage. Une formatrice m'explique une anecdote avec Perrine qui est une ancienne stagiaire. Elle dit « Il y a des filles qui font poupées, je ne sais pas comment dire. Par exemple, Perrine, arrivait toujours avec de jolis

habits, tu vois, toujours coquette et tout. Et là, elle me dit "C'est bon, je suis salariée chez mon maître d'apprentissage, il m'a gardée". Tu te rends compte, le mec, il garde une fille en salariée agricole. Mais quand tu lui dis "Qu'est-ce que tu fais ?" "Ce n'est pas "Je fais des papiers, hein." C'est "Je laboure". Elle conduit un tracteur comme elle conduit une voiture. Et moi, elles m'épatent, ces filles. Et puis, je lui prends les mains. Mais ce n'est pas des mains de femme, quoi. C'est des mains, je ne sais pas, quoi. C'est des mains de bosseuse, quoi. Toutes noires avec des crevasses. Alors, je lui dis "Il faut que t'arrêtes, Perrine. Il ne faut pas que t'en fasses autant." ». On voit que cette mobilité de genre a un coût. Perrine qui va faire des activités qui ne sont pas perçues comme masculines, elle n'a plus des mains de femmes. Elle est sanctionnée. On lui rappelle à l'ordre qu'il ne faut pas qu'elle en fasse autant. Sur la formation agricole on trouve aussi les travaux de Sabrina Dahache, en 2010. Elle montre que même s'il peut y avoir des filles dans certaines filières, il y a quand même une difficulté d'avoir accès à certains outils, à certaines manières de faire, aussi bien dans les stages qu'au sein de l'école, que les mécanismes de sexisme ordinaire limitent les processus de recrutement. C'est aussi la manière dont les filières sont pensées. La filière agroéquipement en 2022-2023, sur 1 400 élèves au national, en bac pro, on a 35 filles. Ça vient contribuer à venir genrer ce savoir et ce savoir-faire.

« Il y a des choses qui sont assez fatigantes, même en stage, où il faut toujours se justifier »

Témoignage de Paule Balayn, élèveuse et membre des Dégenreuses, un collectif de femmes animé par le Civam 26, sur son parcours, le sexisme, les inégalités de genre et son implication dans un groupe non-mixte d'agricultrices.

Paule Balayn : J'ai fait un lycée agricole et un bac pro en aquaculture, puis BTS en aquaculture. Déjà au lycée, on était 30 dans la classe dont deux filles. En BTS, on devait être 8 ou 10 filles. Je n'ai pas forcément mal vécu cela dans l'aquaculture, mais maintenant en agriculture je le vois plus, cette histoire des gros tracteurs. En aquaculture, par contre, j'ai eu des difficultés à trouver des stages parce qu'en agriculture les stagiaires ce sont des « salariés gratuits » et en tant que femme on est

moins performante parce qu'on est moins costaud. Je l'ai ressenti comme ça. C'était plus compliqué. Il fallait vraiment se faire un réseau. J'ai eu des maîtres de stage qui m'ont laissé ma chance, mais qui, avec d'autres, leurs collègues, se sont fait reprocher qu'ils prenaient des stagiaires femmes et qu'on allait leur piquer leur travail ! Ça, je l'ai vécu en BTS. C'était hallucinant.

Après, j'ai été salariée en aquaculture, ouvrière, puis responsable. En tant qu'ouvrière en

aquaculture, on est souvent reléguée, moi j'ai fait le tri des moules et huîtres. C'est un travail qui n'est pas physique, c'est très bien pour les femmes, ça paraît plus minutieux... On fait l'emballage, l'expédition, les petits trucs comme ça. C'est du travail assez cyclique, le gros rush, c'est au moment de Noël, les femmes sont embauchées sur deux ou trois mois. Ça fait tout de suite un travail précaire et à temps partiel.

Quand j'ai été responsable, il y a des hommes qui n'ont pas voulu accepter le taf parce qu'ils ne voulaient pas être dirigés par une femme. Tant pis pour eux. Il y a des choses qui sont assez fatigantes, même en stage, où il faut toujours se justifier, dire moi je peux le faire, pour qu'on puisse nous laisser la place. Encore pire, si on est plusieurs stagiaires et qu'il y a des gars... C'est hyper fatigant. Je trouvais que c'était presque plus fatigant mentalement qu'au niveau du travail physique.

« Il faut toujours se justifier, dire moi je peux le faire, pour qu'on puisse nous laisser la place. C'est hyper fatigant. Je trouvais que c'était presque plus fatigant mentalement qu'au niveau du travail physique. »

J'ai fait ça pendant 15 ans. Puis, j'avais pris quand même six ans de congé parental, donc le deal, c'est que si on s'installait en agriculture avec mon conjoint, c'était moi qui m'installais. On est revenu dans la Drôme. C'est mon conjoint qui a été conjoint collaborateur. Je me suis installée en auto-construction, voilà. Sans aide. Ça permettait aussi que lui, il fasse un boulot à l'extérieur et d'avoir des revenus... Au niveau de la répartition des tâches, comme il faisait un autre boulot, ça

s'est réparti par rapport à la dispo de chacun. Laurent, il fait la traite et les travaux des champs. Il y a des fois, il y va la nuit, quoi. Moi, plutôt la fromagerie, la vente, la compta, parce que c'était quand même mon exploitation et j'aime ça.

Sur la perception des autres agriculteurs, moi, je n'ai pas un gros tracteur et quand je me présente, c'est « *Ah ouais, c'est toi qui as le tracteur ?* ». Au départ, on avait un tracteur un peu tout pourri et on n'avait pas besoin de plus. Je n'ai pas du tout envie d'investir dans un tracteur qui vaut le prix d'une maison. Ça me fait halluciner. Mais bon, voilà... C'est les hommes, c'est comme ça. Et puis, j'ai rencontré le Civam. Je fais partie du groupe femmes et c'est vrai que ça m'a pas mal apporté. Ça fait 14 ans que je suis installée, on était un petit peu la tête dans le guidon. Je n'avais pas beaucoup de contacts avec d'autres agricultrices. De rentrer dans un groupe comme ça, ça m'a permis de voir que je n'étais pas la seule à avoir des problématiques, et d'avoir un réseau. C'est pratique on a les groupes Signal, WhatsApp, et si on a une petite difficulté, on envoie une question, une réflexion, et hop, on peut se filer un coup de main. Parfois on va boire des coups, ça fait du bien aussi, et on a fait des formations. À la maison j'ai fait la formation « tracteur », entre femmes on n'a pas cette appréhension d'avoir l'impression de poser une question débile. Ça permet de libérer la parole, d'être plus zen.

« Je fais partie du groupe femmes et ça m'a permis de voir que je n'étais pas la seule à avoir des problématiques. »

« Entre femmes on n'a pas cette appréhension d'avoir l'impression de poser une question débile. »

Parcours et témoignages d'agricultrices installées seules ou en non-mixité

Présentation du mémoire de recherche de Delphine Guilhot : *Quand les agricultrices sortent du rang, effets de genre et éthos professionnels dans l'agriculture.*

Delphine Guilhot : Je vais vous parler de quelques résultats de mon mémoire. Je voulais comprendre le rapport au travail des agricultrices et notamment des éleveuses qui sont installées seules ou en non-mixité. J'ai cherché un peu, j'en ai trouvé une dizaine, j'ai fait plusieurs entretiens et pas mal de temps d'observation. Mon intention, c'était d'étudier finement le rapport au travail de ces agricultrices installées, on va dire, dans ces bastions masculins, de voir si ça bougeait des choses sur les normes professionnelles.

Les élues

Ce qui ressort très fortement, c'est que celles qui ont repris la ferme familiale sont toutes nées dans une adelphie de filles, avec des sœurs, c'est quand même assez notable. Parmi les sœurs, il y a un mécanisme qui a été pas mal étudié sur la transmission agricole (par Céline Bessière ou Dominique Lataste également) sur cette adoption professionnelle quand c'est leur cadre familial et cette élection du repreneur. C'est les mêmes processus qu'on retrouve ici. Cette élue, quand c'est une fille, dispose de socialisations préprofessionnelles très fortes assurées par le père. On peut parler du tracteur, évidemment, mais aussi du travail avec les animaux, du vocabulaire, du territoire, etc. Ce sont des apprentissages qui ont été permis dans le cadre de la famille, mais par la force de la naturalisation. On retrouve ça très fort dans les verbatims comme : « *on a ça dans le sang* ». En fait, on n'a pas du tout ça dans le sang ! Ces femmes ont eu des occasions d'apprentissage nombreuses et précoces.

Les NIMA : des parcours similaires aux filles d'agriculteurs non élues

Le deuxième type de parcours, ce sont les NIMA – non-issues du milieu agricole – et les filles d'agriculteurs non-élues, parce qu'elles ne bénéficient pas autant, voire pas du tout, de ces socialisations professionnelles. Leurs parcours sont similaires. C'est une surprise pour moi. On le voit dans les reports d'installation de 3, 4, 5, 10, 15 ans. Elles ont parfois fait des études agricoles mais ne s'installent pas tout de suite après, alors que c'est le cas pour les filles élues. Elles ressentent la

nécessité de multiplier les expériences sociales, professionnelles avant l'installation, de prendre de l'expérience, « se faire les dents » pour se sentir fortes, c'est vraiment leurs mots, se sentir suffisamment armées. Cela passe par du salariat, des stages, du service de remplacement, d'autres activités non agricoles, etc. Ces expériences, en général, ça fait vivre à ces futures agricultrices des situations de mixité. On s'aperçoit que ces 10 femmes se sont installées seules, pas forcément par choix. Pas une ne m'a dit : depuis le départ, j'ai choisi de m'installer toute seule. Pour certaines, les expériences de mixité les ont fait vivre des assignations genrées nombreuses qui les ont conduit : « *je m'installe, mais pas comme ça, j'y vais seule* ».

« C'était toujours un peu le concours de celui qui allait plus vite, le plus loin »

Julie, par exemple, a été salariée agricole dans un Gaec pendant longtemps, avant de s'installer. Dans ce Gaec, les associés lui proposent de rejoindre l'exploitation et de s'installer. Elle dit : « *la ferme où j'étais, ils valorisaient le travail. On ne regardait pas si ça avait été vraiment bien fait ou si ça avait été un bon travail d'équipe. Ce qui comptait, c'est que ça va vite, il faut que ça tape du boulot. C'était toujours un peu le concours de celui qui allait plus vite, le plus loin. Du coup, moi, j'étais hors concours, tout le temps. Je me sentais tout le temps nulle. Du coup, j'ai dit non. Les gars, ils travaillaient comme des fous toute la journée, ils avaient toujours du boulot par-dessus la tête, et moi, je n'avais jamais rien à faire, sauf des yaourts à mettre dans des pots* ». Une autre expérience, c'est Manon, qui a été salariée pendant longtemps dans une exploitation en bovins lait. Elle dit « *j'étais tout le temps aux vaches, ça m'allait bien parce que je travaillais toute seule du coup. Je suis tranquille. Lui, il n'était jamais là. Ça lui permettait d'aller à des réunions, des formations. En tant que salariée, c'était nickel. Je faisais mon truc toute seule. Mais du coup, associé, ça me dérangeait. D'accord, je vais être l'associée, mais l'associée de l'ombre, qui fait tout le boulot et il va y avoir un associé qui va avoir plein de responsabilités extérieures et qui va être*

visible ». L'installation seule, c'est plutôt un choix contraint.

« D'accord, je vais être l'associé, mais l'associé de l'ombre, qui fait tout le boulot et il va y avoir un associé qui va avoir plein de responsabilités extérieures et qui va être visible. »

Les compétences d'une bonne élèveuse

Une deuxième chose dont j'avais envie de vous parler c'est que pour essayer de comprendre ces fameuses valeurs et figures idéales du professionnel j'ai beaucoup posé la question : « pour toi c'est quoi être une bonne élèveuse » ? Ce qui ressort en premier dans mon enquête, c'est les compétences entrepreneuriales. C'est être forte dans sa tête, anticiper, décider, organiser, être tenace, être autonome. Ensuite, viennent les compétences de production, dont l'observation : être proche de ses animaux, savoir les observer. Ce qui vient après, c'est ces trois figures masculines : les savoir-faire techniques, avec deux figures hyper fortes, l'expert, qui maîtrise les savoir-faire techniques, le tracteur évidemment, et le manuel, qui a des compétences de type artisanal, mais plusieurs. Ce n'est pas seulement savoir-faire du béton ou scier, ou tronçonner, c'est aussi des compétences de conception. Le manuel, il combine et maîtrise plusieurs techniques artisanales, mais il sait concevoir, construire quelque chose... C'est une vraie difficulté pour les agricultrices, car dans les socialisations préprofessionnelles, y compris à l'école, c'est quelque chose qui est présenté comme une compétence naturelle, du coup, tous les processus d'apprentissage sont complètement zappés.

Le tracteur, un symbole

Sur le tracteur, le symbole de la figure masculine de l'expert, les agricultrices que j'ai rencontrées, se sont toutes heurtées à un moment à ce foutu apprentissage. Elles ont développé des stratégies. Essayer toute seule. Se cacher, des voisins, surtout. Parfois profiter de formations en non-mixité, essayer de se créer des espaces où on ne sera pas regardées, où elles vont pouvoir essayer, se tromper, réessayer.

Une des élèveuses me dit par rapport au tracteur. « Le tracteur, c'est un gros problème au niveau des lycées agricoles. On avait fait un peu de découverte de la mécanique, mais vraiment, c'était nul. Ça

ne correspond pas du tout à ce que j'avais besoin. Et en fait, moi, c'était vraiment mon point noir quand je me suis installée. Je n'y connaissais rien à la mécanique. En fait, ce n'était pas vraiment ça le problème d'y connaître rien, c'était plutôt de réaliser que j'étais capable de comprendre comment ça marchait. Maintenant que j'ai à peu près compris comment l'outil marche, comment je pourrais l'apprendre aussi ? ». Une autre élèveuse, Emma, m'a dit : « Et du coup, quand j'ai réussi à m'entraîner, à essayer et à voir que... Et après, je me suis dit, mais quelle bande d'enfoirés ces mecs ! Tout ça pour ça ! En fait, ça se conduit avec un petit doigt. Tu n'as pas besoin d'avoir les muscles, ni d'avoir peur ou pas peur. En fait, c'est trop facile à conduire. Donc voilà, tout cet imaginaire aussi genré, inaccessible, ça tombe comme un... On s'en fait des flancs. Quand on donne l'occasion de pouvoir expérimenter, essayer, se tromper, recommencer, c'est comme ça qu'on apprend ».

« Quand j'ai réussi à m'entraîner [...] je me suis dit, en fait, ça se conduit avec un petit doigt. Tu n'as pas besoin d'avoir les muscles, ni d'avoir peur ou pas peur. Tout cet imaginaire aussi genré, inaccessible, on s'en fait des flancs. Quand on donne l'occasion de pouvoir expérimenter, se tromper, recommencer, c'est comme ça qu'on apprend. »

La force physique

La troisième figure masculine, c'est la figure de l'homme fort physiquement. Les élèveuses disent toutes que l'agriculture est un milieu qui engage les corps, physiquement engageant. Et elles disent toutes que la force physique s'acquiert. Que les muscles, ils se forment, au travail. Par contre, elles ont des visions différentes. Certaines pensent qu'elles ne manquent pas du tout de force physique, d'autres non. Cet aspect de force physique participe beaucoup à la figure du bon professionnel, marqué par la force physique, le dépassement de soi, l'expertise technique, la polyvalence des savoir-faire manuels. Les savoir-faire techniques sont comme des clôtures professionnelles, qui rendent l'exercice du métier difficilement accessible. Alors que les compétences entrepreneuriales paraissent moins genrées. Est-

ce qu'il y a un potentiel dépassement du genre ici ? Une érosion partielle du référentiel professionnel ? Je ne sais pas trop.

« Les savoir-faire techniques sont comme des clôtures professionnelles, qui rendent l'exercice du métier difficilement accessible. »

Il y a un aspect de mon travail que je ne vais pas du tout aborder aujourd'hui, c'est tout ce qui concerne les parcours de conjugalité familiale des espaces domestiques. Pour certaines, ça se complique fortement à certains événements de la vie : maternité, maladies ou accidents professionnels. Ça fait quand même beaucoup de solitude et d'isolement, voire d'épuisement professionnel, parce que les tâches domestiques et parentales ne sont pas plus partagées qu'ailleurs.

« Quand j'avais besoin d'un coup de main, j'avais honte de demander »

Dernière situation de travail dont j'avais envie de parler, c'est que ces agricultrices, elles mènent seules leurs activités, leurs fermes. Mais il y a plein de travaux où ce n'est pas possible d'être seule. Si elles ont réussi tant bien que mal, des fois en luttant, à s'extraire d'assignations genrées, les situations de travail en mixité (notamment ce que j'ai appelé un peu le gros boulot, faire des

clôtures, les travaux de fenaisons, etc.), elles se retrouvent à faire appel à d'autres, autour de soi, donc des hommes. Ce qui crée potentiellement des disqualifications, des relégations de genre et de la perte d'autonomie.

Emma a dit « Avant, quand j'avais besoin d'un coup de main, j'avais honte de demander. Donc je faisais en sorte que la personne puisse être à l'aise, faire le truc comme il l'entend, et moi me plier à l'autre pour qu'il vienne m'aider alors que ça ne marche pas. C'est complètement nul. C'est moi qui ai besoin d'un coup de main sur mes affaires et mon projet, c'est à moi de le mener. Bon, c'est peut-être l'éducation, c'est peut-être générationnel, mais en tout cas, ne pas pouvoir arriver à s'affirmer. En fait, s'il a dit oui, il m'aide. Il n'a pas besoin non plus de prendre le lead. Tu peux être moteur, donner des ordres parce que la personne, elle est là pour t'aider, que ce soit un garçon, une fille ou n'importe qui, un vieux, un jeune, pour t'aider. Ton rôle à toi, c'est de l'orienter sur ce pourquoi il est là et pas de prendre le dessus. Et c'est une dérive qui est très masculine, très très compliquée à gérer parce que c'est vite fait, ça se joue à rien. Une petite faiblesse et hop, tu te fais bouffer. C'est le mâle dominant qui prend le dessus, qui te dit comment il faut faire alors que tu es chez toi. Et que ce soit ton conjoint, ton voisin, ton père, un salarié, même éventuellement un stagiaire. J'ai eu du réglage à faire par rapport à ça. Demander de l'aide et pouvoir l'accepter simplement, sans sentir redevable et gênée, et à la fois assumer que c'est moi qui demandais l'aide et que j'avais amené... »

L'accompagnement au prisme du genre

Table ronde • 16 mai 2025

Intervenant-es

Odile Proust

Ancienne formatrice-accompagnatrice à l'[Université Rurale Quercy Rouergue](#)¹⁸ (URQR) notamment sur la création d'activité en milieu rural et désormais chargée de projets mobilité et d'accompagnement de porteurs de projets pour l'association [Figeacteurs](#)¹⁹ et impliquée dans une formation sur l'accompagnement spécifique des femmes créatrices d'activités.

Christine Pâques

Formatrice et accompagnatrice pour l'association [dASA](#)²⁰ à Brioude, impliquée dans une formation sur l'accompagnement spécifique des femmes créatrices d'activités.

Julie Champagne

Formatrice-accompagnatrice au [Crefad Loire](#)²¹, impliquée dans la recherche-action sur la place des femmes dans les parcours de test agricole, avec la couveuse associative [Starter](#)²².

Mathilde Coudray

Chargée de mission « Recherche participative et Observatoire des espaces-test » pour le Réseau national des espaces-test agricoles ([Reneta](#))²³, impliquée dans un projet sur la place du genre dans les espaces test agricoles et la recherche sur cette question.

Charlotte Penel

Animatrice et accompagnatrice à l'Association départementale pour le développement de l'emploi agricole et rural du Rhône ([Addear 69](#))²⁴, impliquée dans le diagnostic action de l'[Ardear Auvergne-Rhône-Alpes](#)²⁵.

Animation

Eva Rigotti

Animatrice-coordinatrice salariée de l'Association départementale pour le développement de l'emploi agricole et rural de la Haute-Loire. L'Addear 43²⁶ a pour objectif de faire vivre les valeurs de l'agriculture paysanne sur le territoire de la Haute Loire, c'est-à-dire promouvoir une agriculture qui permette aux paysans et paysannes de vivre décemment de leur métier, en produisant sur une ferme à taille humaine une alimentation saine et de qualité, et ce sans remettre en cause les ressources naturelles de demain.

18. [www.urqr.org](#) / 19. [www.figeacteurs.fr](#) / 20. [www.associationdasa.fr](#) / 21. [www.crefadloire.org](#) / 22. [www.reneta.fr/Starter-915](#) / 23. [www.reneta.fr](#) / 24. [www.agriculturepaysanne.org/rhone](#) / 25. [www.agriculturepaysanne.org/auvergne-rhone-alpes](#) / 26. [www.agriculturepaysanne.org/addear-haute-loire](#)

Synthèse

« Comment le prisme du genre peut être déjà pris en compte dans certaines structures associatives et dans leurs méthodes de travail, réflexions et accompagnements ? » C'est ce que questionne Eva Rigotti, animatrice de l'Addear de Haute-Loire (43). Pour y répondre, cinq intervenantes ont présenté leurs actions dans cette table ronde.

Odile Proust et Christine Pâques ont participé à des échanges de pratiques entre pairs sur la question du genre, dans le cadre d'une auto-formation au sein du groupe « domination » du [Réseau des Crefad](#). Elles témoignent de l'intérêt de ce temps de travail et de l'échange entre pairs pour prendre l'habitude de « chausser les lunettes genre », de partir des pratiques ou encore de mettre des mots sur des vécus et de mieux expliciter les concepts autour du genre : la charge mentale, les inégalités, la discrimination, le sentiment d'imposture, la valence différentielle des sexes²⁷... Christine Pâques prend l'exemple d'un cas d'accompagnement à la transmission-installation d'un couple à la retraite pour montrer ce que l'approche genre peut apporter, notamment dans l'expression de besoins ou problèmes. Pour Odile Proust : « Il faut partir d'un problème : pourquoi les créatrices d'activité abandonnent, pourquoi elles sont moins nombreuses dans nos formations. Partir d'un problème, analyser avec ce regard du genre et voir ensuite comment on trouve des solutions mais pas faire une formation théorique » Mathilde Coudray, elle, fait part d'une enquête sur le genre menée au sein du Réseau national des espaces-test agricoles (Reneta) et des premiers constats sur les inégalités liées à l'accès au foncier, à la

légitimité, au partage des tâches familiales ou encore à la maternité. Au-delà d'un état des lieux pour mieux agir, ce travail a renforcé les prises de conscience et des dynamiques sur le genre au sein du réseau et à déjà conduit, par exemple, à modifier la charte du réseau afin d'appuyer les membres qui le souhaitent. Julie Champagne rapporte de son côté une démarche de recherche-action menée avec la couveuse Starter qui révèle des inégalités au sein des couples hétérosexuels en test d'activité agricole liées à la manière dont la comptabilité est pensée et enregistrée. « L'argent qui rentre dans la couveuse, sur le travail effectué, va venir rembourser les frais engagés par la personne qui détient du capital et donc dans ce cas-là, l'homme, pour de l'achat de petits matériels, d'équipements, de frais quotidiens, etc. » Enfin, Charlotte Penel revient sur les actions mises en place par l'Addear du Rhône (69) afin d'intégrer les effets de genre dans les pratiques d'accompagnement et les contenus de formation, notamment en mettant en œuvre la préconisation « intégrer les effets de genre dans les pratiques d'accompagnement et les contenus de formation » du diagnostic sur l'égalité de genre de l'Ardear Aura.

27. Le fait qu'il y ait une distinction entre féminin et masculin et que le masculin soit considéré comme supérieur au féminin.

Une formation entre pairs sur le genre pour mieux accompagner

Témoignage des accompagnatrices Odile Proust et Christine Pâques sur les apports d'une formation entre pairs sur le genre dont l'idée a germé au sein de la commission rurale du Réseau des Créfad : de l'intérêt de chausser les « lunettes genre », de partir des pratiques d'accompagnement et des personnes, de mettre des mots sur des vécus et d'explicitier les concepts.

En 2024, lors d'une réunion de la commission rurale du Réseau des Créfad, plusieurs femmes lancent l'idée de se former collectivement sur les questions de genre, dont Christine Pâques de l'association d'ASA, qui travaille sur l'accompagnement à la création d'activités sur le développement des initiatives rurales, Odile Proust, qui travaillait à ce moment là à l'URQR et d'autres personnes salariées d'associations membres du Réseau des Créfad. « *On s'est organisé, on s'est permis de prendre du temps sur trois jours : on a ramené nos pratiques de terrain, et puis on a partagé nos savoirs. Cette formation, je crois, était nécessaire. On n'est jamais assez armé et on ne se fait jamais assez de piqûres de rappel !* », explique Christine Pâques. La formation reposait sur des retours concrets de pratiques de terrain sur ce que ça a produit, sur la façon de faire, d'accompagner...

« On a ramené nos pratiques de terrain, et puis on a partagé nos savoirs. »

Christine Pâques témoigne de ce que la formation a pu lui apporter, avec le cas d'un accompagnement à la transmission d'une ferme d'un couple à la retraite – monsieur étant propriétaire de toutes les terres et de toute la ferme, madame associée avec un statut qui était conjointe d'exploitant – avec deux repreneuses souhaitant s'installer.

Un lieu « neutre » ou un lien où on se sent à l'aise ?

Christine Pâques : Le premier exemple de l'intérêt d'avoir des lunettes genre, c'est que pour des soucis de neutralité, moi j'aime bien amener les gens dans un lieu neutre, donc dans la salle de formation de d'ASA. La femme du cédant ne disait rien. Cette formation m'a un peu ouvert les yeux sur ce que je n'avais pas forcément vu. Les lieux dans lesquels on travaille sont symboliques. J'avais poussé les gens à venir travailler dans la salle de formation à d'ASA, un endroit neutre, mais je me suis dit, peut-être que pour que la cédante se mette

à parler plus facilement, on pourrait faire ça dans sa cuisine ? Les temps de travail suivants, on a tout fait dans la cuisine. Le fait de faire du café et de nous préparer des petits trucs à grignoter, ça a délié sa langue. Où sont les lieux où madame a un peu plus de pouvoir et de liberté ? Ça permet parfois de donner de l'assurance.

« Cette formation m'a un peu ouvert les yeux sur ce que je n'avais pas forcément vu. »

« Ce n'est pas aux femmes de faire le ménage »

Christine Pâques : Une deuxième chose que j'aurais peut-être laissé filer sans la formation, c'était que les deux filles qui reprenaient la ferme avaient envie d'apprendre la mécanique. Le cédant ne voulait jamais en parler. Dans le cas de la transmission-installation, on travaille aussi à une transmission de savoir-faire. On avait établi une sorte de tableau de bord... La mécanique, à chaque fois, ça n'arrivait pas à être posé. Je suis revenue à la charge, on a fait une liste de leurs besoins et posé des dates. Le cédant, pensait qu'il n'avait pas à transmettre ça à des filles, car de toute façon elles allaient voir le garagiste. C'était un truc évident pour lui, ce n'était pas... méchant. Un détail rigolo, mais enfin qui a son importance : il s'agit d'une ferme familiale qui se transmettait de génération en génération, d'homme en homme. Chaque homme avait laissé un certain nombre de ferrailles qui s'accumulaient. Les repreneuses étaient un peu inquiètes. À un moment donné, on s'est dit, on va quand même amener ça sur le tapis. Les cédants s'en sont occupés. Ce n'est pas aux femmes de faire le ménage, même avec les ferrailles.

« Ce n'est pas aux femmes de faire le ménage, même avec les ferrailles »

Le troisième point, c'est que malgré qu'on soit dans la cuisine, la cédante ne parlait pas trop, il y avait des choses qui pesaient un peu. J'ai créé un espace de travail un peu à part, en aparté et on a bu un café ensemble : elle a dit des choses importantes, en fait, et qui ne pouvaient pas se dire ailleurs. Si je n'avais pas fait cette formation, c'est sûrement des choses que j'aurais laissées filer.

L'importance d'une approche par le genre

Odile Proust : Également présente à la formation et j'ai commencé à faire de l'accompagnement à la création d'activités il y a 20 ans, avec une approche sur le genre, et je note aussi l'importance de ces « lunettes de genre » et de se questionner. L'an dernier, j'ai monté un programme spécifiquement sur les réseaux d'entrepreneuses et je travaille aujourd'hui aussi sur la mobilité environnementale. Ce n'est pas la même chose d'approcher la mobilité en ayant toujours ces clignotants approche-genre. Où sont les hommes ? Où sont les femmes ? Que font les hommes ? Que font les femmes ? Comment se déplacent les uns les autres ? Quelles contraintes pèsent sur les uns et les autres ? Comme l'a dit la sénatrice Marie-Pierre Monier, la mobilité des femmes ne ressemble pas à celle des hommes et 90% des hommes ont le permis contre 80% des femmes. Ce n'est pas juste des questions de confiance en soi, même si ça joue. La recommandation qui a été faite suite à cette étude, c'est de former les inspecteurs et les inspectrices pour se rendre compte des biais de genre dans leur attribution du permis. Parce qu'effectivement, une femme, « naturellement, ne sait pas conduire », donc elle va devoir apprendre. Un homme sait « naturellement conduire ». Et donc, ce n'est pas grave s'il y a des petites fautes.

« Ce n'est pas juste des questions de confiance en soi, même si ça joue »

Mettre des mots sur des vécus

Odile Proust : Je témoigne aussi de l'intérêt de cette formation pour mettre des mots sur des vécus ou expliciter des concepts et des conclusions de ce temps de travail sur l'importance de partir de problèmes, pratiques et vécus, d'exercer les « lunettes de genre », de faire ensemble ou de trouver des espaces de non-mixité.

On s'est dit au début, en fait cette formation ne nous a pas apporté grand chose ! Dans notre

approche d'éducation populaire, on s'appuie déjà sur le vécu des personnes, on prend l'aspect global des personnes, on est attentif au climat du groupe.... Mais quand même, ce qui a peut-être changé, c'est de mettre des mots, des noms sur ce qui se vit. De l'avoir vécu nous, personnellement. Hier, on a travaillé sur le fait de raconter une injustice vécue. Tout le monde a des souvenirs d'injustice. C'est de la matière, qu'on va exploiter, entre guillemets. On a commencé par nous. Pourquoi on se pose ces questions ? Une femme, qui s'est beaucoup impliquée, qui ne pouvait pas être là aujourd'hui, avait préparé un récit de pourquoi est-ce qu'on se pose des questions aujourd'hui ? Et c'est dans ce récit qu'elle a parlé de son enfance et de cette expression d'analphabète du féminisme. On a noté dans la formation l'importance de partir du vécu, d'un souvenir...

Explicitier les concepts

Odile Proust : L'autre chose qu'on a fait, c'est d'explicitier, notamment tous les concepts qu'on a vus avec Delphine Guillot : la charge mentale, les inégalités, la discrimination, le sentiment d'imposture, la valence différentielle des sexes... et de faire le lien entre ce qu'on ressent, ce qu'on vit, comment c'est analysé. Au début de ces trois jours on s'est dit : on va monter une formation pour d'autres accompagnateurs, accompagnatrices, pour les conseillers de France Travail qui ne nous envoient pas de créatrices d'activités. Puis finalement on s'est dit, s'il y'a pas de demande personnelle, en fait, il ne va rien se passer : il faut partir d'un problème : pourquoi les créatrices d'activité abandonnent, pourquoi elles sont moins nombreuses dans nos formations. Partir d'un problème, analyser avec ce regard du genre et voir ensuite comment on trouve des solutions mais pas faire une formation théorique. De se rendre compte aussi d'où on vient. On a des outils pour cela a : le récit, le photolangage, le jeu de carte... J'utilise beaucoup aussi en termes d'outils les bandes dessinées. Il y en a quelques-unes, pas encore assez. On va commencer évidemment par... *Il est où le patron ?*²⁸ Cela permet à la fois de la justesse dans les termes, mais aussi une prise de recul et une forme d'humour.

Faire ensemble et faire réseau

Odile Proust : On a aussi parlé d'exercer ces « lunettes genre », de regarder avec ce regard plus aiguisé et tout le temps. Je cite toujours l'exemple de la boîte de lait de Biocoop : il y a maintenant

²⁸ Bénézit, Maud, *Les Paysannes en polaire*, Il est où le patron ? Chroniques de paysannes, 2021

des hommes et des femmes sur les boîtes, que l'on dit être paysans, paysannes. Sauf qu'en fait, il y a la vache devant, qui prend toute la place. Il y a un monsieur, bien sérieux. Et derrière, il y a madame. On se dit qu'elle a été rajoutée. Elle ne tient ni la vache, ni un outil, ni rien.

Un dernier point, c'est que faire ensemble favorise ce déclic, par exemple sur des chantiers avec des outils ou des pratiques nouvelles. Je pense qu'il est important de décortiquer nos expériences, pas que professionnelles. Par exemple, j'ai organisé le repas de quartier avec 100 personnes et j'ai tout planifié depuis les achats jusqu'à l'accueil, jusqu'à la signalétique et j'ai coordonné l'équipe de 100 bénévoles. Cette expérience a un rapport avec les compétences entrepreneuriales. Il faut aller

chercher ça et les valoriser. Enfin, les réseaux. On n'a pas arrêté d'en parler depuis hier et aussi le temps. Compter son temps, voir comment dans la famille, le temps est réparti, l'argent, le couple.

Ma conclusion, c'est qu'il faut permettre aux créatrices d'entreprise de faire le même parcours qu'on a fait, c'est-à-dire partir de leur vécu.

On s'est aussi posé une dernière question : et les hommes dans tout ça ? On peut faire le même travail avec une vigilance sur, effectivement, peut-être que dans un groupe, des hommes peuvent avoir tendance à prendre plus la parole. On sait que dans certains milieux, on nous refusera de faire des formations non mixtes, mais on peut tout à fait faire des temps non mixtes.

Le test d'activité agricole au prisme du genre

Présentation par Mathilde Coudray d'une enquête sur le genre menée au sein du Réseau national des espaces-test agricoles (Reneta), des premiers constats sur les inégalités liées à l'accès au foncier, à la légitimité, au partage des tâches familiales ou encore à la maternité.

Mathilde Coudray : Je travaille au Réseau national des espaces-test agricoles (Reneta). C'est un réseau de praticiens et de praticiennes qui accompagnent au test d'activité agricole, donc qui accompagnent des personnes qui ont un projet d'activité agricole avant une potentielle installation, dans un cadre sécurisant qui va permettre notamment la réversibilité de leur projet. Ces personnes ne sont pas en formation mais autonomes et responsables de leur activité. À l'issue du test, l'idée, c'est qu'elles aient les clés en main pour décider de leur potentielle installation, leur non-installation ou l'adaptation de leur projet. Je co-anime le groupe de travail (GT) genre du Reneta avec Céline Sanz, animatrice et coordinatrice de la Coopérative d'installation en agriculture paysanne (Ciap) Centre Val-de-Loire et Fanny Romiguier, animatrice et coordinatrice de l'espace-test agricole de La Combe à Saint-Affrique.

50% de femmes au sein des espaces-test

On a mis en place le groupe de travail (GT) genre du Reneta en 2024 mais des structures y travaillaient depuis longtemps. Dans le cadre de notre observatoire un peu fonctionnel, on s'est

aperçu qu'un entrepreneur à l'essai sur deux était une femme, davantage que pour les paysans en activité. Cela nous a interpellés. Est-ce que les espaces-test ne seraient pas un levier d'accès pour les femmes à l'agriculture ? On a posé quelques questions dans le réseau, beaucoup étaient intéressés par les questions de genre, avaient des questions sur comment accompagner les couples, des retours sur les difficultés des femmes ayant des enfants, des inégalités... Dans le cadre d'un projet Interonvar, Dégenrons²⁹, on a pu aussi avoir les moyens de regarder un petit peu mieux ce qui se passait. Comme on est un réseau hétérogène, y compris sur le genre, on a mené une enquête. On a fait deux enquêtes auprès des accompagnateurs et accompagnatrices et des personnes en test d'activité agricole. Avec 90 personnes ayant répondu, hommes et femmes, ce qui est beaucoup, cela montre qu'il y avait des choses à dire. De l'analyse des résultats, on peut mettre en avant certains points saillants.

²⁹. *Projet piloté par Réseau Civam regroupant neuf Organismes nationaux à vocation agricole et rural (Onvar), sur 2024 et 2025. www.degenronslagriculture.fr*

« Est-ce que les espaces-test ne seraient pas un levier d'accès pour les femmes, à l'agriculture ? »

Responsabilités familiales et parentalité

Le premier est la grosse difficulté dans le développement d'un projet agricole, homme comme femme, de l'accès au foncier, surtout qu'on accompagne beaucoup de personnes qui sont non issues du milieu agricole. Toutes et tous ne vont pas vivre les mêmes choses. On a remarqué que les femmes ont des responsabilités familiales qui vont plus fortement impacter leur projet. On a aussi eu plein de témoignages qui révèlent des comportements sexistes. L'autre constat, c'est que la maternité, la parentalité, sont des sources de tensions, de questionnements. Quand on est en test d'activité agricole et qu'il y a une grossesse au milieu du test, qu'est-ce qu'on en fait, quels sont les droits ? Il y a aussi, dans les projets de couple, la question de la répartition des tâches, bien souvent genrées. La question des outils, c'est bien souvent une affaire d'hommes et la question administrative, une affaire de femmes.

« On a remarqué que les femmes ont des responsabilités familiales qui vont plus fortement impacter leur projet »

Des freins spécifiques à l'installation

Au-delà de ces constats factuels, il y a la deuxième couche : pour les femmes, la barre pour s'installer est encore plus haute. Elles nous disent qu'elles ont moins le sentiment d'avoir le droit à l'erreur, elles se sentent moins légitimes à demander de l'aide, moins légitimes dans leur activité. Mais le test va permettre de renforcer la confiance et la légitimité. Ça permet aussi de donner confiance

aux banques, d'arriver avec des résultats qui se passent sur une production en test. Ça permet de développer un réseau, de s'ancrer dans un territoire. Enfin, ça permet la conscientisation de ce qu'est vraiment le projet agricole et notamment l'imbrication entre vie privée et vie professionnelle. La phase de test, c'est un révélateur des déséquilibres préexistants.

« Les femmes ont moins le sentiment d'avoir le droit à l'erreur, elles se sentent moins légitimes à demander de l'aide, ou dans leur activité »

Suite à l'enquête, on a posé plusieurs hypothèses, qu'on est en train de regarder plus finement avec des entretiens qualitatifs. Notamment, que le test est un levier de conscientisation des tâches genrées et que ça peut permettre d'expérimenter la transgression de normes sociales dont de genre, car on est dans un cadre un peu sécurisant, qui fait que... Si ça ne fonctionne pas, c'est moins grave que si on est déjà dans une installation agricole.

Je voudrais rajouter aussi ce qu'a induit ce travail dans le réseau. Ce n'était pas si simple de se dire on va travailler sur la sensibilisation dans le réseau, alors que les espaces-test ont leur propre vie, leurs propres actions, leurs propres activités... Mais on a entendu que certains voulaient un appui pour travailler cette question, presque politique, du réseau national pour avoir une certaine légitimité à faire des actions genrées. On a commencé par modifier la charte du réseau, justement, pour que les espaces test puissent y trouver un appui auprès de leurs administrateurs et administratrices, si besoin. Mais il va falloir un peu aller sur des actions : travailler à de l'échange de pratiques, notamment sur les couples, de gérer la sensibilisation, l'accompagnement technique qui est bien souvent réalisé par des hommes... Notre rôle de réseau, aussi, c'est de rendre visible toutes ces femmes qui entreprennent en agriculture.

Les inégalités de genre dans les couples en test agricole

Témoignage de Julie Champagne sur un projet de recherche-action mené avec la couveuse associative Starter, qui révèle un système de comptabilité défavorable aux femmes au sein des couples hétérosexuels en test d'activité agricole.

Julie Champagne : Je fais partie du groupe de travail sur les questions de genre du Celavar Aura et accompagne des projets collectifs et des associations notamment. Je fais de la formation sur les questions de genre depuis plusieurs années et de la recherche-action. Dans la recherche-action, on part de nos pratiques, des situations qu'on vit, des problèmes qu'on rencontre, et puis on essaye de les analyser, avec une méthodologie spécifique. Au sein du groupe de travail genre, on a lancé un projet recherche-action avec la couveuse Starter, en Auvergne-Rhône-Alpes et qui est membre du Reneta.

« Dans la recherche-action, on part de nos pratiques, des situations qu'on vit, des problèmes qu'on rencontre, et puis on essaye de les analyser, avec une méthodologie spécifique »

Partir d'une situation : l'inégalité de rémunération entre homme et femme

Cela nécessite de présenter rapidement les mécanismes du test d'activité : la couveuse Starter, c'est une association qui va porter juridiquement les personnes qui se testent, c'est-à-dire héberger leur statut et leur activité. L'association va encaisser l'intégralité de l'argent puis décaisser auprès des testeurs et des testeuses pour toutes les dépenses qui sont réalisées, leur rémunération, etc. Caroline Quilfen, animatrice gestion comptabilité de la couveuse associative Starter, quand on est parti sur une démarche de recherche-action, est arrivée avec une situation concrète : « dans le cadre de mon accompagnement, je me demande si les mécanismes qu'on a mis en place dans le test ne favorisent pas des inégalités, notamment de rémunération entre les hommes et les femmes ». Elle a donné l'exemple d'un couple hétérosexuel qui travaillaient de la même manière sur l'activité agricole. Comme le mécanisme de la couveuse, c'est en priorité, rembourser des frais qui ont été avancés par les personnes, avant d'enclencher une rémunération, c'est

systématiquement à l'avantage de la personne qui a les moyens d'avancer les frais. Donc l'argent qui rentre dans la couveuse, sur le travail effectué, va venir rembourser les frais engagés par la personne qui détient du capital et donc dans ce cas-là, l'homme, pour de l'achat de petits matériels, d'équipements, de frais quotidiens, etc. On s'est dit qu'il fallait creuser, voir si ces mécaniques, qu'on pourrait dire sexistes, sont partagées par l'ensemble des testeurs et des testeuses ?

« Dans le cadre de mon accompagnement, je me demande si les mécanismes qu'on a mis en place dans le test ne favorisent pas des inégalités, notamment de rémunération »

On a lancé une enquête pour objectiver un phénomène : dans la couveuse il y a toute l'activité comptable qui est rentrée dans un seul logiciel partagé sur l'ensemble de la région Auvergne-Rhône-Alpes. Ces logiciels de comptabilité sont pensés souvent par des hommes et en l'occurrence, là, pour arriver à traiter les données, on a vraiment galéré. On ne désespère pas de faire avancer un peu cette question-là aussi.

L'activité du couple paie en priorité le remboursement des avances

On a commencé à regarder ce qui se passait dans les comptabilités des testeurs et testeuses que la couveuse a accueillies. Ça concerne une cinquantaine de personnes et plutôt sur deux années. Ce n'est pas très significatif, mais ça dit un peu des tendances. Dans les chiffres, il y a effectivement des inégalités qui ont été confirmées. Quand les femmes testent seules leur activité, l'écart entre le montant des notes de frais qu'elles avancent ou qu'elles se remboursent est assez faible par rapport à celui des hommes : elles se remboursent à peu près la même chose. Quand elles se testent en couple, l'écart est beaucoup plus important : environ 30% de moins de notes de frais remboursées contre 12 à 13%...

Globalement, sur le test, ce sont des toutes petites rémunérations, en moyenne, de 500 à 900 euros de rémunération, les notes de frais c'est bien plus. Or, dans toute entreprise ou association, quand on fait une note de frais, qu'on se rembourse la note de frais, le matériel, il ne nous appartient plus. Il appartient, a priori, à l'activité, à l'entreprise. Si jamais l'activité s'arrête, y compris en test, il faut se poser la question de ce qu'on fait de ce matériel, puisqu'il ne nous appartient pas. Or, là, les mécanismes de remboursement de notes de frais faisaient que, tacitement, le matériel et notamment tout le petit équipement de la ferme appartenait plutôt à la personne qui avait avancé les frais. Sauf qu'en réalité, il a été acheté par l'activité, donc le travail du couple.

« Or, là, les mécanismes de remboursement de notes de frais faisaient que, tacitement, le matériel et notamment tout le petit équipement de la ferme appartenait plutôt à la personne qui avait avancé les frais »

Un autre mécanisme a été repéré : les stocks n'étaient pas comptabilisés. Si à la fin on se rend compte que la personne qui a avancé les frais, elle considère que c'est son stock en repartant, on crée aussi des inégalités supplémentaires.

Une charte qui incite à intégrer le genre dans les accompagnements

Témoignage de Charlotte Penel sur les actions mises en place par l'Addear du Rhône afin d'intégrer les effets de genre dans les pratiques d'accompagnement et les contenus de formation.

Charlotte Penel : Dans le cadre du diagnostic genre de l'Ardear, la préconisation numéro 3 dit « intégrer les effets de genre dans les pratiques d'accompagnement et les contenus de formation ». Avec ce diagnostic, on a constaté des différences de traitement entre hommes et femmes. On essaye de les quantifier, de mettre des noms dessus, de les analyser. Ensuite, de voir aussi dans nos pratiques comment y répondre et ce que l'on peut faire pour essayer de défaire ces biais genrés.

Les outils ne sont pas neutres

Ce qui serait intéressant, en fait, c'est déjà d'arriver à travailler sur une base de données qu'on puisse exploiter beaucoup plus facilement et sur des périodes plus longues et d'autres régions... Mais ça a déjà permis de transformer les pratiques d'accompagnement au sein de la couveuse Starter.

Caroline est repartie avec son bâton de pèlerin vers ses collègues pour leur dire « *il faudrait quand même qu'on fasse attention à ceci, cela* ». On a aussi transmis cela aux adhérents aux Réseau des Créfad avec d'autres couveuses...

Pour finir, on l'a déjà dit et répété, mais les outils de gestion, la comptabilité... ça paraît être quelque chose de très froid, de très neutre, mais non, pas du tout, ce sont des outils qui sont pensés dans des systèmes politiques comme le patriarcat, et que donc, quand on choisit de mettre en œuvre une comptabilité, ça va transformer, y compris nos pratiques, et ça va nous faire opérer des choix qui ne sont pas nécessairement en faveur de l'arrêt des inégalités entre les hommes et les femmes.

« Les outils de gestion, la comptabilité... ça paraît être quelque chose de très neutre, mais ce sont des outils qui sont pensés dans des systèmes politiques comme le patriarcat »

Se déconstruire et se former

La première chose, c'était de se déconstruire. On est beaucoup d'animatrices dans le réseau et pourtant, on s'est rendu compte aussi qu'on avait beaucoup de biais.

« On est beaucoup d'animatrices dans le réseau et pourtant, on s'est rendu compte aussi qu'on avait beaucoup de biais. »

Pauline Ragueneau, animatrice à l'Adéar de la Drôme (26), par exemple, me racontait qu'elle s'est rendu compte qu'elle passait plus de temps au téléphone avec les hommes qu'avec les femmes. Peut-être car on a autant de femmes qui nous contactent voire plus et que finalement, plus d'hommes qui s'installent ? Qu'un homme, on l'imagine créateur d'activités, entrepreneur, etc. Alors que certaines femmes ont des situations plus compliquées ? On s'est aussi rendu compte qu'on parlait plus de l'articulation entre vie perso et vie pro aux femmes, en se disant, c'est elles qui vont devoir gérer la vie domestique. Bon, erreur ! On s'est aussi rendu compte qu'on ne rencontrait pas de manière systématique le ou la conjointe, qui va quand même être impliqué·e ou impacté·e par le projet agricole pour voir l'articulation aussi avec la vie familiale.

« On parlait plus de l'articulation entre vie perso et vie pro aux femmes, en se disant, ce sont elles qui vont devoir gérer la vie domestique »

On a aussi fait une montée en compétences sur les différences de genre dans le milieu agricole. C'est quoi les violences sexistes et sexuelles et comment on peut y répondre, comprendre de manière générale les questions de genre, et ceci pour les salariés, mais aussi pour nos administrateurs, qui eux aussi n'avaient pas forcément cette culture. On s'est aussi rendu compte qu'on ne mettait pas forcément en avant des exemples de femmes agricultrices. Dans la Drôme, Pauline me disait qu'il y a 60% des porteurs de projets qui sont des femmes, et pourtant dans les accueils collectifs, la porte d'entrée de présentation de nos activités, il y avait deux fois plus de fermes avec des paysans mis en avant par rapport aux paysannes. Depuis, on a une vigilance accrue.

Le langage et l'écrit : être plus inclusif

Un des grands mots aussi dont on a parlé pendant ces deux jours, c'est ce sentiment d'illégitimité et pour le lever, on a notamment créé un groupe de femmes, les Tracteuses, animé par l'Adéar du Rhône, qui regroupe une cinquantaine de femmes dans la Loire et le Rhône. On organise des formations réservées aux femmes et minorités de genre sur des sujets techniques, on fait des analyses de la pratique, on s'épaule, on échange des trucs et astuces, on se rend compte qu'on n'est pas isolé dans les situations que l'on rencontre, et tout ça donne de la force et montre aussi que les femmes aussi ont toutes les compétences en milieu agricole.

« Le groupe les Tracteuses regroupe 50 femmes dans la Loire et le Rhône »

Dans nos formations, on a aussi essayé de faire évoluer les choses. Dans l'inclusivité du langage que l'on utilise à l'écrit ou à l'oral et aussi dans la représentation dans nos documents pédagogiques, rendre plus visible le travail des femmes en milieu agricole. On est aussi en train de faire évoluer nos contenus de formation. Pauline a fait un petit module sur la base de la roue des inégalités, juste pour montrer que, selon son genre, sa race, son milieu social, on n'a pas tous le même bagage, on n'a pas tous accès aussi facilement aux mêmes choses, et que de s'en rendre compte, c'est bien quelque chose.

« On a essayé de faire évoluer les choses. Dans l'inclusivité du langage écrit ou oral, dans la représentation dans nos documents pédagogiques. Rendre plus visible le travail des femmes en milieu agricole. »

Amener la société à porter un juste regard sur les paysannes via le groupe des Tracteuses

On travaille aussi depuis qu'on a mis nos lunettes de genre à faire connaître cette problématique auprès du grand public. On a travaillé sur une petite phrase, quelque chose qui détermine pourquoi on travaille ensemble et quelle est notre mission et elles ont déterminé qu'elles voulaient « amener la société à porter un juste regard sur leur place dans le monde agricole ». L'année dernière, on a développé un théâtre forum où avec une compagnie de théâtre, elles ont témoigné de faits qui leur arrivent quotidiennement dans leur exploitation ou sur leur parcours aussi. Ça a mené à de nombreux débats.

Les Tracteuses veulent travailler autour d'un projet de tutorat pour les jeunes femmes en études agricoles, avec l'idée de créer un réseau de fermes qui s'engagera à proposer les mêmes tâches aux stagiaires, quel que soit le genre. Ensuite faire connaître cette démarche auprès des écoles qui forment les futurs agriculteurs, agricultrices de demain, et que les Tracteuses jouent un rôle de marraine pour accompagner ces jeunes femmes en études et puissent comme ça avoir une facilitation

d'accès à toutes ces tâches genrées, essayer de faciliter l'accès à ces compétences.

« Créer un réseau de fermes qui s'engagera à proposer les mêmes tâches aux stagiaires, quel que soit le genre. »

Officialiser nos engagements à travers une charte

On a rédigé une charte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans notre réseau. Ce n'est pas rien de vraiment afficher que l'on travaille sur

ces questions-là et que l'on s'engage. Ça va aller jusqu'à faire évoluer la définition de l'agriculture paysanne³⁰ que l'on utilise, qui devrait inclure aussi des aspects sur les égalités hommes-femmes dans le monde.

30. Travail au sein de la Fadéar qui a révisé la charte de l'Agriculture Paysanne en 2025. Le principe 7 « Lutter contre les oppressions » précise « L'Agriculture paysanne défend un féminisme intersectionnel, écologique, paysan et populaire qui affirme que l'exploitation des femmes et des minorités sexuelles et de genre est intrinsèquement liée à l'exploitation industrielle de la nature et de ses ressources par le capitalisme et le patriarcat. »

Pour aller plus loin sur ces thématiques

Sur la part des femmes dans les personnes accompagnées

Charlotte Penel (Addear du Rhône) : Dans le Rhône, j’ai en tête que ça a toujours été à peu près 50–50%. Les chiffres de la MSA montrent que les femmes s’installent plus tard que les hommes, souvent après 40 ans, sur des plus petites structures, en bio, avec ateliers de transformation, vente directe, donc sur des projets assez atypiques, donc qui ne sont pas forcément suivis par les banques ou les chambre d’agricultures, etc. C’est pour ça que les Addear récupèrent ces candidats à l’installation, les chambres ne sont pas outillées pour faire ça.

Odile Proust (URQR et Figeacteurs) : Aussi, la façon dont je présente les formations, dire que c’est un groupe et qu’on va partager, qu’on va prendre le temps, il y a des hommes qui viennent, et disent « Oh non, moi je n’ai pas besoin de 4 jours ». Donc la façon dont on fait, fait qu’il y a plus de femmes.

Mathilde Coudray (Reneta) : Sur le test d’activité agricole, il y a de nombreuses Addear qui participent à l’accompagnement. On voit que c’est moitié-moitié homme-femme. Dans le passé, on était plus autour de 40% de femmes. On a l’impression qu’il y a quand même un petit renfort de la proportion de femmes. Il y a aussi le fait qu’on a plus de femmes dans nos réseaux. En fait, c’est parce qu’il y a plus de femmes aussi qui se présentent à l’installation. Dans les points accueil et installation (PAI), déjà, la part des femmes est bien plus élevée qu’avant. Et par contre, à l’installation, on a une perte beaucoup plus importante. On disait tout à l’heure, ça ne se féminise pas, mais ça pourrait se féminiser.

Sur l’accompagnement des minorités de genre

Julie Champagne (Crefad Loire) : Chez nous, on n’a que des questions et pas de réponses. Moi, je n’ai pas d’expérience d’accompagnement agricole, mais on accompagne pas mal de projets associatifs plutôt avec des personnes issues des minorités de genre. Et en fait, on s’est formées auprès d’elles aussi, auprès de ces personnes. Par exemple, on a un peu révisé nos contenus de formation pour comprendre, les malaises qu’on peut avoir sur comment les genrer, comment poser des questions et aussi toute la sémantique autour des questions de genre. Il y a des personnes qui vont être plutôt à l’aise avec ça, puis d’autres avec lesquelles on sait que c’est des sujets qui ne sont pas encore complètement ouverts à la discussion. Et donc, on

essaye d’y aller un peu tranquillement. Et en fait, on n’a aucune réponse, vraiment, mais on se forme.

Odile Proust (URQR et Figeacteurs) : Là où c’est difficile, c’est quand on met un titre et que des fois, là, on fige des choses. Si par exemple, on met « réservé » aux femmes. Les mots ont une importance quand c’est écrit. Mais dans la construction d’un groupe, ça me semble plus facile à gérer. Il y a beaucoup de sensibilité sur le sujet parce qu’il y a beaucoup de discriminations.

Delphine Guilhot (formatrice, membre du groupe de travail Genre du Celavar) : Moi, je n’ai pas de réponse non plus. Des fois, je me trompe. Des fois, ça marche. Des fois, je ne sais pas quoi faire. Alors, le mieux, c’est de poser la question, en toute humilité. En général, dans la relation interpersonnelle, ça se passe bien. Après, quand il s’agit d’écrire des trucs, tout ça, c’est compliqué.

Sur les violences économiques

Sixtine Prioux (Réseau Civam) : On n’a pas beaucoup parlé des violences économiques. Dans le cadre du projet dont on a un peu parlé tout à l’heure, il y a une expérimentation qui est faite avec Solidarité paysan. Il y a ce constat qu’effectivement, en cas de séparation, c’est les femmes qui trinquent le plus, parce que c’est souvent elles qui n’ont pas de statut, ou pas de capital. On essaye d’accompagner, de développer un module qui serait intégré dans des formations d’accompagnement des porteurs de projets autour justement de toutes ces questions de statut : comment on fait gaffe à ça dès l’installation pour penser la séparation ? Il y a un très beau podcast qui est sorti là-dessus, le *Manuel Déterre*³¹ où il y a le témoignage d’une paysanne de la Drôme, Inès, qui s’est séparée, et ils sont allés voir une avocate qui explique que la meilleure façon de se couvrir, c’est d’être mariée.

Sur la comptabilité

Julie Champagne (Crefad Loire) : J’avais une petite remarque sur la comptabilité. Les investissements, les choix d’investissement sont politiques et sont aussi des questions d’égalité de genre. Les investissements qui sont faits notamment dans les fermes vont souvent dans le sens de l’amélioration du bien-être au travail plutôt de l’homme et pas forcément de la femme qui va continuer à faire des choses à la main, alors

31. Podcast *Manuel Déterre*, Blast, 2025. Enquête sur les parcours et les réalités matérielles de femmes qui s’engagent dans des trajectoires agricoles en France.

qu’une machine pourrait faire le job... Mais on n’a pas le réflexe machine.

Je vois un peu se développer des modèles qui sortent par exemple l’activité rémunératrice de l’association pour créer des endroits où chaque personne va avoir un statut propre, individuel, pour sa rémunération, et puis il y a éventuellement un collectif associatif pour faire autre chose. Ça m’interroge, par exemple, parce que ça individualise beaucoup le travail, le rapport au travail. On défait aussi des endroits des collectifs de solidarité. Et que si on regarde et si on chausse les lunettes de genre, pour le coup, il y a une vraie différence qui peut être faite entre le travail qui va être directement rémunérateur et celui qui ne l’est pas. Et donc aussi tout le travail invisible, tout le travail qui, lui, ne va pas être comptabilisé.

Sur les statuts

Une paysanne du public : Pour revenir sur cette affaire de comptabilité, je vais donner l’expérience de mon ancien travail, où j’étais comptable. Je faisais face à des Gaec hommes-femmes avec des rémunérations égales statutaires et par contre, qui n’avaient pas la même MSA pour plein de raisons, que ce soit l’âge ou je ne sais quoi, parce que l’explication du montant de cotisation MSA, je ne l’ai toujours pas trouvée. Dans les installations, je ne sais plus si bio ou alternatives, en tout cas les installations agricoles atypiques, c’est en fait qu’il y a plus d’inégalités parce qu’on est parfois dans des couples où il n’y a aucune culture du droit, justement de la connaissance de ses droits. Et du coup, par simplicité, j’en ai encore vu récemment des gens qui ont 30, 40 ans et qui sont ingénieurs agricoles, c’est lui qui a la ferme, c’est lui qui cotise, et elle, en attendant, elle n’a aucun statut. Je me dis, mais voilà, ils sont ingénieurs, et en fait, il y a des chiffres, je n’arrive pas à trouver la source exacte, mais en tout cas, qui montrent que ce n’est pas parce qu’on a dit qu’on est bio ou qu’on est alternatif, qu’on est plus vigilant, parce que c’est le mot.

Une autre paysanne du public : Très souvent, quand une femme travaille sur l’exploitation en couple, c’est elle qui rapporte la valeur ajoutée. C’est-à-dire que souvent, par exemple, si c’est une exploitation laitière, souvent, c’est elle qui fait le fromage. C’est elle qui va sur le marché de vente. Et comme c’est elle qui fait la gestion, une mauvaise gestion dans une ferme, ça peut la faire couler. J’ai fait un stage avant de m’installer et c’était ça, le schéma. Le monsieur, lui, il fait la traite, il fait tout le fourrage, c’est difficile, etc. Quatre enfants. La femme, était en congé maternité du quatrième enfant donc pas de statut, sur la ferme. C’est elle qui faisait les fromages, qui livrait les magasins de producteurs et qui faisait les marchés. Quand j’ai présenté mon rapport de stage, elle ne se rendait pas du tout compte de ça. J’ai dit à l’homme : « tu peux toujours faire la traite, tu peux toujours aller faucher du foin,

mais tu ne rentreras pas d’argent ». J’ai vu son visage à elle qui s’est dit, enfin quelqu’un s’en rend compte. Et lui se sentait un peu bête. Cette femme, après ça, elle est passée conjointe collaboratrice, alors c’était un exploit. Et maintenant, heureusement, elle est cheffe d’exploitation. Mais quand on arrive à avoir un bon statut, on a quand même très souvent un salaire moindre.

La moitié, voire les trois quarts du temps, c’est quand même la femme qui fait rapporter de l’argent, que ce soit par une bonne comptabilité, une bonne gestion, ou par une transformation, un produit fini. Je me dis, on est un peu maso. Ou alors on est tellement la tête enfoncée dans l’eau que... Voilà. Donc, de temps en temps, c’est bien de leur rappeler aussi.

Sur la bande dessinée comme outil

Odile Proust (URQR et Figeacteurs) : Pour en revenir à nos accompagnements, pourquoi cette bande-dessinée, *Il est où le patron*, a eu autant de succès ? C’est parce qu’elle ne raconte pas que le monde agricole, en fait. Je ne l’utilise pas avec des agriculteurs. Comme Emma, la blogueuse³², qui parle de la charge mentale, *Fallait demander*. Le fait que ce soit raconté sur le mode hyper concret, pour moi, ça a vraiment changé. Ça fait 10 ans qu’il y a des BD. Ça a explosé. Il y en a une qui vient de sortir sur les femmes de 50 ans qui deviennent invisibles dans le marché du travail, *Marcie, le point de bascule*³³.

Il y a une super BD qui sortira dans un an à peu près. Pas sur les questions de genre, mais sur les questions de transmission et d’installation. Portée par le Celavar, tout un groupe BD du Celavar.

Femmes rurales et artisanat

Julie Champagne (Crefad Loire) : Il ne faut pas oublier aussi tout un tas d’autres situations que vivent les femmes. Tout ce qu’on dit est applicable au milieu de l’artisanat. La femme qui se tape la troisième journée, prendre en charge la comptabilité. Donc c’est les factures, en fait, faire rentrer l’argent de l’activité du mec qui n’en a absolument rien à faire, lui. Il a fait le chantier, il a fini, puis voilà, quoi. Il a fait le job. C’est important de se rappeler. Les femmes font tourner des centaines de bibliothèques en milieu rural, des crèches, distribuent des repas, etc. Tout ça sur du travail gratuit. Il y a un super bouquin là-dessus qui s’appelle *Des femmes qui tiennent la campagne*³⁴. C’est un bon mot je trouve pour conclure ce séminaire.

32. Emma, *Fallait demander*, www.emmaclit.com

33. Baur Cati, Marci Tome 1 : Le point de bascule, éditions Dargaud, 2025

34. Fanny Renard, Sophie Orange, *Des femmes qui tiennent la campagne*, Éditions la Dispute, 2022

Ressources et références citées

Table ronde - L'égalité est-elle prise en compte dans les associations ?

- Yaelle Amsellem-Mainguy, « Les filles du coin », Presses de Sciences Po, 2023.
- Compte rendu de séminaire « Genre·s et ruralité·s : des tables rondes pour discuter avec différent·es intervenant·es du monde de la recherche et de la société civile », organisé par les étudiant·es en master GTDL de Lyon 2, 2023.
- Fondation Jean Jaurès, « Accéder aux services publics en milieu rural, les femmes en premières ligne ? », www.jean-jaures.org, 2023
- Injep, « Les femmes dans les associations », www.injep.fr, 2023.
- Injep, « La sous-représentation des femmes dans la gouvernance associative », www.injep.fr, 2023.
- Injep, « Les chiffres clés de la vie associative 2023 », www.injep.fr, 2023.
- INJEP, « Les chiffres clés de la vie associative 2023 - Emploi et salaire ».
- Lionel Prouteau et Vivian Tchernogog, « Le paysage associatif français, mesures et évolutions », 2005, 2011, 2015, 2021.
- Sophie Orange et Fanny Renard, « Des femmes qui tiennent la campagne », La Dispute, 2023.
- Gaëlle Terrisse, « Genre et inégalités dans les espaces ruraux : les femmes qui font (la) campagne », 2023.

Table ronde - Les femmes créatrices d'activité, au travail

- www.asso.gouv.fr
- Karine Briard, « Ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes : quels liens avec le temps partiel ? », Ministère du travail, 2019.
- Danièle Chabaud-Rychter et Delphine Gardey, « L'engendrement des choses. Des hommes, des femmes et des techniques », Éditions des Archives contemporaines, 2002.
- Sabrina Dahache, « L'enseignement agricole en France : un espace de reconfiguration du genre », dans « Nouvelles questionqs féministes », Éditions Antipodes, 2014.
- Delphine Guilhot, « Quand les agricultrices sortent du rang. Effets de genre et ethos professionnel dans l'agriculture », Mémoire Master, Université Lyon2, 2023.
- INSEE, « Enquête Situation des associations en 2018 », traitements INJEP-MEDES.
- Delphine Moraldo, Raewyn Connell, « Masculinités. Enjeux sociaux de l'hégémonie », 2014.
- Sophie Pochic, « Les cadres à l'épreuve de l'employabilité. Le chômage des cadres dans les années 1990 en France », 2021.
- Rapport de l'Oxfam, dont tiré de données de l'INSEE : « Écart de rémunération femmes-hommes : surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé », juin 2020
- Viviane Tchernonog, Lionel Prouteau, « Le paysage associatif français », Éditions Dalloz, 2023

Table ronde - L'accompagnement au prisme du genre

- Maud Bénézit, Les paysannes en polaire, « Il est où le patron ? Chroniques de paysannes », Éditions Marabout, 2021

Remerciements

Nous remercions la quinzaine d'intervenantes qui se sont rendues disponibles pour témoigner, échanger et alimenter les connaissances sur les enjeux de genre en milieu rural. Sans elles, rien n'aurait été possible !

Nous tenons également à remercier nos partenaires financiers et institutionnels qui ont permis que ce séminaire ait lieu. Leur soutien est primordial pour que la question du genre en milieu rural puisse continuer à éclore dans le débat public. Merci aussi à l'ADIR pour la rédaction de ces actes, au Groupement d'Employeur MAGE pour leur mise en page et à la radio associative Radio BLV pour s'être rendue sur place et avoir laissé entendre nos voix en direct (et en replay !). Enfin, un grand merci aux représentant·es des associations qui se sont mobilisé·es pour penser, créer et animer ces deux jours de séminaire-formation. Leur investissement sans faille laisse penser qu'ensemble on est toujours plus fort·es !

Édité par :
Celavar Auvergne-Rhône-Alpes
L'Échappée Belle, 65 boulevard Côte Blatin
63000 Clermont-Ferrand

Relecture :
Association ADIR
18 rue Claude Tillier
75012 Paris

Mise en page :
Association Mage
65 boulevard Côte Blatin
63000 Clermont-Ferrand

Mai 2026

Genre, travail et ruralité

Odyssées féministes en milieu rural

À la croisée des pratiques d'éducation populaire, d'accompagnement à la création d'activité et des enjeux du maintien de la vie économique, sociale et culturelle en milieu rural, les associations membres du Celavar Auvergne-Rhône-Alpes et leurs partenaires ont réalisé un séminaire-formation afin de se questionner, prendre du recul et échanger autour des **enjeux de genre en milieu rural**.

Via l'association du Celavar Auvergne-Rhône-Alpes*, neuf structures se sont coordonnées afin de créer cette rencontre de deux jours, en mai 2025. Ce temps fut l'occasion de découvrir des initiatives, partager des analyses, témoignages et autres remontées de terrain.

Ces actes sont une trace écrite de ces riches journées. Ce document a comme objectif d'alimenter la discussion collective et de continuer à impulser des changements dans la prise en compte des inégalités de genre en milieu rural. N'hésitez pas à vous l'approprier comme support de formation, de réflexion et de sensibilisation et au besoin à prendre contact directement avec les structures à l'initiative du projet.

www.celavar-aura.com



Photo : l'équipe organisatrice du séminaire Genre, travail et ruralité des 15 et 16 mai 2025

Structures co-organisatrices



Coordination inter-associative pour un monde rural vivant



Rédaction et mise en page



Avec le soutien de

