

## **Spécificités de l'accès et de l'exercice des métiers de l'élevage au féminin. Proposition d'une typologie des éleveuses**

HOGGE J. (1), DELANOUE E. (2) DOCKES A.-C. (1,3), PERROT C. (1)

(1) Institut de l'élevage, 149 rue de Bercy, 75012 Paris

(2) Institut de l'élevage - IFIP Institut du porc - ITAVI, rue de Monvoisin, BP 85225, 35652 Le Rheu Cedex

(3) GIS Avenir Elevages, 149 rue de Bercy, 75012 Paris

### **RESUMÉ**

Avec la baisse continue du nombre de fermes en France et particulièrement des élevages, la question du renouvellement des actifs constitue aujourd'hui un enjeu majeur pour le maintien de l'agriculture française, des savoir-faire et des métiers. Si les femmes ont longtemps constitué la moitié de la population agricole, leur nombre a considérablement diminué au cours de la modernisation agricole du 20<sup>e</sup> siècle et stagne aujourd'hui à 26 % du total des chefs d'exploitation. Elles semblent porteuses de projets spécifiques (plus d'accueil ou de vente directe, plus fréquemment installées en AB), et confrontées à des difficultés particulières pour l'accès ou l'exercice des métiers de l'élevage. Elles sont, plus fréquemment que les hommes, non-issues du milieu agricole, installées à plus de 40 ans ou encore réalisant une carrière courte dans le métier. Afin de comprendre les spécificités des parcours des éleveuses et de l'exercice de leur métier, le groupe de travail « Femmes en élevage » du GIS Avenir Élevages a analysé les trajectoires de femmes installées, identifié les freins matériels et sociaux spécifiques auxquels elles sont confrontées, caractérisé leur insertion dans une profession numériquement et symboliquement masculine et saisi les liens entre leur parcours de femme et leurs pratiques de travail. L'étude révèle quatre profils d'agricultrices : les « éleveuses traditionnelles », attachées aux rôles genrés coutumiers ; les « agriculteurs-femmes », se considérant avant tout comme des professionnelles agricoles ; les « égalitaires empêchées », confrontées à des normes de genre tenaces s'opposant à leur volonté d'émancipation ; et enfin, les « égalitaires engagées », qui remettent en question les normes genrées et appliquent une égalité des responsabilités entre hommes et femmes dans les sphères à la fois domestiques et professionnelles.

## **Specificities of access and practice of livestock farming professions for women Proposed typology of female livestock farmers**

HOGGE J. (1), DELANOUE E. (2) DOCKES A.-C. (1,3), PERROT C. (1)

(1) Institut de l'élevage, 149 rue de Bercy, 75012 Paris

### **SUMMARY**

With the continuing decline in the number of farms in France and particularly livestock farms, the issue of renewing the workforce has become a major challenge for maintaining French agriculture, its know-how and its professions. While women once made up for half of the agricultural population, their numbers have significantly declined during the agricultural modernization of the 20th century and today stagnate at 26% of all farm managers. They seem to be engaged in specific projects (more focused on farm-stays or direct sales, more frequently involved in organic farming), and face specific challenges in accessing or practicing livestock professions (access to financing, image issues, etc.). Women are more often than men from non-agricultural backgrounds, settling after the age of 40, or having shorter careers in the field. To understand the specific paths of female livestock farmers and the practice of their profession, the "Women in Livestock Farming" working group of the GIS Avenir Élevages analyzed the trajectories of established women, identified the specific material and social obstacles they face, characterized their integration into a numerically and symbolically male-dominated profession and explored the links between their gendered experiences and work practices. The study reveals four profiles of female farmers: "traditional female farmers," who adhere to customary gender roles; "farmer-women," who primarily see themselves as agricultural professionals; "hindered egalitarians," who face persistent gender norms that oppose their desire for emancipation; and finally, "committed egalitarians," who challenge gender norms and apply equality of responsibilities between men and women in both domestic and professional spheres.

### **INTRODUCTION**

En juin 2023 dernier, la région Occitanie a voté le principe d'une aide spécifique de 2000 euros pour financer les projets d'installation des futures agricultrices. La collectivité précise que « dans l'entreprenariat au féminin, le secteur de l'agriculture est celui où il y a le plus de disparités entre les femmes et les hommes ». Cette nouvelle enveloppe vise donc à renforcer l'attractivité des métiers de l'agriculture auprès des femmes et tenter de répondre à l'enjeu de la féminisation du secteur agricole. Un rapport de l'INSEE indique en effet que si au cours des quarante dernières années l'ensemble des emplois s'est féminisé, la proportion d'hommes en agriculture n'a lui cessé de croître, passant de 61 % en 1982 à 73 % des agriculteurs exploitants en 2019, contre 52 % des personnes

en emploi (INSEE, 2020). Longtemps et massivement présentes mais historiquement invisibilisées, sans statut ni protection sociale, considérées comme « conjointes » ou « femmes d'agriculteurs » et non comme des agricultrices à part entière (Rapport d'information du Sénat, 2017), la mobilisation des agricultrices leur a peu à peu octroyé des droits d'exercice et d'installation équivalents à ceux des hommes, notamment grâce à la loi d'orientation agricole de 1999, qui donne aux agricultrices le droit à la retraite et à la couverture sociale ; et enfin la loi de modernisation agricole de 2010 qui ouvre la possibilité aux époux de se constituer en Groupement Agricole d'Exploitation en Commun (GAEC). La proportion des femmes cheffes d'exploitation est ainsi passée de 8% des effectifs en 1970 à 26% en 2021 (MSA, 2023). En somme, les femmes sont proportionnellement de moins en moins nombreuses mais

sont aujourd'hui juridiquement reconnues comme professionnelles à part entière, au même titre que les hommes. Dans un secteur en proie à une crise démographique inédite, avec le départ à la retraite du tiers des exploitants agricoles et de la moitié des éleveurs de ruminants dans les dix prochaines années, le défi de la féminisation de la profession épouse celui du renouvellement des actifs agricoles, enjeu majeur pour l'avenir de l'agriculture française. Si l'on peut se réjouir de l'accès des femmes au statut de cheffe d'exploitation, le recensement agricole de 2020 a cependant mis en évidence la stagnation de la part des femmes parmi les chefs d'exploitation et co-exploitants, et ce depuis une vingtaine d'années (AGRESTE, 2022).

Après une courte synthèse de la bibliographie sollicitée pour l'étude, l'article présentera le contexte dans lequel s'inscrit ce travail ainsi que la méthodologie employée pour dresser une typologie des femmes en élevage en quatre profils. Ces derniers seront enfin commentés en fin d'article.

## 1. ETAT DE L'ART

La stagnation des effectifs de femmes soulève la question de l'attractivité du secteur, à savoir l'image de la profession ainsi que les conditions d'accès et d'exercice des métiers pour les femmes. En effet, malgré une reconnaissance effective de leur statut, celles-ci font face à une série de barrières spécifiques d'ordre économique, sociologique et culturel : il en résulte que les différents mécanismes d'accès aux moyens de production leur restent défavorables. La sociologue Sabrina Dahache évoque le privilège donné aux hommes quant à l'héritage du patrimoine des parents, (Dahache, 2010, Barthez, 1982). Les femmes se retrouvent souvent sans moyen de production (terres, bâtiments agricoles, etc.) au moment de leur installation du fait de la pratique culturelle de transmission de l'exploitation agricole aux garçons de la famille. Les aspects de l'hérédité agricole jouent ainsi en faveur des garçons et favorisent leur réussite professionnelle, avec pour conséquence directe une mobilité sociale bien plus importante pour les filles : en 1977, 40 % des filles d'agriculteurs devenaient agricultrices, contre 5 % aujourd'hui. A cela s'ajoute un accès moindre aux aides à l'installation, notamment la Dotation Jeune Agriculteur (DJA). On observe en outre une forte disparité du taux de renouvellement féminin selon les filières d'élevage : elles sont bien présentes dans les secteurs caprins et ovins, qui connaissent davantage d'installation que de départs. En revanche, elles sont de moins en moins présentes dans les filières bovines, qui connaissent un taux de renouvellement inférieur à 50 % (Perrot, 2021).

Une fois installées, les agricultrices ont à composer avec les exigences de la profession et les résistances masculines. La littérature préexistante indique que malgré ses spécificités, l'agriculture n'est pas isolée du reste de la société et n'échappe en aucun cas aux dynamiques de genre (Comer, 2018). Nous mobiliserons ainsi ce concept de genre tout au long de l'article car il offre une perspective sur les identités dites « masculines » ou « féminines » ainsi que sur les relations de pouvoir entre les femmes et les hommes. En d'autres termes, il englobe l'assignation des rôles sociaux et des stéréotypes prédéfinis aux femmes et aux hommes, ainsi que leurs conséquences. Le genre est une construction sociale évolutive selon le temps et l'espace d'étude qui démontre que le sexe biologique n'induit pas de comportements innés. Il met en outre la lumière sur la hiérarchie des valeurs liées au féminin et au masculin, au bénéfice du second (Ricard, 2016). Les mécanismes de l'hérédité agricole ne sont pas sans conséquences sur la visibilité et la légitimité des femmes aujourd'hui à la tête des exploitations et notamment dans le cas des équipes conjugales. Christine Delphy affirme ainsi que dès lors qu'une femme est unie à un homme agriculteur par des liens de parenté, qu'elle soit fille ou épouse, c'est lui qui est automatiquement assigné au rôle de chef, et elle à celui d'aide familiale (Delphy, 1983). Nous partirons donc de ce constat pour analyser les rapports femmes-hommes dans

différents collectifs dans lesquels elles sont insérées : seule, en équipe conjugale, en équipe mixte sans lien conjugal et en collectif féminin.

Similairement, le caractère genré de la répartition du travail au sein de la société a été largement documenté et en particulier en agriculture, où l'activité a historiquement été une affaire familiale, une affaire de couple et dont le lieu de travail et le lieu de vie se confondaient. Par sa dimension particulièrement conjugale (Dufour, 2012), le secteur de l'élevage, notamment en bovins lait, dépeint encore très bien cette forme de répartition des tâches. Afin d'illustrer ce propos, nous avons voulu alimenter la recherche en caractérisant la répartition genrée (ou non) des tâches en fonction de collectifs de travail variés afin de voir comment les éleveuses l'expérimentaient, si elles l'évoquaient, si la situation leur convenait ou si au contraire elles tentaient d'initier un changement, soit dans leurs discours, soit dans leurs pratiques, soit dans les deux sphères. En somme, nous avons cherché à comprendre comment s'incarnent les rapports de pouvoir femmes-hommes dans le secteur de l'élevage et comment l'association avec un homme, l'installation seule ou l'association avec une autre femme peuvent exercer une influence sur les représentations qu'ont les femmes-éleveuses de la répartition genrée des tâches, en d'autres termes si cette dernière leur paraissait naturelle, comme *allant de soi*, ou bien arbitraire, imposée et donc pouvant être *remise en question*. Nous avons émis l'hypothèse que l'installation seule ou en collectif de travail féminin amène les éleveuses à investir toutes les sphères d'activité de la ferme, les conduisant ainsi à remettre en question la notion de *complémentarité des sexes* en agriculture. Celle-ci soutient que la division sexuelle du travail est non seulement naturelle, mais aussi équilibrée, efficace et nécessaire pour assurer la pérennité de la ferme-entreprise et de la famille (Tabet, 1979).

## 2. MATERIEL ET METHODES

Dans le contexte de la crise du renouvellement des générations et particulièrement dans le secteur bovin, une analyse de la place et du travail des femmes en élevage, pour les ruminants et monogastriques (porcs, volailles, bovins viande, bovins lait, ovins, caprins), a été initiée en janvier 2023 dans le cadre du GIS Avenir Elevages et poursuit actuellement son cours. L'étude sociologique, portée par l'Institut de l'Elevage, a eu pour objet de recueillir la parole d'éleveuses et de comprendre leur rapport à la fois au métier et au milieu agricole, leur degré d'autonomisation, la division genrée des tâches, la reconnaissance de leur travail ainsi que leur rapport aux outils et aux animaux d'élevage. Les objectifs spécifiques du groupe de travail étaient de mieux saisir les spécificités de l'accès et de l'exercice des métiers de l'élevage au féminin d'une part ; de comprendre comment renforcer l'attractivité des métiers auprès des femmes en facilitant le maintien d'éleveuses et de salariées d'autre part ; enfin, d'identifier des freins éventuels à leur épanouissement dans le métier en analysant les parcours d'installation, les pratiques de travail, leur insertion dans le milieu socioprofessionnel agricole et leurs relations aux animaux.

L'enquête a consisté en dix-sept entretiens semi-directifs auprès de cheffes d'exploitation de Bretagne, d'Auvergne Rhône-Alpes et des Pays de la Loire au profil varié. Afin de saisir la diversité des représentations et pratiques des femmes en élevage, l'échantillonnage a été établi en fonction de caractéristiques sociales dont la bibliographie soulignait l'importance dans les parcours d'installation et de travail. Nous avons ainsi tout d'abord choisi nos entretiens au regard de la nature du collectif de travail dans lequel l'éleveuse était insérée. Les critères d'âge, d'origine sociale (issue du milieu agricole ou non), le système (conventionnel ou non), le parcours professionnel préalable et la filière d'élevage ont également participé à la construction de l'échantillon.

Cet article illustrera une partie des résultats de l'étude en proposant une typologie des éleveuses rencontrées en

fonction de leur amplitude décisionnelle sur la ferme d'une part et la remise en question ou non des normes de genre de l'autre. La typologie est un outil méthodologique de sociologie qui cherche à dresser, en les différenciant, des profils d'individus présentant un certain nombre de caractéristiques en commun. Chaque profil représente un individu abstrait, une catégorie, qui aide à comprendre ou à théoriser certains phénomènes, sans prétendre que les caractéristiques de ce profil se retrouvent toujours et parfaitement dans les comportements observés. Cette typologie cherchera ainsi à illustrer quatre manières d'incarner le fait d'être une femme à la tête d'une exploitation d'élevage.

## 2. PROPOSITION DE TYPOLOGIE D'ELEVEUSES

Les entretiens relèvent à la fois des difficultés liées à l'exercice du métier lui-même mais également des verrous d'ordre sociologique émanant d'une profession où « le bon agriculteur » s'accorde au masculin (Comer, 2018). L'ensemble des cheffes d'exploitation enquêtées a vécu une ou plusieurs formes de discrimination à leur endroit de la part du milieu professionnel, agissant comme freins au moment de l'installation ou au cours de leur carrière. L'association avec un homme, en équipe conjugale ou mixte, semble bien être un facteur limitant l'autonomie, la reconnaissance et le savoir-faire de certaines femmes en élevage. Par ailleurs et de façon unanime, l'équipement agricole n'est pas adapté à la morphologie des femmes et, face à ces contraintes matérielles, les éleveuses adoptent différentes stratégies : utiliser ces outils malgré tout, pour faire ses preuves ou bien par absence de choix, avec le risque de se blesser ; demander de l'aide, limitant leur sentiment d'autonomie et de légitimité auprès des hommes ; ou bien contourner la difficulté en améliorant l'outil, en abandonnant ou en transformant les pratiques de travail. Dans ce dernier cas, l'innovation va souvent être bénéfique pour elles-mêmes, mais également pour l'ensemble du collectif de travail et parfois même pour les animaux d'élevage.

Notre typologie d'éleveuses repose sur la combinaison de deux critères qui se dégagent nettement de nos entretiens, chacun illustrant notre analyse à la fois des représentations et du pouvoir d'agir des enquêtées et faisant écho à nos hypothèses de travail. Le premier critère est celui de la remise en cause ou non de la division genrée des tâches (professionnelles et domestiques) dans les discours : d'un côté, deux profils vont questionner le bien-fondé des assignations de genre. Les compétences de chacun et de chacune sont alors acquises via l'expérience (via l'*acquis* et non l'*inné*) et les rôles genrés traditionnels sont bien identifiés, analysés et questionnés. A l'inverse, pour les deux autres profils, la division genrée des tâches est intégrée et revendiquée. Pour ces éleveuses, les femmes et les hommes disposent de compétences naturelles (*innées*) et complémentaires qui les prédisposent à effectuer certaines tâches plutôt que d'autres. Ces compétences spécifiques garantissent à la fois la réussite de la tâche et dans le même temps les rendent indispensables, justifiant ainsi leur place sur l'exploitation. Le second critère représente le pouvoir décisionnel des éleveuses, entre d'un côté des éleveuses impliquées dans l'intégralité des orientations stratégiques de la ferme (achat de matériel, recrutement, vision globale), et de l'autre celles dont le leadership s'exerce sur une ou plusieurs activités dont elles ont la responsabilité, mais qui n'est pas sollicitée sur l'ensemble des secteurs d'activité de l'exploitation. Nous trouverons ainsi d'un côté des éleveuses qui se considèrent comme cheffes d'exploitation à part entière et qui sont bien identifiées comme telles. On dit que ces éleveuses opèrent une transgression de genre en s'appropriant cet espace décisionnel, historiquement et majoritairement attribué aux hommes. En opposition à ces profils se trouvent des éleveuses prenant part à certaines décisions stratégiques seulement et qui sont difficilement identifiées comme cheffes

du collectif de travail (par elles-mêmes ou l'entourage professionnel). La combinaison des critères et les résultats de l'enquête qualitative nous ont permis de constituer quatre profils d'éleveuses : Les « éleveuses traditionnelles » revendiquant la répartition genrée des tâches, exerçant un leadership partiel sur la ferme et revendiquant leur rôle de mères ; Les « agricultrices-femmes », prenant part à toutes les décisions stratégiques de la ferme tout en revendiquant la complémentarité des sexes ; les « égalitaires empêchées », critiques de la division genrée du travail mais ne disposant pas de l'amplitude décisionnelle nécessaire à initier un changement ; et enfin les « égalitaires engagées » à qui le leadership total permet de remettre activement en cause les assignations de genre à la fois dans l'espace professionnel et dans le travail domestique.

### 2.1. ELEVEUSES TRADITIONNELLES : L'EGALITE DANS LA COMPLEMENTARITE

Ce premier profil caractérise des éleveuses qui évoluent dans un collectif conjugal ou familial mixte dans lequel la répartition des tâches est marquée par sa dimension genrée, faisant écho à la bibliographie relative aux caractéristiques historiques du travail des femmes en agriculture (tâches d'intérieur, soin aux animaux, administratif & comptabilité, travail domestique). D'origine agricole avec une forte insertion territoriale, les femmes enquêtées qui correspondent le plus à ce profil semblent attachées à cette répartition : selon elles, les deux sexes disposent de compétences exclusives mais complémentaires et dont la mise en commun assure la pérennité de l'activité agricole et familiale. Cette perception attribuée aux femmes une moindre aptitude pour les aspects techniques mais un don naturel pour les activités dites de soin. On note également une forte imbrication entre la sphère professionnelle et la sphère familiale dans ces collectifs où l'habitation et la ferme ont tendance à se confondre. Les éleveuses de ce profil qui ont des enfants en bas-âge sont très engagées dans le travail domestique, qu'elles endossent naturellement. Elles évoquent non sans fierté leur rôle de mère et l'importance que revêt celui-ci dans leur identité professionnelle et personnelle. Le travail de maternité et de reproduction est ici totalement intégré au travail agricole dans son ensemble dans la mesure où il est indispensable au bon fonctionnement de l'entreprise agricole.

Cependant et malgré leur implication active et leur contribution significative au fonctionnement de l'exploitation, elles ont moins accès aux postes les plus visibles ou à l'intégralité des processus décisionnels. Elles ont toutefois conscience de certains comportements sexistes, qu'elles n'hésitent pas à citer et à déplorer. Ces comportements sont observés et vécus comme une atteinte à leur reconnaissance professionnelle. Sur ce plan, les éleveuses traditionnelles aspirent à une évolution des mentalités et souhaitent que les femmes puissent jouir de la même considération que les hommes en agriculture. Elles ne remettent néanmoins pas en cause les assignations de genre en ce qui concerne la répartition des tâches. En somme, elles revendiquent l'égalité professionnelle dans la complémentarité naturelle des sexes.

Il est important de souligner que ces femmes se saisissent pleinement de leur profession d'agricultrice au sein de l'élevage. Elles sont présentes et investies, prenant à cœur leur rôle d'agricultrice compétente, de femme sur l'exploitation, de mères pour certaines. Pour elles, la gestion et la direction de leur secteur d'activité, en plus de leur rôle de mère, sont des sources de satisfaction et d'accomplissement. Elles revendiquent ainsi leur place légitime en tant que femmes dans cet environnement professionnel, affirmant leur capacité à contribuer de manière significative au secteur de l'élevage.

### 2.2. AGRICULTEURS-FEMMES : DECIDEUSES PROFESSIONNELLES DANS UNE COMPLEMENTARITE CHOISIE

Les éleveuses correspondant à ce profil se reconnaissent avant tout comme des professionnelles du monde agricole,

mettant en avant leur identité d'agriculteur sans nécessairement accorder le terme au féminin : « *quand je me présente, je dis que je suis éleveur* ». Pour elles, le genre n'est pas une distinction pertinente car elles se considèrent pleinement intégrées à leur profession, n'ayant jamais ressenti le besoin de se justifier en tant que femmes dans leur carrière. Elles se considèrent et se revendiquent comme étant les égales des autres agriculteurs : « *Je n'ai jamais vu mon métier dans le côté féminisation. C'est-à-dire que j'ai toujours voulu faire le travail à part égale avec un homme. J'ai conduit le tracteur aisément* ».

Souvent d'origine agricole, très bien insérées à la fois dans milieu professionnel et dans le territoire, elles ont repris la ferme parentale ou se sont installées hors cadre familial pour assouvir leur soif d'indépendance et d'autonomie décisionnelle. Occupant des postes à responsabilité au sein des instances, elles sont les porte-paroles d'une profession bien identifiée et homogène, privilégiant une vision collective d'un métier qui s'accorde traditionnellement au masculin : « *Nous les agriculteurs* » ; « *Dans notre métier* » ; « *Quand on est agriculteur, on doit toujours se justifier* ».

Bien qu'elles soient conscientes du sexisme subi par les femmes en agriculture, elles n'en ont pas nécessairement été personnellement victimes et cela n'a jamais entravé leur carrière. Elles perçoivent souvent ces interactions sexistes avec humour ou comme des situations gérables, car le pouvoir associé à leur position de leadeuses leur confère de la hauteur et leur en donne la possibilité. Ayant elles-mêmes réussi leur carrière, elles considèrent que le succès professionnel est avant tout une question de volonté et de responsabilité individuelle. Véritables cheffes d'entreprise, souvent à la tête d'une équipe de salarié.es, elles conçoivent la ferme comme une entreprise requérant un esprit entrepreneurial.

Transgressives dans leur rôle de décideuses et de représentantes au sein du monde agricole, elles ne se perçoivent pas nécessairement comme telles dans la répartition des tâches sur l'exploitation. Elles revendiquent leur choix de définir elles-mêmes les activités qu'elles exécutent, même si celles-ci sont considérées comme traditionnellement féminines. Les hommes et les femmes ont ici aussi des compétences biologiques innées et distinctes, complémentaires, d'importance égale, qui définissent naturellement leur place sur l'exploitation. Ce savoir-faire féminin est ainsi invoqué comme un moyen de justifier leur place et de revendiquer leur légitimité dans la profession.

Il en va de même pour la répartition du travail domestique, qu'elles endossent avec fierté du fait de leur rôle affirmé de mères nourricières de la famille et du collectif, leur aptitude innée et immuable au soin, leur fonction de gestionnaires. Cette essentialisation des compétences masculines et féminines explique par ailleurs leur aisance avec la quasi-exclusivité masculine dans l'utilisation des machines, des équipements motorisés ou de certains outils dimensionnés pour des hommes. Ce n'est pas l'outil qui est mal dimensionné, qui n'est pas inclusif : elles considèrent que ce sont elles, les femmes, qui ne sont pas adaptées à l'outil.

En tant que professionnelles, en tant qu'agriculteurs, elles vont avoir tendance à éviter d'exprimer trop ouvertement leur affection pour les animaux, peut-être afin d'éviter de paraître moins viriles et de compromettre leur crédibilité professionnelle : le départ des animaux est avant tout le résultat de compétences techniques maîtrisées, le constat d'un travail bien fait. En outre, un léger discrédit ou une tendre moquerie envers les groupes de femmes en non-mixité est parfois observable au sein de ce profil qui ne souhaite pas être associé à une catégorie sociale qu'elles s'emploient précisément à faire oublier. Elles sont d'abord des professionnelles agricoles, avant d'être des femmes.

### **2.3. EGALITAIRES EMPECHEES : LA DECONSTRUCTION DES NORMES DE GENRE COMME ESPOIR D'EMANCIPATION**

Ces éleveuses s'identifient et se réclament de la pensée féministe. Elles repèrent les normes de genre qui entravent leur épanouissement professionnel ou social et trouvent dans le mouvement féministe des ressources, des contacts et un soutien moral. Les rapports de pouvoir injustes qu'elles ont vécu ou qu'elles vivent aujourd'hui au sein du collectif aiguissent leur regard et leur capacité à repérer et à déconstruire les situations genrées. Les groupes de femmes non-mixtes leur offrent un espace pour partager leurs expériences, se défouler via le rire, s'organiser et puiser de la force. Si elles n'hésitent pas à se déclarer féministes, c'est parce qu'elles se trouvent limitées dans leur capacité à agir en tant que cheffes d'exploitation, en raison des structures sociales existantes sur la ferme. Pour elles, leur désir d'autonomie et de reconnaissance de leur travail se trouve ainsi entravé par les normes genrées tenaces de leur entourage professionnel et/ou familial, par la difficulté d'une tâche ou par des outils qu'elles savent conçus pour des morphologies d'hommes : « *Il y a un vrai problème en agriculture, c'est que tout est dimensionné pour des hommes, pour la puissance physique des hommes* ». Elles n'hésiteront pas à évoquer leurs douleurs physiques liées à l'exécution de certaines tâches, comme une manifestation de leurs difficultés à s'épanouir ou à se faire entendre au sein du collectif.

De plus, ayant davantage tendance à être non-issues du milieu agricole, diplômées et ayant occupé des postes dans le tertiaire avant de s'installer, l'appropriation et l'emploi du terme « féministe » leur ai plus aisé. C'est le cas par exemple pour celles qui se sont installées sur l'exploitation de leur mari et qui peuvent avoir des difficultés à trouver leur place dans un environnement qui ne leur est pas familier, où les normes genrées de la « maison » du mari sont enracinées. Reprenant malgré elles le poste de leur belle-mère, elles ont ainsi la charge du travail domestique qui les maintient dans un partage des rôles genrés traditionnels qu'elles subissent davantage qu'elles ne choisissent.

Face à ces enjeux de pouvoir, elles trouvent des ressources et revendiquent leur place en prenant en charge intégralement l'une des activités de la ferme, comme la gestion d'un atelier de poules pondeuses, une bergerie, ou encore une éventuelle activité d'accueil à la ferme. Cela leur octroie un espace, une « chambre à soi » (au sens de Virginia Woolf), un lieu rien qu'à elles et dont elles sont les uniques et entières responsables, un espace où elles peuvent exercer leur pleine autonomie. En effet, malgré leur statut d'associées, ces femmes ne décident pas nécessairement de l'orientation stratégique globale de l'exploitation ou de l'achat du matériel. Elles subissent également le sexisme et en font l'expérience au quotidien, qui les affecte particulièrement du fait de leur insatisfaction dans le plein exercice de leur statut de cheffe. Elles emploient des termes issus du vocabulaire féministe, tels que « patriarcat » et « genre », et considèrent que c'est l'outil qui devrait s'adapter à la morphologie des femmes, et non l'inverse. Pour elles, se dire féministe est un acte de résistance, espérant que cela contribuera à résoudre les difficultés liées aux inégalités de genre qu'elles vivent dans l'exercice de leur métier. En brandissant le terme « féministe » comme un totem, elles aspirent à un changement social sur la ferme pour elles-mêmes et pour les agricultrices dans leur ensemble.

### **2.4. EGALITAIRES ENGAGEES : AUTONOMIE SUR LES TACHES ET EGALITE AU QUOTIDIEN**

Qu'elles soient issues ou non du milieu agricole, la transgression des rôles de genre est une caractéristique marquante de ce profil où se retrouvent principalement les éleveuses installées en individuel ou entre femmes. Seules face à leur travail, elles remettent librement en question les normes traditionnelles relatives à la répartition des tâches, que ce soit dans le domaine professionnel, institutionnel ou domestique, et acquièrent des compétences techniques

polyvalentes qui leur permettent d'exercer leur pleine autonomie professionnelle et décisionnelle sur la ferme. Sur leur exploitation, elles assument toutes les responsabilités, de la production à la vente.

Par leur travail, ce profil d'éleveuses remet en question à la complémentarité naturelle des sexes, la répartition genrée du travail professionnel mais également les pratiques de travail en elles-mêmes. Souvent seules ou en équipe réduite avec peu de salariés, elles sont en contact étroit et quotidien avec l'intégralité des tâches. Leur connaissance fine du terrain couplée à leur amplitude décisionnelle leur donne les ingrédients pour innover, transformant les outils ou les façons de faire dans le but de se faciliter le travail : « *on a découvert qu'on pouvait avoir des veaux qui naissent sans cornes. C'est cher mais au moins on a un confort de vie, les veaux on n'est pas obligés de les maltraiter* ».

Cette remise en question conduit par ailleurs à une réévaluation de l'organisation du travail domestique : l'absence de répartition genrée des tâches professionnelles les invite à questionner celles de la sphère privée et ainsi à moins s'engager dans le travail domestique. De plus, les éleveuses de ce profil expriment un désir de séparation claire entre leur activité professionnelle et leur vie en dehors du travail, distinction qui s'incarne par une séparation géographique nette entre le domicile et l'exploitation. Certaines « égalitaires engagées » expriment une volonté de prendre davantage de congés, souhaitent passer moins de temps sur la ferme et davantage avec leurs proches. Pour ce faire, elles peuvent opter pour des transformations économiques au sein de leur exploitation, telles que l'abandon de certaines activités, les remplacements récurrents, le choix de la mono-traite. D'autres privilégient la diversification des activités, mettant en place des ateliers de transformation ou de vente directe. Ces choix s'inscrivent dans un modèle agricole qui intègre également des pratiques écologiques, telles que le retour au pâturage pour les soins aux animaux ou un moindre recours à l'utilisation d'engins agricoles lourds et gourmands en énergie. Ainsi, lorsque ces transformations sont bien planifiées, elles peuvent être à la fois économiques, écologiques et sociales.

Ces femmes ne se définissent pas nécessairement comme féministes, considérant qu'elles n'éprouvent pas le besoin de revendiquer ce statut. Ce terme reste clivant pour les filles d'agricultrices de ce profil car il cristallise une opposition historique entre ruraux et urbains, réputés déconnectés de la réalité du travail agricole. Il charrie ainsi une connotation péjorative, étrangère à leur environnement social. Elles reconnaissent et soutiennent toutefois les actions en faveur des femmes et critiquent activement le machisme persistant dans certaines sphères du milieu agricole. En outre, ces éleveuses accordent une attention particulière à ne pas discriminer les stagiaires femmes, conscientes des difficultés rencontrées par celles-ci dans le milieu agricole.

## DISCUSSION

Cette étude confirme les travaux préexistants en montrant que les femmes cheffes d'exploitation ne constituent pas un groupe homogène (Dahache, 2010) mais partagent toutes le défi de s'affirmer dans un environnement encore largement dominé par les hommes. L'étude montre en outre que l'association avec un ou des hommes exerce une forte influence sur la place et le travail des femmes dans les filières d'élevage. Le profil « Eleveuses traditionnelles » est cependant à enrichir. Il nous a été parfois difficile d'obtenir des entretiens auprès de ces femmes, dans la mesure où leur rôle de mères dévouées les place en retrait par rapport à l'homme de l'exploitation. C'est ainsi le nom du mari qui apparaît dans les moteurs de recherche, sur les cartes, dans les courriers adressés à l'entreprise, sur le cadastre. Cette difficulté de contact illustre l'invisibilisation, au moins administrative, de ce profil.

## CONCLUSION

Ainsi, ces profils peuvent peut-être illustrer diverses manières d'incarner le fait d'être une femme en élevage. Malgré leurs particularités, ces différents profils de femmes aspirent toutes à une amélioration de l'égalité professionnelle dans la considération, la reconnaissance de leur rôle et de leur travail. Tous ces profils remarquent et/ou subissent le sexisme du milieu, avec des conséquences plus ou moins importantes sur leur représentation du métier, leur épanouissement au travail et leur carrière. Enfin, les éleveuses de ces profils qui disposent de la maîtrise de l'intégralité des activités et du leadership qui en découle, semblent être les plus investies dans la transformation des pratiques de travail, adaptant le matériel à leur morphologie, améliorant les outils, facilitant ainsi le travail pour elles et l'ensemble du collectif de travail. Parler de spécificités féminines en ce qui concerne l'accès et l'exercice des métiers de l'élevage nécessite toutefois de poursuivre l'étude auprès des hommes : Comment les agriculteurs-hommes se représentent-ils la place et le travail des femmes en élevage ? Comment sont reçus les dossiers d'installation des femmes auprès des bailleurs et des banquiers ? La présente étude a en outre pour ambition d'intégrer la question des masculinités à l'analyse globale de la place des femmes en élevage au cours d'une thèse ayant démarré en juillet 2024, encadrée par le laboratoire toulousain LISST (Laboratoire Interdisciplinaire Solidarités, Sociétés, Territoires) spécialisé dans l'étude des dynamiques et recompositions des ruralités dans toutes leurs dimensions.

*Les auteur.rice.s tiennent à remercier les personnes qui ont accepté de témoigner en entretien, le GIS Avenir Elevages pour son soutien financier ainsi que les membres du groupe de travail « Femmes en élevage » pour leur implication.*

**AGRESTE, 2022.** Graph'Agri

**Barthez, A., 1983.** Éco. Ru., 156

**Comer, C., 2018.** Act. rech. sci. soc., 223

**Dahache, S., 2010,** Presses de Sciences Po, 93-110.

**Dufour, A., Giraud, C., 2012.** INRAE Productions animales, 25, 169-180.

**Delphy, C., 1983.** Nouvelles questions féministes, 5, 2-17.

**Héritier, F., 1996.** Masculin/Féminin. La pensée de la diff.

**INSEE, 2023.** Insee Focus, 212

**Mutualité Sociale Agricole, 2023.** Info Stat.

**Tabet, P., 1979.** Homme, 19, 5-61

**Perrot, C., 2021.** Institut de l'élevage

**Rapport d'information du Sénat, 2017.** 579

**Ricard, J., 2016.** Pause Genre

**Woolf, V., 1929.** Une chambre à soi