



## L'accès des femmes à la formation

### Le mot de la présidente

L'équité de traitement entre tous les contributeurs, hommes et femmes, fait partie intégrante du Plan stratégique triennal de VIVEA, fonds d'assurance formation des entrepreneurs du vivant. C'est pourquoi, le fonds veille à ce qu'une attention particulière soit portée aux publics qui accèdent le moins à la formation. Or les femmes font partie de ce public, bien qu'elles représentent près de 30 % des contributeurs VIVEA en 2009. Seulement 8,6 % d'entre elles accèdent à la formation contre 12 % pour l'ensemble des contributeurs et 13,5 % pour le public masculin.

Ainsi, lorsque la région Poitou-Charentes a souhaité entreprendre un travail sur cette question, nous avons décidé d'en faire un projet national. Deux autres régions, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Basse-Normandie, nous ont alors rejoints.

La première étape pour VIVEA était de comprendre la logique d'accès des contributrices à la formation et caractériser les activités menées sur l'exploitation agricole pour déterminer les compétences dont elles ont besoin.

Les résultats de l'étude, conduite par le cabinet Oxymore, sont présentés dans cette publication et apportent un éclairage sur ces questions au même titre que les témoignages des conseillères VIVEA, pilotes de l'étude dans les trois régions.

D'autre part, nous avons fait nôtre l'objectif d'un taux d'accès à la formation des contributrices de 11 % prévu dans la convention avec le Fond social européen. Le plan d'action élaboré pour atteindre cet objectif vous est présenté dans cette publication.

Je suis convaincue de l'intérêt de la formation continue pour ce public aussi bien pour l'évolution des personnes que pour celle des entreprises. C'est pourquoi, je souhaite que cette étude soit largement diffusée. En effet, elle est de nature à faire évoluer les pratiques de l'ensemble des acteurs de la formation continue et permettre l'égalité d'accès à la formation pour les femmes et pour les hommes.

**Christiane Lambert, présidente de VIVEA**

## Méthodologie

### Éléments de méthode : quatre chantiers complémentaires pour mener à bien cette étude-action

#### 1. Un travail bibliographique

Il révèle des sources nombreuses et sans cesse renouvelées, indispensables pour approfondir le sujet et trouver des pistes d'action. Pour des raisons de lisibilité, les sources ne sont pas citées dans ce document. Que les lecteurs veuillent bien nous en excuser : l'ensemble des travaux mobilisés pour cette étude sont disponibles sur le site Internet de VIVEA.

#### 2. Une étude des statistiques collectées par VIVEA

3. Des d'enquêtes auprès d'agricultrices dans trois régions Poitou-Charentes, Basse-Normandie et Provence-Alpes-Côte d'Azur

Trois territoires aux agricultures et aux taux d'accès à la formation des hommes et des femmes volontairement très dif-

férents (le Pays d'Aunis, le Bocage ornais et la Vallée de l'Ubaye).

#### 4. Une appropriation locale de l'étude puis un travail participatif

Ce dernier a été organisé par VIVEA et ses partenaires (groupes femmes, services de l'État, association, MSA, OPA, OF...) pour formuler des préconisations et construire des pistes d'action.

### L'approche genre : prendre en compte la contribution des hommes et des femmes à la société

Alors que le sexe biologique fait référence aux caractéristiques physiologiques, l'approche genre s'intéresse, quant à elle, aux rapports sociaux entre les hommes et les femmes. Un individu naît « mâle » ou « femelle » (sexe) et devient un « homme » ou une « femme » (genre). L'approche genre permet, par exemple, de comprendre l'impact de la répartition des rôles entre les hommes et les femmes dans une entreprise.

On constate ainsi que s'intéresser conjointement à l'égalité des chances entre hommes et femmes et à l'approche genre bénéficie autant aux hommes qu'aux femmes : aménagement d'un poste de travail, réduction des charges, etc. Cependant, les combats pour l'égalité des statuts et des revenus (actuels et différés comme la retraite) restent nécessaires. Et les agricultrices le savent bien.

## Sommaire

### Page 1

- L'accès des femmes à la formation  
Le mot de la présidente
- Méthodologie
- L'approche genre : prendre en compte la contribution des hommes et des femmes à la société

### Page 2-3

- Un agriculteur sur quatre est une agricultrice
- A quelles formations participent les femmes ?
- Genre et formations : « La formation appelle la formation »
- Le genre et la formation en agriculture

### Page 4-5

- Agir par la formation  
Les agricultrices et la formation

### Page 6

- VIVEA s'engage  
Le plan d'action national pour l'égalité d'accès hommes/femmes à la formation

## Un agriculteur sur quatre est une agricultrice

Un des objectifs de l'étude-action est de faire le point sur la place et l'activité des femmes (chefs d'entreprise et des conjointes collaboratrices) dans les exploitations agricoles. Force est de constater que le métier d'agricultrice « s'impose à petits pas ». A la fin des années 2000, le quart des postes d'exploitants est certes occupé par des femmes mais sur dix femmes qui s'installent, huit ont remplacé leur conjoint, et ce, souvent en fin de carrière ! Définir l'agriculture comme un métier de couple en proximité avec la famille reste une repré-

sentation persistante dans le monde agricole. On doit cependant noter que cette représentation classique du couple agricole résiste mal à l'analyse : près de trois quarts des jeunes épouses ne travaillent pas sur l'exploitation de leur mari agriculteur. De plus, si le couple résiste dans les exploitations aux activités diversifiées ou de polyculture-élevage, il n'en va pas de même dans les exploitations spécialisées où les conjointes sont de moins en moins nombreuses... mais les femmes de plus en plus présentes en tant que salariées agricoles.

Si la division du travail en fonction du sexe évolue, notamment du fait des agricultrices les plus formées, l'activité des femmes sur l'exploitation reste souvent organisée autour de la vie familiale, notamment lorsqu'il y a de jeunes enfants. L'agenda de l'agricultrice est un enchevêtrement entre le temps du travail, le temps domestique, celui de la famille et de la vie sociale et, quand il en reste, du temps pour soi. Cette imbrication des temps demande aux femmes un réel effort de réorganisation pour partir en formation. ●

## A quelles formations participent les femmes ?

Quand on pose cette question, on y répond fréquemment en affirmant que les femmes suivent certaines formations (développement personnel, langues étrangères, informatique...) et pas d'autres (productions végétales, gestion...). Y-aurait-il des formations réservées aux femmes, moins importantes pour l'exploitation, moins centrées sur la production et plus sur des tâches considérées comme annexes, voire plus « sur le social » ? Réalité ou stéréotypes ? Une approche rapide tend à confirmer le discours ambiant. Les statistiques VIVEA révèlent bien une forte proportion de femmes dans les formations en langues, informatique ou développement personnel... Mais ces formations sont parmi les moins nombreuses. En 2009, moins de 200 femmes ont suivi des formations en développement personnel alors qu'elles étaient plus de 2 500 à suivre des formations en production animale. Si l'on s'intéresse donc davantage aux effectifs qu'aux proportions, on observe que les hommes et les femmes

suivent les mêmes formations ! Ainsi, les cinq thèmes de formation les plus suivis par les femmes sont :

- informatique et NTIC ;
- techniques liées à la production animale ;
- approche globale de l'entreprise ;
- environnement ;
- gestion des ressources humaines.

Les cinq thèmes de formation les plus suivis par les hommes sont les mêmes, à une exception près : la gestion des ressources humaines, qui est remplacée par les techniques liées à la production végétale. Ceci montre deux choses. La première est que, en matière d'approche genre, il est important de rendre visible ce que font les hommes et les femmes pour éviter les traitements statistiques trop rapides. La seconde est que les stéréotypes ont la vie dure. Il faut sans cesse s'interroger sur nos représentations respectives et les confronter à la réalité sociale et à ses évolutions. ●



© Shutterstock

## Genre et formations : « La formation appelle la formation »

**55%** des cadres partent régulièrement en formation contre 17 % des ouvriers. En effet, le niveau de formation initial détermine fortement le recours à la formation continue tout comme la profession et la catégorie socioprofessionnelle.

Les écarts de taux d'accès s'expliquent aussi par les différences de statuts professionnels : les salariés vont plus en formation que les professions libérales ou que les artisans. En revanche, les agriculteurs (12 %) ont un taux d'accès à la formation supérieur à celui des chefs d'entreprise (7,5 %) et des professions libérales (11 %). Enfin, les chefs d'exploitation accèdent plus à la formation que les salariés agricoles (10 %).

Les femmes vont moins en formation continue que les hommes, particulièrement celles ayant un niveau de formation initiale peu élevé. La présence d'enfants réduit également l'accès des femmes à la formation mais n'af-

fecte pas de manière analogue l'ensemble des professions et catégories socioprofessionnelles. Ce sont les ouvrières pour qui la présence d'enfants réduit le plus le taux d'accès la formation.

Deux hypothèses sont avancées pour expliquer la moindre appétence à la formation de certaines personnes et catégories socioprofessionnelles.

La première repose sur l'idée que la formation continue représenterait un investissement plus important pour ceux et celles qui ont un vécu scolaire plus difficile, alors qu'elle serait plus « naturelle » et valorisante pour les autres.

La seconde considère que les personnes ne vont pas en formation parce qu'elles ne voient pas l'usage de cet investissement. Cette seconde hypothèse permet sans doute de mieux analyser le plus faible taux d'accès des femmes à la formation continue y compris en agriculture. ●

## Le genre et la formation en agriculture

**A**u niveau national, le taux d'accès à la formation des agricultrices est de 8,6 % alors qu'il est de 13,5 % pour les agriculteurs. Les inégalités d'accès à la formation varient énormément d'un territoire à l'autre et d'une production à l'autre. Ainsi, les éleveurs sont les plus les gourmands en matière de formation continue.

Le niveau de formation initiale des agriculteurs et des agricultrices s'élève du fait de l'augmentation générale de la formation initiale dans la société mais aussi grâce aux exigences de plus en plus importantes quant aux diplômes nécessaires pour prétendre aux aides à l'installation.

En revanche, les femmes deviennent agricultrices, certes avec des niveaux de plus en plus élevés, mais majoritairement sans

avoir suivi de formation initiale spécifique à l'installation en agriculture. La grande majorité d'entre elles accède au métier plus tardivement que les agriculteurs et souvent après une formation et des parcours professionnels hors agriculture.

Les formations professionnelles préalables à l'installation et la formation continue constituent des moments fondateurs de l'identité des agricultrices. Le rôle de la formation professionnelle va donc bien au-delà de la simple acquisition de compétences : c'est un moment privilégié pour acquérir ou réaffirmer une identité d'agricultrice.

La formation agricole continue des femmes a beaucoup évolué. Au début des années 1960, elle permet aux pionnières de trouver

une place spécifique, complémentaire à celle du mari sur l'exploitation familiale.

À partir de 1976 (stage de 200 heures) et de 1988 (nouveaux critères d'aide à l'installation des jeunes), le BPA et le BPREA deviennent des passages obligés pour l'obtention des aides à l'installation. Pour beaucoup de femmes, ces stages puis ces formations constituent un temps de socialisation à l'agriculture, indispensables à leur construction identitaire.

L'usage de la formation varie au cours de la vie : la formation est importante au moment de l'installation, elle diminue avec la mise en place des investissements professionnels et la présence d'enfants en bas âge. Elle reprend éventuellement ensuite. ●

## Les agricultrices et la formation



© Fotolia

L'objectif de l'étude-action est de comprendre pourquoi les femmes contributrices à VIVEA se forment en général moins que les hommes. Pour ce faire, deux étapes sont nécessaires :

- la première définit les freins objectifs et subjectifs au départ en formation au regard de la situation et de l'activité des femmes dans l'entreprise et d'autres éléments explicatifs (représentation de la formation continue...);
- la seconde tente de comprendre les motivations de celles qui viennent en formation.

Ainsi, le travail d'enquête révèle que, derrière la simple différence de taux d'accès, se cachent en fait des stratégies très différenciées quant à l'usage que font les agricultrices de la formation.

Pour comprendre ces différentes stratégies, il est important d'examiner comment les femmes définissent la formation puis comment elles articulent la formation à leur projet pour enfin distinguer les trois types de rapport à la formation.

### Deux conceptions de la formation

Certaines femmes distinguent la formation de l'information et du conseil. Pour elles, la formation est déterminante, notamment pour maîtriser l'approche globale de son exploitation et sa stratégie. Elle nécessite donc de prendre du recul par rapport au quotidien, de « lever le nez du guidon ». Elle peut être différée dans le temps et fait partie des activités nécessaires à la conduite de l'entreprise. L'information est plus immédiate et sert à se tenir au courant de l'actualité.

Le conseil sert à traiter une question, à résoudre un problème. L'agricultrice (on peut probablement généraliser sans risque à l'ensemble des agriculteurs) travaille dans ce cas avec des acteurs différents : organismes de formation et groupes de développement pour la formation ; presse, internet et réunions pour l'information ; organismes économiques, organisations professionnelles agricoles et organismes techniques pour le conseil. Pour d'autres femmes, formation, information et conseil sont confondus. L'essentiel est d'avoir une personne de confiance, rarement plus, souvent un conseiller, qui apporte des solutions aux problèmes rencontrés. Il le fait éventuellement en prescrivant de la formation.

### Trois articulations possibles entre formation et projet professionnel

- Le premier type d'agricultrices affirme son projet professionnel d'installation en agriculture. Ces agricultrices ont choisi ce métier et se battent pour l'exercer. Largement émancipées des tutelles familiales et conjugales, elles ont intériorisé les rapports de genre : pour elles, l'égalité va de soi. Chacune peut prendre sa place.
- Le deuxième type d'agricultrices assume son choix de devenir agricultrice. Elles le présentent comme le meilleur ou le moins mauvais choix professionnel du fait de leur formation initiale parfois mais, le plus souvent, du fait de leur parcours professionnel et familial, de la situation de l'emploi local. Par exemple, après quelques

## Témoignage

Florence Giraud, conseillère VIVEA et pilote de l'étude-action en Provence-Alpes-Côte d'Azur

### Agir localement

Lors des comités de pilotage, j'ai ressenti une véritable envie et un besoin d'échanger entre les différents acteurs mobilisés. Dans notre région, nombreux sont ceux ayant déjà mis en place des actions. Il est donc important d'échanger et de mettre en commun nos outils pour être plus pertinents.

Ce travail a permis d'inscrire VIVEA dans un partenariat très dynamique dans les trois régions. Il ne s'agit pas pour nous de tout réinventer mais plutôt de participer à une dynamique collective avec les spécificités de notre organisme et des métiers de l'agriculture. Nous avons défini trois pistes de travail. En région PACA : l'articulation entre le projet professionnel personnalisé des agricultrices et la formation continue, la recherche de nouvelles modalités pédagogiques pour certains groupes de femmes ayant plus de difficultés à accéder à la formation et l'écoute des besoins spécifiques des agricultrices. Chacune de ces thématiques fera l'objet d'un groupe de travail. Les résultats seront diffusés à l'ensemble des organismes participants au comité de pilotage et valorisés lors d'une journée particulière en 2011.

Tout au long de cette étude-action, la Délégation aux droits des femmes, les centres d'information du droit des femmes et de la famille, les organismes spécialistes de l'égalité professionnelle, les centres de formation, le groupement régional pour l'action et la formation des femmes, la MSA, pour ne citer qu'eux, ont apporté et continuent d'apporter leur pierre à cette dynamique locale sur l'approche genre en agriculture. En conclusion, il me paraît important de passer d'une logique qui vise simplement à faciliter l'accès des femmes à la formation à des actions centrées sur l'approche genre dans lesquelles hommes et femmes ont tout à gagner. La prise en compte des besoins des agricultrices dans le domaine de la formation, notamment le perfectionnement de compétences, est aussi un enjeu très important pour les agriculteurs.



années dans les services à la personne, tout compte fait entre le salaire, les horaires décalés et la richesse des rencontres d'un côté, le renforcement de l'exploitation (DJA, dotation laitière...) et les horaires qui permettent de s'occuper davantage des enfants de l'autre côté, elles assument le choix de venir travailler sur l'exploitation.

• Le troisième type de femmes n'a pas choisi le métier. C'est celui de leur époux. C'est souvent un métier qu'elles ne voulaient pas faire mais auquel « *on finit par s'habituer* ». Pour elles, l'apprentissage est circonscrit au cadre conjugal ou familial. Elles ont souvent essayé d'échapper à l'agriculture par la formation initiale. Elles ne conçoivent donc que très difficilement de partir en formation continue.

### Trois types de rapport à la formation

Chacun de ces types d'agricultrices entretient un rapport particulier à la formation (voir aussi tableau p.3).

• Pour celles qui ont un projet affirmé, la formation sert à accompagner les décisions stratégiques. C'est aussi une obligation qu'elles se donnent de manière régulière, indispensable à l'exercice du métier de chef d'entreprise. Elles font fi des contraintes exprimées par d'autres, sauf pour les enfants en bas âges. Elles ne voient pas l'utilité des groupes féminins : pour elles, les formations doivent être mixtes.

• Pour celles dont le projet est assumé, la formation continue doit

permettre de développer les savoir-faire opérationnels. C'est une opportunité offerte qu'il faut savoir saisir en fonction de l'intérêt, du temps disponible et de la rapidité du retour sur investissement. La famille, la préparation des repas peuvent être vécues comme des contraintes mais rarement au point d'interdire le départ en formation. Elles peuvent participer à des groupes mixtes ou féminins en fonction des thèmes. Leur demande de formation est en effet très vaste. Là où les premières concentrent leurs besoins sur la stratégie et la technique, ce type d'agricultrices exprime des besoins allant de la technique au développement personnel en passant par des formations qui peuvent bénéficier autant à l'exploitation qu'à la famille (utilisation d'Internet par exemple).

• Les femmes dont le projet est plus subi ne partent en formation que sous une forte obligation (informatisation des déclarations par exemple) ou pour développer des compétences techniques qui leur permettent de s'émanciper ou d'exister face à leur conjoint. Elles rencontrent des contraintes fortes parfois surprenantes (présence requise pour une tâche précise à exercer tous les jours sur l'exploitation) et souvent liées aux astreintes familiales ou de l'élevage. Elles préfèrent les groupes de femmes et leur départ en formation suppose une médiation de la part d'une personne proche, souvent une autre femme insérée dans les réseaux sociaux. Leurs besoins en formation, outre les obligations dictées par l'extérieur, sont liés à la famille ou à une demande de reconversion professionnelle. •

## Témoignage

Florence Bellée, conseillère VIVEA et pilote de l'étude-action en Basse-Normandie

### Une nouvelle façon de considérer les groupes femmes

L'étude-action met en lumière la nécessité pour certaines femmes d'être encouragées localement à partir en formation. Un encouragement qui leur permet de dépasser les résistances psychologiques, culturelles et sociales qu'elles ont vis-à-vis du départ en formation. Les groupements agricoles féminins continuent de jouer un rôle important dans l'émergence de besoins mais surtout dans la mise en place de dynamiques territoriales de la formation continue agricole. Dans les régions où ils sont encore actifs, l'enjeu est d'organiser la porosité, entre les groupes mixtes et les groupes féminins, nécessaire à des moments-clés dans le parcours des femmes.

## Typologie du rapport des femmes agricultrices à la formation continue

	Projet affirmé	Projet assumé	Projet subi
Leurs attentes vis-vis de la formation	Avoir des éléments stratégiques sur le pilotage • « Savoir s'il faut passer en bio ou non » • Apprendre une nouvelle activité « Transformation »	Mieux réaliser certaines tâches • « Cela ne peut pas nuire » • « C'est un lieu pour avoir des contacts »	• Développement du savoir éventuellement en opposition au mari (avoir sa place) • Répondre à une obligation (PAC, informatisation)
Les contraintes et opportunités	Absences de contraintes (sauf enfants en très bas âge dans certains cas) • « Il suffit d'avoir la volonté »	• La famille, les repas • Départ en formation si temps disponible, retour rapide sur investissement, apprentissage pratique, intérêt pour la famille	• Présence de fortes contraintes (tâches régulières et quotidiennes perçues comme obligatoires) • Départ en formation si obligation forte (informatisation), incitation par des dynamiques locales
Position par rapport à la mixité	Les formations doivent être mixtes	Formations mixtes ou non en fonction des thèmes	Formation non mixte Départ en formation plus facile si prescription par une personne de confiance
Demandes spécifiques de formation	Techniques, stratégiques	Très diverses, techniques, relations humaines, développement personnel	En lien avec la famille, en lien avec une reconversion

VIVEA s'engage

## Le plan d'action national pour l'égalité d'accès hommes/femmes à la formation

*VIVEA définit 2 axes principaux de travail au regard des résultats de l'étude*

1<sup>er</sup> axe - Faire connaître les résultats de l'étude et contribuer ainsi à faire évoluer les représentations sur l'accès à la formation des femmes et à diffuser une « culture genre » pour la formation continue dans le secteur agricole :

- en interne, auprès des équipes et des Comités VIVEA ;
- auprès de nos partenaires nationaux et territoriaux : partenaires, commanditaires, prescripteurs et réalisateurs de formation.

Les moyens : publication, présentation de l'étude lors des réunions nationales, des Comités régionaux et d'événements locaux.

2<sup>e</sup> axe - Intégrer dans les pratiques de formation continue en agriculture une « culture genre » de façon à ce que les femmes puissent

accéder à la formation en général et aux mêmes actions que les hommes :

- intégrer la « culture genre » dans les différents process de travail de VIVEA : dans nos pratiques de communication et de formation, dans le suivi statistique de nos bénéficiaires, dans les différents projets que nous pilotons ou impulsions, dans les plans d'action territoriaux ;
- capitaliser les pratiques remarquables en matière d'égalité d'accès à la formation hommes/femmes ;
- impulser auprès des commanditaires, des prescripteurs et des réalisateurs de formation la prise en compte de cette préoccupation dans les différentes phases d'élaboration des dispositifs de formation : l'analyse des besoins, la mobilisation des publics, la conception des formations. •

La bibliographie de l'étude est disponible sur le site Internet [www.vivea.fr](http://www.vivea.fr) à la rubrique « Espace documentaire ».

### Témoignage

**Florence Bras, conseillère VIVEA et pilote de l'étude-action en Poitou-Charentes, en charge d'une mission nationale sur l'approche genre**

L'Europe, de par le Fonds social européen, nous invite à nous intéresser davantage aux questions d'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Dans notre Plan stratégique triennal, nous avons identifié les femmes comme un public accédant moins à la formation. L'une de nos priorités est donc de leur faciliter l'accès à la formation. Cependant, la question du comment restait entière jusqu'à la réalisation de l'étude-action. Les résultats de cette étude-action, le travail de réflexion aux niveaux national et local et les préconisations élaborées avec nos différents partenaires, nous donnent les moyens de franchir un nouveau cap et de mettre en place une véritable stratégie. Une meilleure connaissance de la réalité,

ou plutôt de la diversité des situations vécues par les agricultrices, accroît notre motivation initiale : contribuer à une plus grande égalité entre les hommes et les femmes. Cette amélioration de la condition des femmes dans le milieu professionnel est d'autant plus importante qu'elle profite aussi aux hommes et optimise les performances de l'entreprise. A présent nous savons de quelle manière procéder au changement. Les femmes n'ont pas de besoins spécifiques en matière de formation puisqu'elles suivent déjà les mêmes formations que les hommes. Ce sont bien nos pratiques qui génèrent l'inégalité d'accès à la formation. C'est donc sur les modalités de travail des différents prescripteurs et acteurs de la formation qu'il nous faut agir.