OXYMORE

Les ateliers de l'innovation sociale

La grande diversité des usages de la formation par les agricultrices

une étude-action sur l'accès des agricultrices à la formation continue

Cette étude a été cofinancée par VIVEA et l'ADEC Poitou Charentes. Elle contribue à l'atteinte des objectifs des conventions régionales et de la convention nationale FSE conclue pour les années 2010 et 2011 avec la DGEFP

une version électronique de ce rapport
ainsi qu'une synthèse sont disponibles sur
www.vivea.fr

Table des matières

1 Une étude action sur les agricultrices et la formation continue.....5
1.1 Les trois objectifs de cette étude-action.....5
1.2 Méthodologie et terrains d'étude.....6
1.3 Une bibliographie abondante et sans cesse renouvelée.....13
1.4 Le décalage entre les statistiques et les données recueillies sur le terrain.....13

2 les femmes en agriculture.....15
2.1 Un agriculteur sur quatre est une agricultrice.....15
2.2 Des couples de moins en moins agricoles.....15
2.3 Une différence de transmission des exploitations en fonction du genre.....16
2.4 La lente évolution des rapports entre les genres.....16

3 les femmes et le travail agricole.....20
3.1 La difficile analyse des temps de travail en agriculture.....20
3.2 Le temps de travail en agriculture et l'approche genre.....21
3.3 Trois réflexions fondatrices sur le travail agricole et le genre.....24
3.4 Quatre modes de répartition du travail entre les hommes et les femmes.....26
3.5 Travail des femmes, travail des hommes.....27
3.6 Une typologie des femmes au travail.....28

4 Les femmes et la formation.....29
4.1 Repères sur la formation continue.....29
4.2 Appétence à la formation 31
4.3 Repères sur la formation agricole.....32
4.4 Repères sur les contributeurs de VIVEA.....33
4.5 Où vont les femmes en formation ?.....34
4.6 Formation et conseil.....36

5 Trois typologies pour agir sur la formation des femmes.....37
5.1 Le projet de l'agricultrice.....37
5.2 Le projet et les modalités d'accès à la formation.....40
5.3 Le projet et le positionnement social.....42

6 Les recommandations.....44
6.1 La méthodologie de construction des préconisations.....44
6.2 La première série de préconisations.....45
6.3 La seconde série de préconisations.....48

7 En guise de conclusion : VIVEA s'engage.....52
7.1 Le plan d'action national pour l'égalité d'accès hommes/femmes à la formation 52
7.2 Trois témoignages.....52

Introduction

Au niveau national, les statistiques de VIVEA montrent de manière récurrente que les femmes se forment moins que les hommes. Le taux d'accès des agricultrices à la formation continue est de 8,8 % alors que celui des hommes atteint 13,2 %. Cette réalité n'est pas sans poser question au regard du droit à l'égalité d'accès des agricultrices à la formation continue. Cette différence entre les taux recouvre des réalités très contrastées en fonction des régions, des productions et des dynamiques sociales. Cette étude a été initiée par le Comité VIVEA de Poitou-Charentes, très vite rejoint par deux autres comités (Basse-Normandie, Provence-Alpes-Côte-d'Azur). L'étude est alors devenue nationale, les trois régions devenant des terrains particulièrement intéressants du fait de leur diversité.

Au-delà de la question essentielle de la différence de taux d'accès entre les hommes et les femmes, il était important de mieux comprendre les usages de la formation par les agricultrices, mais aussi leur place au sein des exploitations et leurs demandes vis-à-vis de la formation. Comprendre les pratiques de formations et leurs usages constitue une première étape pour proposer des pistes d'actions pérennes aux niveaux régionaux et national.

Ce rapport ne prétend pas rendre compte de l'ensemble de la richesse des débats tenus tout au tout au long de cette étude action. Il se veut une trace des différentes phases de l'étude ainsi que des principaux résultats de l'analyse réalisée, il ne peut pas rendre compte des différentes initiatives auxquelles cette étude a pu participer et participera tant au niveau national que dans les trois régions concernées.

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 les hommes et femmes et à l'approche genre bénéficient aux hommes comme aux femmes. L'aménagement d'un poste de travail, la réduction des charges bénéficient autant aux hommes qu'aux femmes. Les combats pour l'égalité des statuts et des revenus (actuels et différés comme la retraite) par exemple, restent pour autant nécessaires. Et les agricultrices le savent bien.

1 Une étude action sur les agricultrices et la formation continue

1.1 Les trois objectifs de cette étude-action

Le premier objectif était de comprendre pourquoi les femmes contributrices à VIVEA, se forment, en général, moins que les hommes. Ceci supposait notamment de mieux connaître les freins objectifs et subjectifs au départ en formation au regard :

- de leurs situations et des activités mises en œuvre sur l'entreprise agricole ;
- d'autres éléments explicatifs (représentation de la formation continue présence d'enfants…).

Il s'agissait également de comprendre les motivations des agricultrices qui viennent régulièrement en formation.

Le deuxième objectif devait aider à caractériser les types d'activités menés par les femmes sur les exploitations agricoles en particulier :

- appréhender l'articulation de leurs activités avec celles des autres personnes travaillant dans l'entreprise ;
- analyser si les types d'activités exercés sont surdéterminés par une répartition en fonction du genre.

Globalement, on cherchait ici à mieux saisir la place des femmes agricultrices et leur rôle sur l'exploitation.

Le troisième objectif était centré sur la connaissance des compétences mobilisées par les agricultrices et de la compréhension de la façon dont elles articulent leur métier et la compétence nécessaire à son exercice. Il convenait ici de caractériser les compétences mobilisées et de repérer si les agricultrices ont besoin de compétences spécifiques par rapport aux compétences identifiées pour l'ensemble des chefs d'entreprise (principalement les hommes). Cet objectif devait aussi permettre d'éclairer les ressources utilisées pour acquérir les compétences. Comment les agricultrices utilisent-elles leurs compétences dans leurs métiers y compris celles acquises hors champ professionnel ? La question de la reconnaissance de la professionnalité fut aussi abordée tant à l'intérieur de l'entreprise en lien éventuellement avec les questions du statut (conjoint, associés, salariés…) qu'à l'extérieur de l'exploitation.

Ces objectifs doivent permettre de mieux comprendre le rapport que les agricultrices entretiennent avec la formation, de voir les éventuelles spécificités de leurs activités professionnelles et de mieux comprendre les compétences mises en œuvre dans l'exercice de leur profession.

1.2 Méthodologie et terrains d'étude

Une méthodologie qualitative et participative

La méthodologie de l'étude repose sur deux choix : une méthode essentiellement qualitative et une approche participative.

La méthode qualitative permet, grâce à des entretiens semi-directifs, de mieux comprendre comment chacune interprète dans son vécu la problématique du métier et de la formation, de mieux appréhender les représentations subjectives du métier et l'articulation entre les compétences et la manière dont est envisagée la formation continue. Cette méthode ne prétend pas obtenir des résultats en termes de représentativité statistique : elle essaye de décrire l'exhaustivité des comportements. On cherche à proposer une typologie de l'ensemble des comportements rencontrés lors des études de terrain sans chercher (ce qui représenterait des dépenses considérables sans grand intérêt opérationnel) à quantifier le pourcentage de contributrices appartenant à chacun des types.

En complément à cette approche qualitative, un travail de traitement statistique des données recueillies par VIVEA donne une portée plus globale aux études de terrain et les complète par des indications quantitatives utiles à la réflexion. Cette recherche d'une perception plus globale a été renforcée par la rencontre avec des experts de la place des femmes en agriculture et de l'approche genre et formation continue dans ou hors de l'agriculture.

La méthode participative se situe dans la tradition de l'étude action. Ainsi, dès la définition de la méthodologie, les différentes phases de restitution intègrent un travail d'analyse de différents comités de pilotage et comités techniques tant au niveau national que dans chacune des trois régions.

Ainsi, les résultats finaux sont constitués des résultats de l'étude, mais aussi de l'ensemble des propositions émises au cours des différents comités de pilotage. Les résultats des études sont bien évidemment importants, mais les effets que génère le travail en comités de pilotage et la synergie entre études et participation des acteurs le sont, à terme, tout autant.

La méthode participative permet clairement aux acteurs et porteurs de projets de s'approprier les résultats et d'imaginer collectivement les pistes d'action à mettre en œuvre.

la phase préparatoire

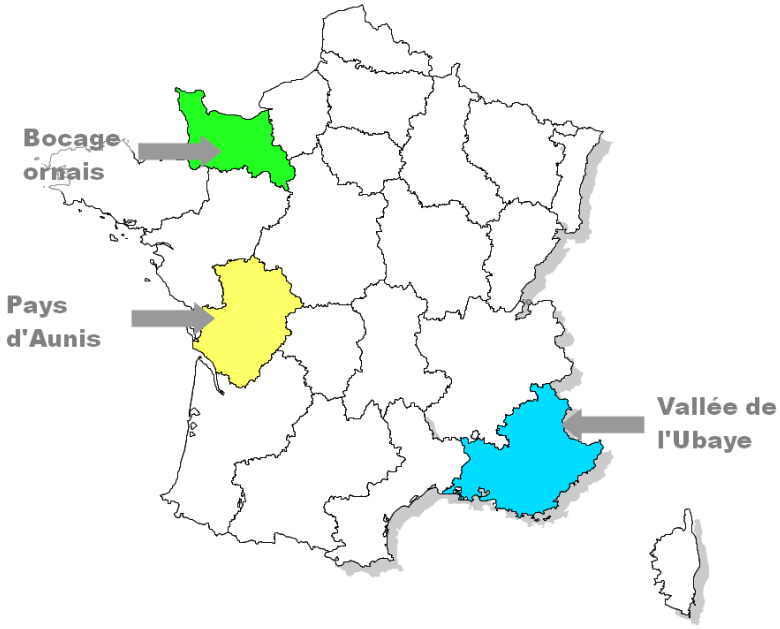
Elle a consisté en un approfondissement de la commande et de la méthodologie avec la cellule technique[1]. Elle a choisi, au sein des trois comités VIVEA volontaires pour participer à l'étude, les départements et les trois territoires d'enquête. L'approche documentaire a été l'occasion de réaliser un travail de recension biographique. Le traitement des données statistiques disponibles a dressé un panorama assez précis de la formation continue des agricultrices grâce aux données recueillies par VIVEA.

L'enquête de terrain

Elle constitue une étape centrale de l'étude. Les terrains retenus sont le pays d'Aunis

1 La cellule technique était constituée de Florence BELLEE, Florence BRAS et Florence GIRAUD, conseillères VIVEA, Sylvie BOURGEAIS, DIF VIVEA, Yves CARIOU et Gilles RAULT, consultants OXYMORE

dans le département de Charente-Maritime, le pays du bocage dans l'Orne, et la vallée de l'Ubaye dans les Alpes de Haute-Provence.



Dans chacun de ces territoires, les rencontres avec des informateurs privilégiés ont permis rapidement de situer les caractéristiques de l'agriculture et la place des femmes (agricultrices ou non) dans les territoires. Les trente-deux entretiens d'agricultrices réalisés en face à face à leur domicile ont permis de récolter un matériau d'une très grande richesse sur l'articulation entre le parcours de vie et l'activité professionnelle, et le rapport à la formation des agricultrices.

Le choix de ces trois territoires s'est révélé pertinent, car il a conduit à appréhender une grande diversité de situations d'agricultrices. Il nous faut remercier ici l'ensemble de ces personnes qui ont donné du temps pour nous permettre de mieux saisir la diversité de la situation des agricultrices tant dans leur insertion territoriale que dans la connaissance fine de leur place au sein des exploitations agricoles. L'analyse de ce matériau récolté a contribué à l'élaboration des différentes typologies proposées dans ce document. Les croisements entre ce matériau de terrain, la bibliographie, les éléments statistiques et les travaux des différents comités de pilotage et comités techniques éclairent le rapport des agricultrices à la formation et leur place au sein de l'exploitation.

les restitutions

Moments déterminants de toute recherche-action, elles ont été de deux types : les restitutions à la cellule technique et les restitutions aux comités de pilotages régionaux. Ces derniers ont rassemblé un nombre variable d'acteurs selon les configurations régionales. Toujours sensibles à la question de l'approche genre et à la formation continue des agricultrices, ils se sont intéressés aux résultats de l'enquête et ont contribué à les affiner.

Outre la fonction traditionnelle de restitution du travail réalisé par les consultants, ces restitutions furent des lieux de rencontre et de confrontation d'acteurs locaux et régionaux. Ils évoluent dans des champs professionnels différents et mènent des actions sur l'approche et la formation continue des femmes au sein ou en dehors du monde agricole. Ces restitutions

ont constitué des temps d'échanges d'outils et de réflexion sur les pistes d'avenir pour une meilleure prise en compte de l'approche genre dans la formation des agricultrices. L'ensemble de ce travail a produit de multiples propositions. Certaines concernent directement des actions à mettre en place au sein de VIVEA, d'autres sont à destination des dispensateurs et prescripteurs de formation continue. Enfin, certaines vont au-delà des questions de formation, car l'accès à la formation continue des agricultrices renvoie à des questions plus générales, parfois sociétales, mais plus souvent liées aux évolutions du monde agricole. L'ensemble des résultats de cette étude va être diffusé grâce à une synthèse et par différents temps forts dans chacune des régions.

Calendrier de réalisation des différentes phases de l'étude action

	Réunion de lancement Avec la cellule technique, calage des phases, définition des modalités de passation des entretiens en Région, définition des acteurs devant participer aux entretiens collectifs. Réflexions conjointes sur les modalités adéquates pour faciliter l'appropriation de l'étude.	octobre 2009
1	**Approche documentaire** Analyse bibliographique, entretiens exploratoires avec des experts, analyse statistique à partir des éléments disponibles.	octobre 2009
2	**Phases d'enquête dans chaque région** Entretien avec la conseillère de la délégation VIVEA, entretien collectif avec le comité local du département choisi au sein de la Région. 10 entretiens qualitatifs auprès d'agricultrices ou de couples (cinq usagères de la formation, cinq non d'usagères). Entretiens collectifs auprès des opérateurs de formation.	hiver 2009 2010
3	**Restitution intermédiaire** Présentation d'un diaporama sur les enquêtes réalisées, réflexion sur les modifications à apporter. Entretiens complémentaires auprès de personnes ressources. Entretiens complémentaires à réaliser en fonction des réactions et des réflexions issues de la restitution intermédiaire.	Février 2010

4	**Restitution de terrain, approches complémentaires** Analyse documentaire spécifique particulièrement sur approche genre et stratégie de formation. Restitutions dans chacune des régions dont le contenu porte sur les résultats nationaux et propres à chaque région.	**1er semestre 2010**
5	**Synthèse globale, validation et valorisation** Réunion avec la cellule technique sur les propositions et les pistes d'action. Rédaction du rapport final. Rédaction de la synthèse quatre pages. Participation aux événements locaux organisés par le comité VIVEA (date à définir avec la cellule technique).	**second semestre 2010**

La diversité des trois terrains

Chacun de ces trois terrains a ses particularités quant à la formation des agriculteurs et des agricultrices formation. Dans les Alpes-de-Haute-Provence, les agriculteurs ont un taux d'accès à la formation plus élevé que la moyenne nationale et équivalent à celui des agricultrices. En Charente-Maritime, le taux d'accès est proche de la moyenne nationale, mais les femmes se forment beaucoup moins que les hommes. Le taux d'accès à la formation continue élevé dans l'Orne avec un écart plus marqué entre les hommes et les femmes qu'au niveau national.

	Hommes et femmes confondus	Hommes	Femmes
Alpes-de-Haute-Provence*	14,26 %	14,37 %	14,03 %
Charente-Maritime	12,1 %	13,66 %	8,62 %
Orne	16,58 %	18,90 %	11,80 %
Moyenne nationale	11,8 %	13,2 %	8,8 %

*** département à faible effectif agricole** **Sources : VIVEA**

Située au Nord-Est des Alpes-de-Haute-Provence, **la vallée de l'Ubaye** est une région d'élevage dans un département agricole aux productions très variées (céréales, fruits, plantes à parfum, élevage...). Point de passage historique vers l'Italie, cette vallée constitue l'ancien couloir de circulation des colporteurs. À partir de la fin du XIXe siècle, ils vont migrer vers les Amériques et notamment vers le Mexique. La ville de Barcelonnette fut une sous-préfecture très active du département avant que Digne ne s'impose comme chef-lieu du département renvoyant la vallée de l'Ubaye aux confins du département.

L'économie actuelle est principalement orientée vers le tourisme (sports d'hiver, montagne d'été) et l'économie résidentielle (résidences secondaires, militaires...). Ainsi, la ville passe de 5 000 habitants résidents permanents en basse saison à 70 000 l'été. L'économie productive repose sur les services à la personne, l'artisanat et l'agriculture (ovins viandes avec un système d'estive, viande bovine, un peu de production laitière). Une petite coopérative laitière assure la collecte de 1,7 million de litres de lait par an.

À côté de cette économie agricole traditionnelle, on compte un nombre important de productions en circuit court essentiellement destinées aux marchés locaux et aux touristes. Les 80 agriculteurs sont répartis dans sept vallées très encaissées.

Sur cette population, aux dires d'experts, la moitié des agriculteurs serait « célibataire ». Parmi les 40 agriculteurs en couple, environ la moitié des conjointes travaille hors de l'agriculture. Les agricultrices rencontrées dans le cadre de l'enquête sont arrivées récemment, très souvent à la faveur de la rencontre avec le conjoint. Dans leur grande majorité, elles n'ont que très peu d'attaches à la vallée. Elles n'entrent donc pas dans des logiques de filiation ou de stratégies patrimoniales. Elles ont le souci de trouver un ancrage dans ce territoire soit comme résidentes du territoire soit comme agricultrices.

Dans la vallée de l'Ubaye, la pluriactivité (agriculture et travail hors de l'exploitation) est peu valorisée alors que les activités de transformation sont très valorisées, comme prolongement naturel de l'exploitation agricole. Pour les agricultrices de ce territoire, les besoins de formation sont axés sur l'acquisition de compétences complémentaires à l'activité de production, souvent liées à des techniques alternatives (agro bio, homéopathie vétérinaire...) ou sur la des nécessités de rester en phase avec les évolutions techniques. Les agricultrices rencontrées possèdent un profil tout à fait intéressant qui correspond à de nouveaux projets agricoles où l'identité d'appartenance territoriale devient pour ces femmes plus importantes que celle d'agricultrice.

L'étude de l'orientation technico-économique dominante dans **le Pays d'Aunis** montre que nous sommes ici dans une zone céréalière où les femmes... pratiquent l'élevage ! Le travail de terrain montre en effet que les femmes conservent souvent la responsabilité de l'élevage laitier, activité traditionnelle développée sur les marais ; les terres séchantes restent réservées aux cultures. La filière laitière est ancienne et son développement (AOC de Surgères, coopération, ENILIA...) s'explique par le déclin brutal de la viticulture ravagé par le phylloxera à la fin du XIXe siècle. La filière céréalière est particulièrement dynamique et bénéficie du seul port en eau profonde de la façade atlantique à La Rochelle. Les groupes féminins animés par la MSA ont profondément et durablement structuré l'émancipation et la formation des femmes. Les MFR sont particulièrement importantes dans la formation initiale.

Le bocage est un des trois territoires agricoles de l'Orne avec la plaine et le Perche. Ce territoire d'élevage concentre la moitié des agriculteurs du département alors qu'il ne représente à peine plus du tiers de la SAU.

Cette zone d'élevage se consacre essentiellement à la production laitière avec une référence moyenne de 269 000 litres de lait par exploitation. La charge de travail sur les exploitations est importante et, dans la majorité des cas, le travail s'effectue en couple. Le territoire est caractérisé par de faibles possibilités de travail féminin en dehors de l'agriculture. La présence d'un GFA féminin jusqu'aux années 1980 a eu un impact sur la formation des agricultrices. Les maisons familiales rurales sont des acteurs privilégiés de la formation initiale des agriculteurs. Cette zone du bocage ornais s'inscrit dans une longue tradition d'élevage laitier et reste marquée par des stratégies patrimoniales importantes. Les réseaux familiaux y sont très forts et assurent la réassurance collective indispensable en cette période où la crise laitière nuit lourdement à l'agriculture de ce territoire.

comparaisons entre les trois terrains d'étude

Les trois terrains		Vallée de l'Ubaye dans les Alpes de Hautes-Provence	Pays d'Aunis en Charente-Maritime	Bocage de l'Orne
caractéristiques principales des femmes	héritière ou non	très peu d'héritières directes, références mythiques aux grands-parents	souvent héritières directes	souvent héritières directes
	formation initiale	Rarement de formation initiale agricole, forte hétérogénéité des niveaux de formation initiale avec de hauts niveaux de formation	formation initiale agricole, sanitaire et social	formation initiale agricole, sanitaire et social
	inscription territoriale	inscription très courte moins d'une génération	inscription longue dans le territoire agricole pas forcément sur la commune	inscription longue dans le territoire agricole pas forcément sur la commune
	Mariage	hétérogamie	Homogamie	homogamie
type de production		ovins viande, pratique de l'estive, vente directe, pluriactivité niée, pas de culture (céréales...)de vente	Céréales, lait, viande bovine	bovins lait, bœuf,bovin viande, culture
type de projets menés par les femmes		autonome ou complémentaire du mari, projet de couple, projet de vie, gestion des droits produire	Association complémentarité	majoritairement complémentaire du mari, projet patrimonial ou familial, projet de couple
élément culturel du territoire		la quasi-totalité des femmes vient habiter dans la vallée, importance de la rencontre du mari, culture de vallée, traces d'un groupe féminin	zone intermédiaire avec une déprise de l'élevage, foncier marqué par le marais et le morcellement des exploitations, influence historique des groupes féminins	pays du bocage, tradition de maitre, l'importance des droits à produire, stratégie patrimoniale, groupe culture pour les hommes

1.3 Une bibliographie abondante et sans cesse renouvelée

Les nombreuses publications sur la place des femmes en agriculture peuvent être réparties en deux grandes époques.

Les premiers écrits sont le fait de pionnière avec un fort investissement militant. Ils portent principalement sur les rapports entre la famille et l'exploitation agricole.

La bibliographie de la seconde époque reste très abondante. Elle n'est pas centrée sur la place des agricultrices dans l'exploitation agricole, mais expose des travaux plus généraux sur l'approche genre qui vont ponctuellement analyser la situation des agricultrices.

Par ailleurs, il existe de nombreux outils sur l'approche genre réalisés par des institutions dans ou hors du monde agricole. Ils sont souvent répertoriés dans des organismes chargés de l'insertion professionnelle, de l'approche genre et de la formation. Le croisement entre les résultats de l'enquête de terrain et la bibliographie permet de donner une portée beaucoup plus générale à certains éléments recueillis lors des entretiens.

Il importe dans le travail ultérieur de poursuivre la collecte bibliographique engagée et de constituer une base de données des différentes ressources disponibles. Trois axes peuvent être préconisés :

1. l'actualité de l'approche genre et de la formation continue en agriculture ;
2. les outils créés dans et hors du monde agricole sur l'approche genre et la formation continue ;
3. les textes de référence sur l'approche genre, les femmes en agriculture, la formation continue en agriculture.

1.4 Le décalage entre les statistiques et les données recueillies sur le terrain

Un décalage est apparu entre les données statistiques recueillies dans le cadre des différentes formations financées par VIVEA et les représentations des personnes rencontrées lors des entretiens.

Outre les effets classiques des entretiens qui conduisent les personnes interrogées à ne plus se rappeler exactement les dates de leur départ en formation, trois éléments importants sont à retenir.

Le recueil systématique des statistiques de formation par VIVEA a été mis en place 2005, il ne peut donc pas encore prendre en compte les effets cycliques du recours à la formation chez les agricultrices. En général, elles partent en formation au moment de l'installation, elles diminuent leur recours à la formation au moment des investissements dans l'outil de travail et de la présence d'enfants en bas âge, elles reprennent plus ou moins ensuite.

Compte tenu de ce cycle sans doute plus accentué pour les agricultrices que des agriculteurs, il importe donc de mettre en place des analyses statistiques en cohorte afin de corréler les usages de la formation et le parcours de vie des agricultrices. Par ailleurs, les entretiens ont montré une difficulté pour certaines interlocutrices à identifier VIVEA en tant

que financeur de la formation, alors que dans la grande majorité des cas, elles repèrent plus facilement le dispensateur. Enfin, la distinction entre la formation professionnelle (nécessaire à l'installation) et la formation continue n'est pas précise chez les interlocutrices rencontrées.

Remarque méthodologique. De nombreuses sources statistiques sont utilisées dans le texte. Il convient donc d'être prudent sur des rapprochements abusifs entre des données statistiques qui n'ont pas été construites de la même manière. Il importe donc de lire les statistiques en tendance et non de chercher à comparer systématiquement les chiffres les uns par rapport aux autres.

2 les femmes en agriculture

2.1 Un agriculteur sur quatre est une agricultrice

En 2007, les femmes occupent 24 % des postes d'exploitantes professionnelles (22 % en 2000). Le nombre de femmes en agriculture baisse dans des proportions similaires à celle des hommes, mais cet effet est différent selon les tranches d'âge concernées. La grande majorité des installations d'agricultrices concerne des femmes qui, après avoir travaillé sur l'exploitation aux côtés de leurs maris, prennent leur succession. Dans huit cas sur dix, les femmes qui s'installent remplacent leur conjoint essentiellement pour obtenir une « meilleure » retraite. En revanche, pour les jeunes générations (moins de 30 ans), quasiment les trois quarts des jeunes épouses ne travaillent jamais sur l'exploitation de leur conjoint.

Il convient également de noter la présence de plus en plus importante de femmes salariées parmi les actifs agricoles. Elles représentent 13 % des salariés agricoles et regroupent celles qui vont prendre ce statut de manière temporaire (généralement avant l'installation) et celles qui s'inscrivent dans ce que l'on pourrait qualifier de carrière de salariée, elles n'envisagent pas ou n'ont pas la possibilité de s'installer. Ce cas de figure se rencontre principalement dans les exploitations hors-sol.

2.2 Des couples de moins en moins agricoles

la représentation sociale persistante du modèle agricole repose sur une cellule familiale (mari et femme) qui exerce ce métier particulier, en proximité avec la famille. Cette représentation est battue en brèche par plusieurs réalités, dont la forte persistance du célibat masculin (plus ou moins assumé) et le nombre de plus en plus important de conjointes d'agriculteurs travaillant hors de l'exploitation. Actuellement (Giraud, Rémy 2008) deux types de comportement expliquent l'articulation entre le couple et l'exploitation agricole.

Dans le premier cas, celui des exploitations les plus polyvalentes, l'activité agricole continue de s'exercer en couple dans des logiques traditionnelles (type polyculture élevage) ou dans le cadre de la multi fonctionnalité (vécue ici comme le prolongement naturel de l'activité de l'exploitation agricole). Les femmes exercent alors des activités périphériques à la production (accueil, transformation, vente directe…).

Dans le second cas, celui des exploitations spécialisées, les conjointes sont beaucoup moins présentes et exercent leurs activités professionnelles en dehors de l'exploitation. Cette situation correspond globalement à des comportements analogues à ceux des autres catégories socioprofessionnelles ou, dans la grande majorité des cas, homme et femme ne travaillent plus dans la même unité de production.

2.3 Une différence de transmission des exploitations en fonction du genre

Pour les hommes qui se destinent à l'agriculture, la reprise d'une exploitation familiale va de soi. Ils sont socialisés très précocement à cette éventualité. En revanche, les filles sont très rarement encouragées à la reprise de l'exploitation : les fils sont souvent privilégiés.

Seule une faible partie des agricultrices font le choix précocement (au moment des études secondaires) de s'installer. Parmi elles, on trouve non seulement de jeunes femmes issues du monde agricole, mais aussi celles qui ont très tôt développé une stratégie d'installation. « *À 15 ans, j'ai su que je m'installerai en agriculture, et j'y suis arrivée* [2]». Globalement, la grande majorité des agricultrices rencontrées ne se destinait pas *a priori* à le devenir.

2.4 La lente évolution des rapports entre les genres

Une appropriation tardive de l'identité d'agricultrice

La grande majorité des agricultrices (Giraud et Rémy 2008) accède au métier par le mariage. L'installation constitue un temps de réappropriation ou d'appropriation de l'identité d'agricultrices. Ainsi, la formation professionnelle nécessaire à l'obtention des aides à l'installation devient un moment déterminant, dans le parcours de vie, de la constitution des identités professionnelles ultérieures. Au-delà de l'impact sur les identités d'agricultrices, cette différence notoire d'accès au métier va aussi participer à définir la répartition des activités au sein de l'exploitation. Comme les hommes sont très souvent installés avant les femmes, les agricultrices vont devoir trouver leur place dans un outil préexistant à leur arrivée et souvent transmis de père en fils. Dans la négociation qui se déroule alors, la position de l'agriculteur et époux déjà en place va être déterminante. Ainsi, il est possible de dire que « l'agriculture reste encore un métier de couples dirigé par les hommes » au-delà de l'égalité de statut. Bien évidemment, cette affirmation est à moduler,selon les différents types d'exploitation et les représentations des personnes. Par ailleurs, il existe aussi des changements importants des représentations sociales du métier dus à l'arrivée de femmes extérieures au monde agricole.

La place du mariage

La moitié (51 %) des agriculteurs épouse des agricultrices (Vanderschelden 2006). Ils épousent également des filles d'employés (20 %) et d'ouvrier (10 %).

Mais les agricultrices épousent majoritairement des agriculteurs (73 %), ce qui corrobore la thèse selon laquelle l'accès au métier des agricultrices est très souvent lié au mariage. Se marier à un agriculteur (outre les bonnes raisons de l'amour !) permet d'accéder à un patrimoine ou offre la possibilité d'une installation qui aurait été autrement délicate.

Lorsque l'épouse de l'agriculteur est d'origine moyenne supérieure, elle ne travaille

2 Les citations en italique et entre guillemets sont tirées des entretiens réalisés dans le cadre de cette étude-action.

généralement pas sur l'exploitation, ce qui peut être vraisemblablement corrélé avec le degré de spécialisation des exploitations. Enfin dans une grande majorité des cas, les agricultrices ont eu une activité salariale significative avant d'entrer dans le métier.

L'articulation des temps de vie et le genre

Dans la société française, les femmes consacrent toujours deux fois plus de temps que les hommes aux tâches domestiques : 3 heures et 48 minutes en moyenne par jour pour elles contre 1 heure et 59 minutes pour les hommes (Bauer 2007). Cette inégalité dans la répartition des tâches domestiques s'accroît chez les travailleurs indépendants. Cependant, chez les agriculteurs, l'imbrication des tâches domestiques et professionnelles peut rendre plus difficile une analyse objective de la participation des hommes aux activités domestiques. Cependant comme ailleurs, les tâches les moins valorisantes échoient aux femmes.

Statut administratif des femmes et carrière : une série d'opportunités pour les femmes

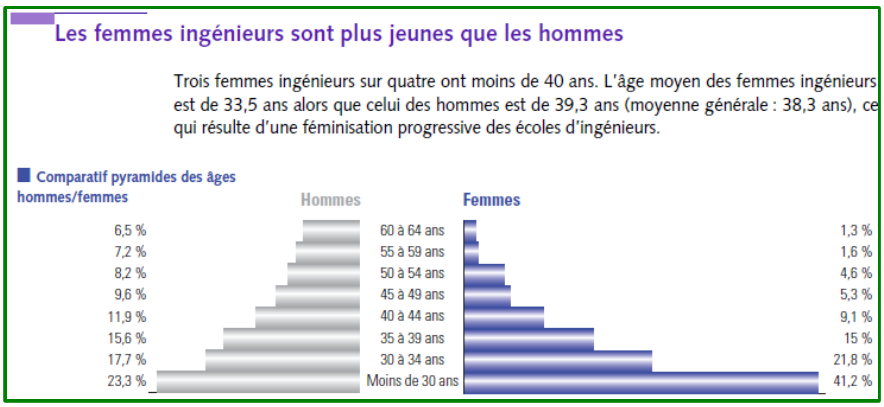
Les agricultrices ont un nombre de statuts professionnels beaucoup plus importants que les hommes au cours de leur carrière. Cette situation s'explique par l'usage optimal, pour les agricultrices, de différents statuts en fonction de la vie de l'exploitation et des personnes qui la composent. Ainsi, elles peuvent conserver leur statut de salariée particulièrement au moment des grossesses, le statut de chef d'exploitation pour permettre l'accès à certaines aides et prêt. Pour les plus âgées, l'installation juste avant la retraite au moment de la succession du mari permet d'améliorer quelque peu leur retraite.

Cette dimension d'optimisation ne doit pas cependant nier l'importance des nouveaux statuts qui sont possibles pour les agricultrices et qui leur donnent une véritable existence sociale juridique et symbolique. Ainsi, la loi d'orientation du 5 janvier 2006 oblige les agricultrices à opter pour le statut de collaborateur, de salarié ou de chefs d'exploitation.

Les femmes et les OPA[3]

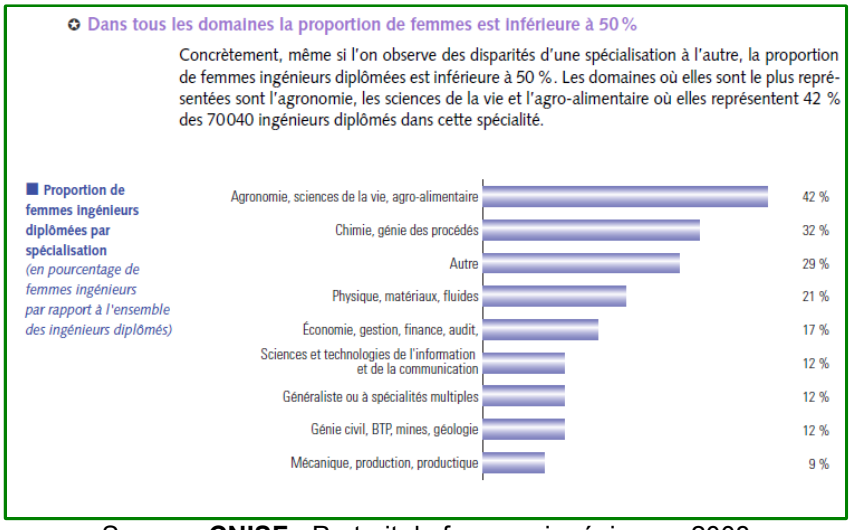
Alors qu'elles représentent 40 % des adhérentes des OPA, les agricultrices ne sont que 6 %dans les instances politiques (Rieu 2004). Cependant, les agricultrices ont souvent la responsabilité des dossiers formation au sein des OPA. De manière plus générale sur les rapports de genre au sein des OPA, on peut indiquer que les élus sont essentiellement des hommes et les salariés sont de plus en plus des femmes, particulièrement les conseillères agricoles. Voici quelques éléments qui permettent, en partie, d'expliquer ce phénomène.

3 Extrait d'un rapport d'étude commandé par la FNCUMA à Oxymore : *pratiques de femmes, pratiques d'animateurs- La distinction homme/femme dans les pratiques des animateurs de fédération de CUMA : plafond et cloisons de verre* juin 2010



Source : CNISF - Portrait de femmes ingénieurs – 2008

Les femmes ingénieurs sont particulièrement nombreuses dans les filières agri/agro.

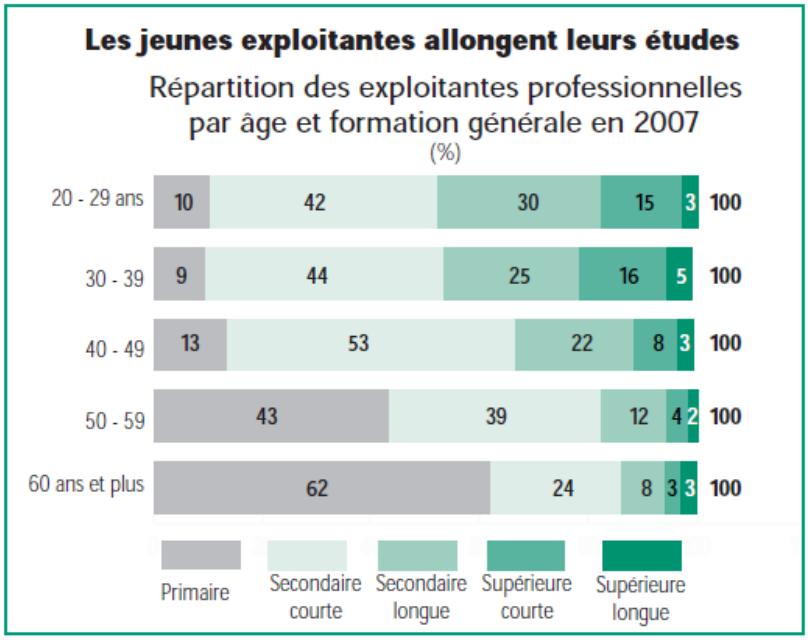


Source : **CNISF** - Portrait de femmes ingénieurs - 2008

Bien que le nombre de femmes ingénieurs diplômées augmente, la proportion de femmes reste faible et représente 17,7% des 662 800 ingénieurs diplômés de moins de 65 ans (Source : **CNISF** - Portrait de femmes ingénieurs – 2008).

Depuis 40 ans, les femmes ingénieurs s'installent très peu

En agriculture, les filles ne sont pas socialisées pour exercer des métiers de production, et l'installation de femmes diplômées reste marginale :



Source : Agreste - Enquête sur la structure des exploitations 2007

Source : Agricultrice : un métier qui s'impose à tout petits pas ; Laurent Bisault ; AGRESTE 2009

Tous ces éléments contribuent à expliquer la féminisation des équipes : le niveau de formation demandé à l'entrée du métier augmente, les femmes sont de plus en plus nombreuses dans les formations ingénieur particulièrement en agronomie où elles peuvent représenter deux tiers des effectifs. Comme elles ne sont pas socialisées pour s'installer, elles choisissent les métiers du conseil, probablement délaissés par certains hommes du fait de rémunérations. *En caricaturant, il nous semble important de s'intéresser à cette question, car le métier d'agriculteurs reste un métier où il y a toujours beaucoup d'hommes, mais qui sont de plus en plus conseillés par des femmes*. (VISIERE C. et CARIOU Y., 2010)

3 les femmes et le travail agricole

3.1 La difficile analyse des temps de travail en agriculture.

La mesure du travail reste toujours très complexe, car le travail agricole conserve de nombreuses spécificités. L'affirmation qu'*il serait vain de vouloir mesurer le travail agricole avec les mêmes catégories que le travail de l'atelier ou du bureau* (Mendras 1967) reste toujours d'actualité. L'imbrication forte entre le travail des agricultrices et les tâches de l'univers familial renforce les difficultés de mesure objective de leur travail au sein des exploitations. Depuis longtemps, des travaux scientifiques ont essayé de caractériser le travail agricole. Au cours des années 70, il s'agissait essentiellement de mesurer le travail d'un point de vue quantitatif en séparant le travail relevant de l'exploitation de celui de l'activité domestique. Puis à partir des années 80, le travail agricole a été analysé d'un point de vue sociologique et psychosocial. Aujourd'hui se sont plutôt des approches pluridisciplinaires qui sont privilégiées alliant à la fois les sciences humaines et les sciences techniques (de l'ethno-zootechnie à l'ergonomie). *De quoi parle-t-on quand on parle aujourd'hui de travail en élevage ? Benoît DEDIEU, chercheur INRA, invite à chausser de nouvelles lunettes pour découvrir les trois dimensions du travail en élevage.*

Première dimension : le travail est une ressource. Elle « doit être optimisée dans le cadre d'un projet de l'éleveur visant l'excellence économique ». Zootechniciens et conseillers de gestion vont ici intervenir pour, par exemple, fournir à l'éleveur des ratios temps de travail d'astreint par vache laitière. Quand ce ratio *varie de 1 à 4 selon les élevages, on mesure les marges de progrès possibles !*

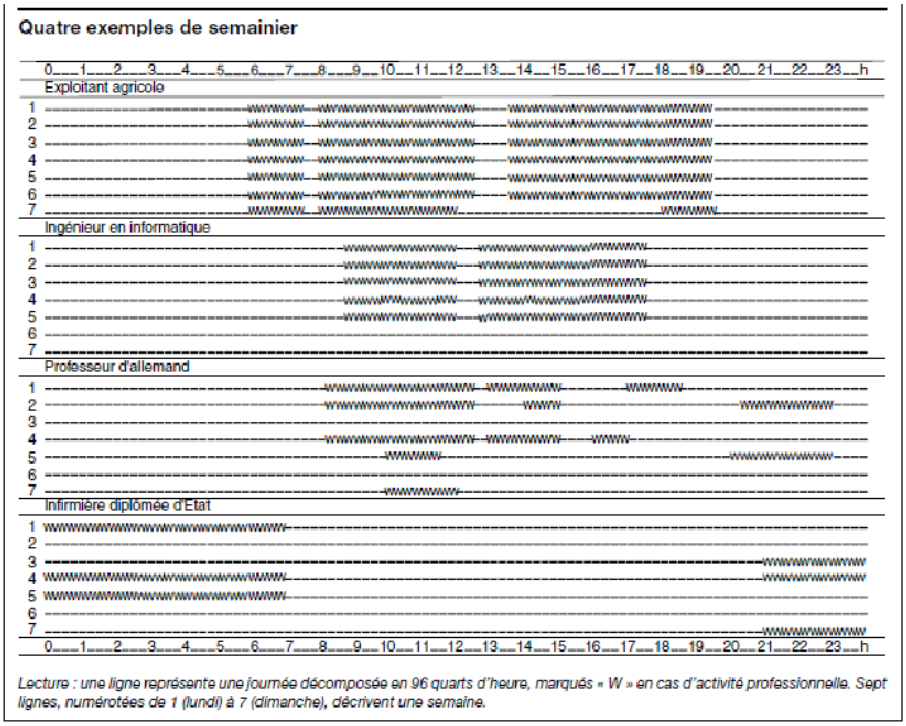
Deuxième dimension : le travail est un « système complexe d'activités à gérer dans le temps ». L'exploitation est vue aussi comme un projet de vie. Le zootechnicien va travailler avec l'ergonome pour prendre en compte la différence entre le travail réel et prescrit et les attentes de l'éleveur et, par exemple, comprendre l'organisation du travail, la façon dont les éleveurs vont mobiliser les équipements et la main-d'œuvre pour dégager, ou pas, des marges de manœuvre. Le conseiller et l'éleveur pourront mettre à plat le système et travailler sur le choix des tâches à déléguer pour dégager des marges de manœuvre.

Troisième dimension : L'homme et sa subjectivité. Le zootechnicien va s'appuyer sur la psychosociologie pour comprendre ce que l'éleveur « met en jeu dans le travail et ce que le travail lui permet d'être et de devenir ». Pour mieux accompagner l'éleveur, on va s'intéresser à son rapport à l'argent ou à la technique, ses relations avec les autres, mais aussi avec les bêtes (CARIOU Y. et DAHM V. 2010).

3.2 Le temps de travail en agriculture et l'approche genre

Les analyses de budget temps (CHENU, 2002) montrent que le temps de travail reste important en agriculture mais au même titre que pour 25 % des autres actifs. L'amplitude horaire est, elle aussi, importante. Par contre, le travail de nuit est moins fréquent que dans d'autres professions. Le travail agricole se caractérise aussi par une forte intensité, le matin et en fin d'après-midi et une moindre intensité en début d'après-midi.

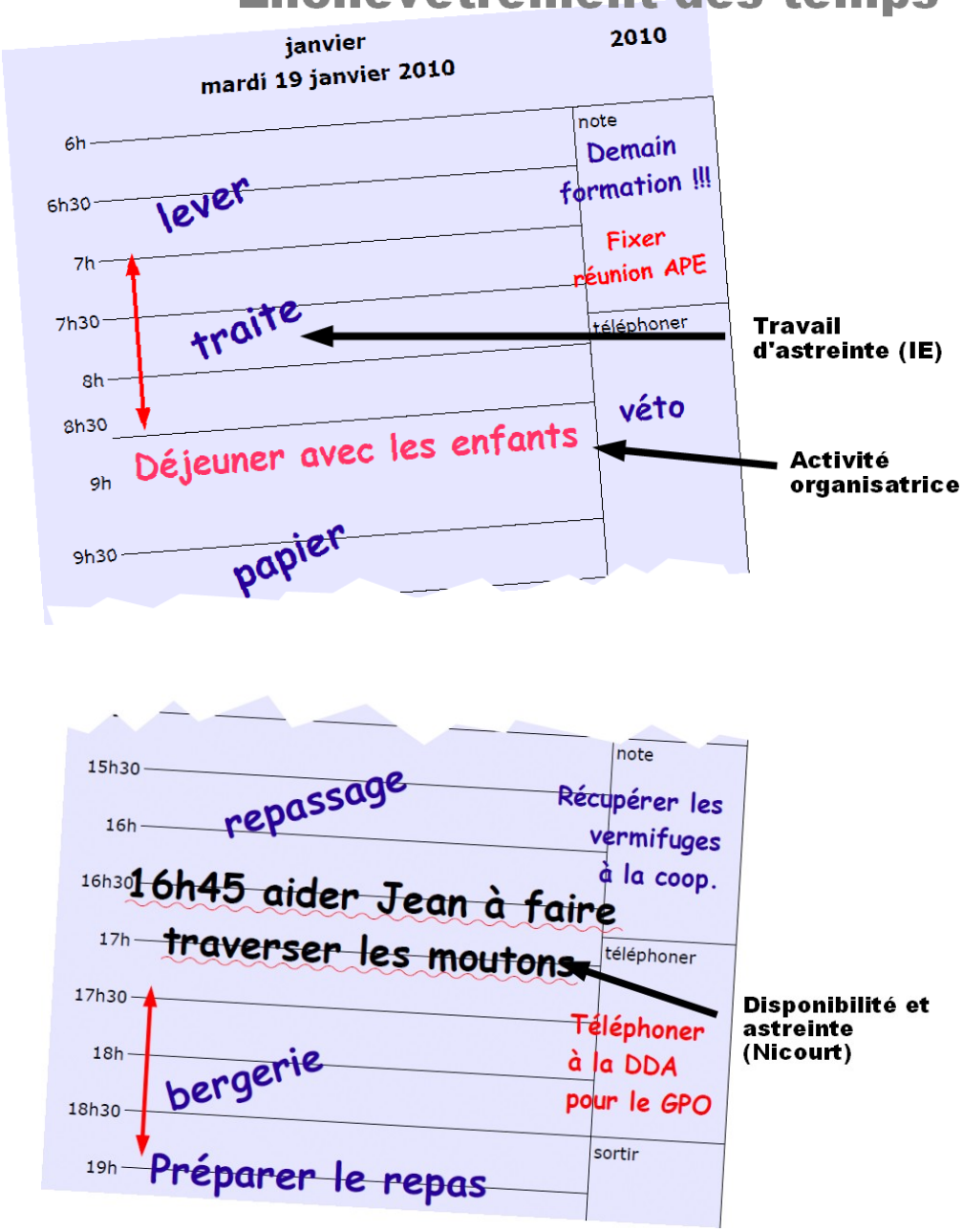
Source :CHENU Alain, Les horaires et l'organisation du temps de travail
ÉCONOMIE ET STATISTIQUE N° 352-353, 2002



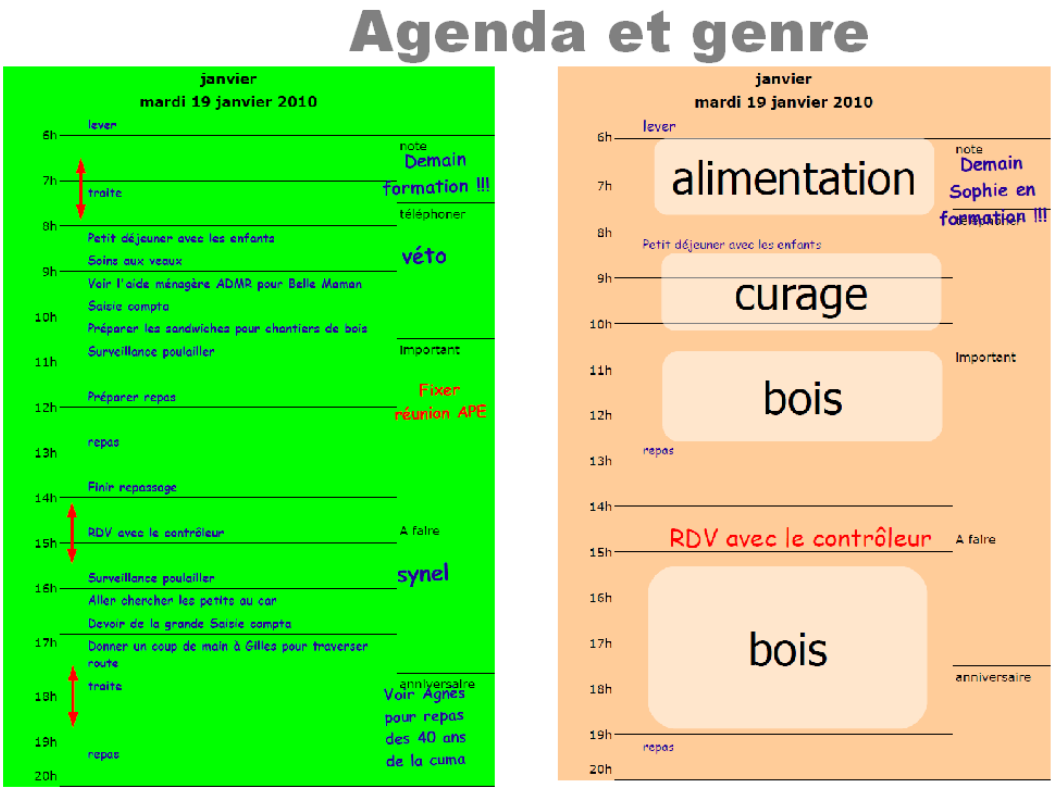
Lecture : une ligne représente une journée décomposée en 96 quarts d'heure, marqués « W » en cas d'activité professionnelle. Sept lignes, numérotées de 1 (lundi) à 7 (dimanche), décrivent une semaine.

Le temps agricole est rythmé par des activités organisatrices (qui influencent l'organisation de la journée), des moments de disponibilité et des temps d'astreinte qui oblige à une présence régulière et très souvent sur des temps fixes.

Enchevêtrement des temps



Le travail des agricultrices est très différent de celui des agriculteurs : il est beaucoup plus organisé par l'univers domestique et familial. Le temps des agricultrices s'organise souvent à partir du foyer et est caractérisé par la multiplicité des tâches qui se succèdent sur un rythme rapide avec peu de marges de manœuvre, certaines liées à la vie d'exploitation d'autres étant plutôt du ressort de la vie familiale (agenda de gauche dans le schéma suivant). Le temps des agriculteurs (agenda de droite dans le schéma suivant)se décompose en chantier relativement long sur la journée, avec des astreintes liées au troupeau, très peu à la vie familiale, contrairement à leurs épouses, particulièrement si elles sont agricultrices.



3.3 Trois réflexions fondatrices sur le travail agricole et le genre

L'imbrication de la **dimension familiale** au sein de l'exploitation agricole distingue clairement l'activité agricole de l'activité industrielle (BARTHEZ, 1982). La réflexion de cette auteure porte sur l'impact des questions générationnelles en agriculture et le poids de l'héritage tant au niveau économique, social que symbolique. Elle montre comment l'organisation du travail reste dictée par la famille. Jusqu'aux années 1960, le modèle familial servait de référence à l'organisation du travail au sein de l'exploitation. Après cette époque, et sous l'influence des lois de modernisation agricole, de nouvelles références sont apparues, avec la volonté plus ou moins avouée de calquer l'organisation des exploitations sur le modèle de l'entreprise. Mais, dans les faits, le travail agricole reste caractérisé par le modèle d'organisation familiale. Il génère une tension irréductible entre le modèle traditionnel d'organisation et la référence au travail industriel. Cette ambiguïté dans les modèles d'organisation du travail provoque des dysfonctionnements d'organisation très souvent supportés par les femmes. Le travail de Alice Barthez sur les conflits dans les collectifs de travail agricoles montre que, contrairement à une idée répandue, ce n'est pas l'arrivée des femmes au sein des exploitations agricoles qui provoque les conflits. Leur entrée est en fait l'occasion de faire émerger un certain nombre de non-dits plus ou moins ancrés dans l'histoire familiale.

La situation des agricultrices résulte du choc entre la tradition paysanne (au sens de Mendras) et les évolutions sociales contemporaines. Paradoxalement, l'organisation du temps de la société paysanne rejoint celle de la société contemporaine. Les différents temps sociaux (famille, profession, engagement...) sont interpénétrés.

Michelle Salmona, autre auteure ayant analysé le travail agricole, montre que **le travail auprès du vivant** à des caractéristiques spécifiques :

- un rythme de travail aléatoire non planifiable ;
- une maîtrise de soi particulière qui suppose tantôt une capacité à ne rien faire tantôt une capacité à faire très vite (comme, par exemple, lors des vêlages) ;
- l'acceptation de la souillure dans le travail (sécrétion...) ;
- la précision ;
- la patience.

Ces caractéristiques s'accompagnent de modes de transmission des savoirs tout à fait particuliers, car les savoirs en jeu ne sont pas algorisables. Ils ne peuvent pas être découpés en compétences identifiables, clairement exprimables et mises en équation pour être transmises. De fait, ils ne peuvent être enseignés selon le découpage classique dans l'enseignement entre théorique et pratique.

Ces savoirs non algorisables (par exemple, le repérage dans un territoire de montagne) mais aussi les savoir-être se transmettent par mimétisme lors d'apprentissages auprès d'un pair, par l'imprégnation du geste, le compagnonnage long. Ces savoirs sont très liés à la socialisation primaire lors de la petite enfance. « *Je me suis rendu compte qu'il y avait plein de choses que j'avais apprises avec ma mère et qui me sont réapparues lorsque je suis revenu avec mon mari sur l'exploitation* » nous explique une agricultrice lors des entretiens de terrain. Elle montre bien ce lien entre les spécificités du travail du vivant et les spécificités des agricultrices « *J'ai beaucoup plus de patience [que mon mari] pour tout ce qui est les*

vêlages, je suis moins forte, mais je me débrouille mieux ».

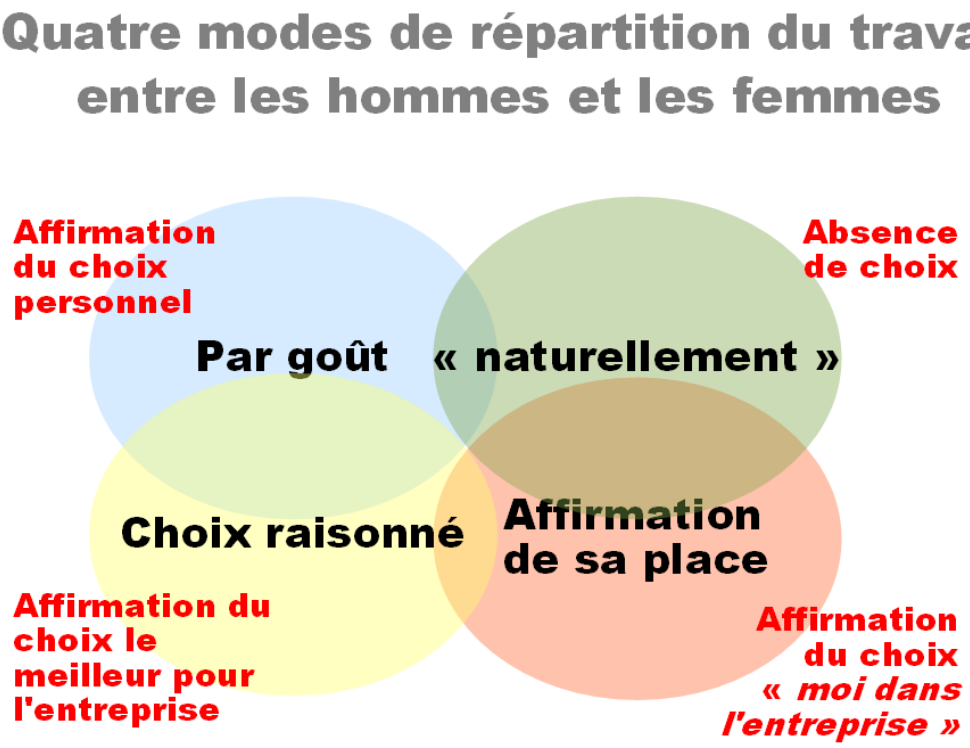
Les derniers des travaux de Michelle Salmona portent sur la place des agricultrices dans la diversification de l'agriculture. Elle y souligne une surcharge dont les femmes assument la majeure partie. Cette dimension du travail des femmes est aujourd'hui beaucoup plus étudiée au travers des notions telles que le *care* dont les travaux sont aujourd'hui de plus en plus diffusés voir médiatisés.

Annie Rieu s'est, quant à elle, attachée à décrire **la silencieuse transformation des rapports de genre.** Le monde agricole passe d'une économie de production de biens alimentaires à une économie où la production de services devient de plus en plus importante. Dans l'entreprise familiale, le travail est affecté en fonction du statut familial. Elle laisse progressivement la place à des entreprises rurales, avec une forte disparité régionale, comme le montrent les entretiens conduits dans le cadre de cette étude. La vallée de l'Ubaye est particulièrement représentative de ces évolutions. Elle peut ainsi être considérée par les autres territoires participant à l'étude comme un territoire d'expérimentation dont les évolutions seront intéressantes à suivre : elles annoncent probablement les évolutions à venir sur d'autres territoires.

Malgré ces évolutions, les filles restent majoritairement socialisées pour sortir du monde agricole. La quête du statut et de l'indépendance n'est donc pas achevée. Le statut juridique reste parfois un élément d'optimisation sociale ou fiscale, comme en témoignent l'âge tardif à l'installation (préparation de la retraite) ou la diversité des statuts qu'une agricultrice va connaître dans sa carrière. Cependant, la division sexuelle des tâches évolue sous la pression des femmes, notamment des plus formées. Même si l'inégale répartition du travail domestique reste un frein à la professionnalisation, même si des histoires professionnelles féminines sont marquées par des ruptures liées aux événements familiaux (naissance, retraite...), même si certaines femmes quittent l'agriculture en s'autonomisant par leur formation puis par le salariat, l*a silencieuse transformation des rapports de genre* (Rieu) [est en marche, car] *il convient de ne pas négliger la ténacité des femmes de la terre à construire un métier au sein même de l'agriculture*, notamment sur de nouvelles fonctions, *extensions de la sphère domestique.*

3.4 Quatre modes de répartition du travail entre les hommes et les femmes

L'analyse des entretiens nous révèle quatre modes de répartitions du travail entre les hommes et les femmes



La répartition « naturelle » peut se faire en fonction d'une intériorisation des rapports de genre ça c'est fait naturellement, la traite, les papiers, les repas... Dans ce cas, la normalité inscrite dans les rapports sociaux détermine la répartition des tâches. Cette normalité étant également inscrite dans les rapports au sein du couple, la répartition du travail peut se faire en fonction des enfants *« comme ça c'est plus facile pour s'occuper des enfants »*. Enfin, la place dans la généalogie va également pousser à reproduire la répartition traditionnelle en fonction du genre, à la suite des activités de la mère ou de la belle-mère. « *Quand ma belle-mère est partie en retraite, j'ai repris la compta*. »

La répartition par goût. « *J'aime les animaux, je fais la traite... il fait tout le reste, tout le tracteur.* » La répartition par goût correspond à un choix personnel, soit bien réel, soit plus justificatoire que résultat d'une véritable négociation.

La répartition par choix raisonné est dictée par la *stratégie humaniste* (CARIOU Y, RAULT G., 2000), type particulier d'articulation entre stratégie d'entreprise et projet familial. « *Pas question que je prenne une nourrice, je voulais rester près de la maison. Donc je m'occupe des veaux et des taurillons, quand on aura déménagé, je reprendrai le lait »*. Dans ce cas, l'organisation du travail est non seulement dictée par les rapports familiaux (la mère s'occupe de ses enfants) mais aussi par la stratégie d'entreprise qui est au service de celle de la famille.

La répartition par affirmation de la place se fait soit dans la sphère de la production. « *Quand je me suis installé, je voulais une vraie place, on a fait un poulailler, en label […] je m'occupe de mes poules*, soit dans la sphère administrative. *Avant les femmes faisaient la traite, les veaux, la compta, à manger. Maintenant ? La même chose, le pouvoir de décision en plus […] C'est celui qui fait les comptes qui finit par trancher ! »* Cette répartition est celle où l'émancipation de la femme est la plus marquée, d'abord dans la production, et pour les plus jeunes par l'affirmation de l'importance du mal nommé *travail administratif* (TURQUIN O, CARIOU Y, RAULT G, 2008).

3.5 Travail des femmes, travail des hommes

Les entretiens permettent de dessiner également la répartition du travail autour de trois types de tâches.

Les premières sont le plus aux mains des femmes. Ce sont soit des corvées (la préparation du repas d'ensilage), soit des conquêtes, des tâches que la femme, dans certains cas, est seule capable d'assurer (la comptabilité, des tâches d'enregistrement ou de déclaration par Internet). Ces conquêtes lui donnent une place dans l'exploitation.

Les deuxièmes se répartissent plus également entre hommes et femmes. Ces tâches en partage sont des conquêtes maintenant reconnues, fruits des combats des agricultrices et de l'évolution sociale.

Ils demeurent cependant un troisième type de tâche que sont les bastions masculins, certains sont des combats d'arrière-garde comme le minitel, mais la plupart sont décisifs d'un point de vue stratégique et symbolique.

Le tableau suivant propose une répartition de tâches selon ces trois types. À chacun de le réécrire pour qu'il reflète mieux la réalité qu'il vit, aux formateurs de s'en emparer pour le transformer en jeux brise-glace !

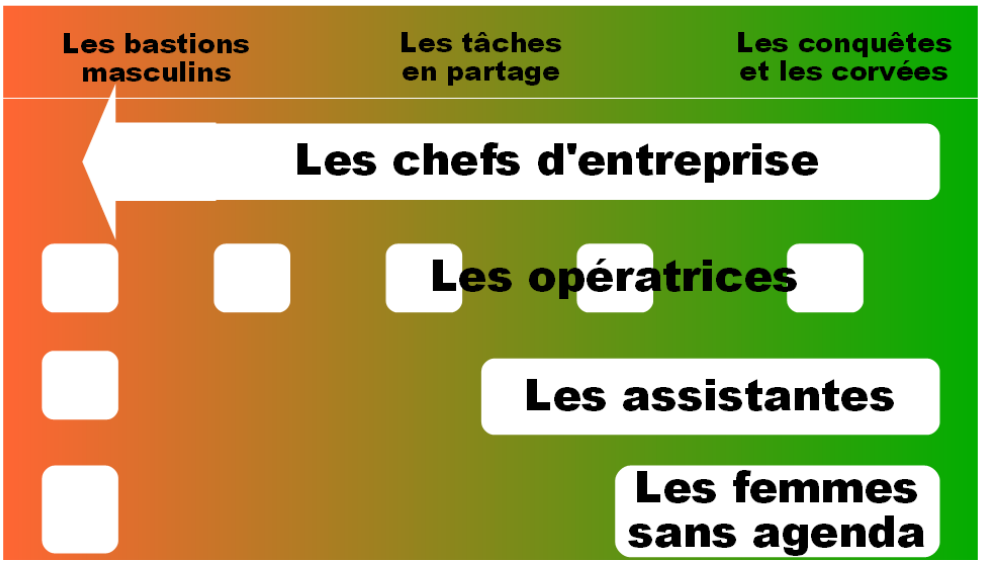
Le travail des femmes
Le travail des hommes

Les bastions masculins	Les tâches en partage	Les conquêtes et les corvées
Réunion de CUMA	La stratégie	La compta
estive		Les veaux
traitement	labour	herse	Rouler des remorques	
	Rencontre avec les commerciaux		La traite
Le groupe culture		Le groupe lait	
	L'alimentation	SYNEL	
La garde du troupeau	Déclaration PAC		Repas d'ensilage
Le minitel			L'ordinateur

3.6 Une typologie des femmes au travail

L'analyse des entretiens permet de proposer une typologie des agricultrices au travail. Elle croise les enseignements de la bibliographie, les modalités de répartition du travail et la classification des tâches.

Une typologie des femmes au travail



Les chefs d'entreprise interviennent aux niveaux opérationnel et stratégique, sur l'ensemble des fonctions de l'entreprise. Elles partagent donc les fonctions stratégiques. Elles assurent aussi bien des corvées que des tâches relevant de bastions masculins. Leur travail est choisi par affirmation de la place, par goût ou par des choix raisonnés.

Les opératrices interviennent ponctuellement au niveau opérationnel, elles maîtrisent techniquement un ou plusieurs ateliers (fromagerie, compta...). Elles participent peu à l'organisation et à la gouvernance de l'exploitation. Mais elles peuvent être très présentes dans la définition de sa stratégie et des projets, parfois moins comme agricultrice que comme épouse ou mère.

Les assistantes rentrent les données et font signer, elles aident sur l'ensemble des productions et n'interviennent donc qu'au niveau opérationnel, pour la production et le maintien de la structure.

Les femmes sans agenda sont à la disposition du chef d'exploitation pour intervenir presque exclusivement au niveau opérationnel. Certaines construisent des domaines réservés (enfants, papiers, accès à internet...) afin d'échapper symboliquement à un métier qu'elles n'ont pas choisi.

4 Les femmes et la formation

4.1 Repères sur la formation continue

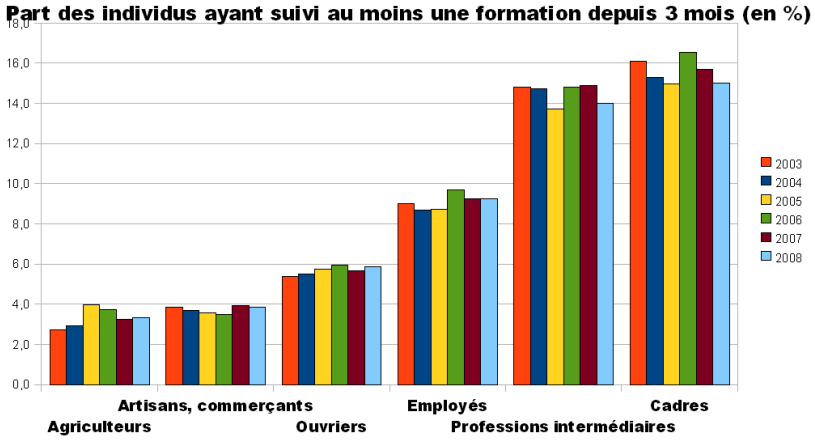
Les chiffres de la formation continue permettent de dresser le portrait type de la personne bénéficiant d'un taux d'accès à la formation continue élevé. Il s'agit d'un salarié en CDI ; il va suivre plutôt des formations longues et qualifiantes ; il est issu du secteur public (taux d'accès 60 %) ou d'une grande entreprise (60 % dans les entreprises de plus de 1000 salariés). En revanche, le taux d'accès sera faible dans les TPE (où la valorisation de la formation n'offre que de faibles perspectives) et pour les précaires (à qui on offre uniquement des formations d'adaptation). Les taux d'accès élevés sont sans commune mesure avec ceux du milieu agricole.

Pour l'agriculture, il est donc également intéressant de regarder plus finement le taux d'accès chez les non-salariés (Plétan 2009) :

	VIVEA (données 2007)	**FAFSEA (données 2007)**	**AGEFICE chef entreprise (données 2006)**	**FIFPL et FAFPM libéraux et médicaux (données 2006)**
Nombre de ressortissants	619 750	1 200 000	536 810	585 556
Nombre d'heures stagiaires financées	1 474 866	4 780 000	807 411	1 660 076
Nombre de stagiaires	86 501	123 000	39 079	66 217
Taux d'accès à la formation*	**13,95 %**	**10,25 %**	**7,27 %**	**11,31 %**

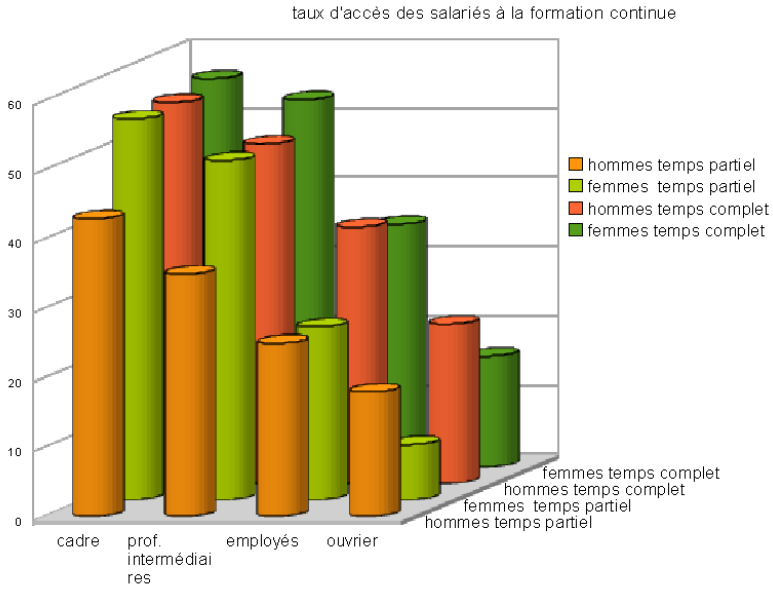
Les agriculteurs se forment donc beaucoup moins que les salariés des grandes entreprises ou du secteur public, mais un peu plus que les médecins, les salariés agricoles et les artisans.

On peut également comparer le recours à la formation selon les professions et catégories socioprofessionnelles grâce à l'enquête emploi de l'INSEE (la méthodologie n'est pas la même que celles que les différents OPCA utilisent pour calculer les taux d'accès).



Source : enquêtes Emploi - INSEE

Cette enquête de l'INSEE donne les mêmes indications : les agriculteurs se forment dans des proportions similaires à celles des artisans et beaucoup moins que les salariés. On peut compléter cette lecture de la formation selon les professions et catégories socioprofessionnelles en examinant les variations liées au temps de travail et au genre.



Source : C. Fournier in Morvan Yves , la formation tout au long de la vie PUR

Il ici intéressant de noter que les femmes cadres et ayant une profession intermédiaire se forment plus que leurs homologues masculins. En revanche, les ouvrières et employées se forment d'autant moins que les ouvriers et employés qu'elles sont à temps partiel.

Les taux d'accès à la formation varient également en fonction de la situation familiale. Mais, une analyse fine (Fournier, 2001) révèle que la présence de jeunes enfants (moins de six

ans) n'entraine une baisse du taux d'accès que pour les ouvrières. À notre connaissance, il n'y a pas de statistiques similaires pour les agricultrices. Mais nos entretiens permettent de poser l'hypothèse que la présence d'enfants à des effets très différents sur le départ en formation : pour les chefs d'entreprises (*cf.* Une typologie des femmes au travail *supra*) les enfants ne constituent en aucun cas un obstacle ; à l'inverse, les femmes sans agenda justifient, par exemple, leur non-départ en formation par le soin aux enfants.

taux d'accès selon le sexe et la situation familiale

	cadre		prof. intermédiaire		employé		ouvrier	
	H	F	H	F	H	F	H	F
pas d'enfant de moins de 6 ans	52%	56%	47%	53%	36%	31%	23%	15%
au moins un enfant de plus de 6 ans	65%	57%	49%	47%	39%	30%	25%	11%

D'après FOURNIER, 2001

4.2 Appétence à la formation

Le constat statistique est implacable : la formation va à la formation, plus on est formé, plus on se forme. Deux hypothèses peuvent contribuer à expliquer ce constat. La première est que ceux qui ont eu un bon vécu scolaire sont très demandeurs de formation continue, car il possède un fort *habitus* de la formation. La seconde serait que la formation va à ceux qui savent quoi en faire : ce n'est pas une question de goût, mais de perspective. Cette seconde hypothèse est probablement valable pour l'agriculture.

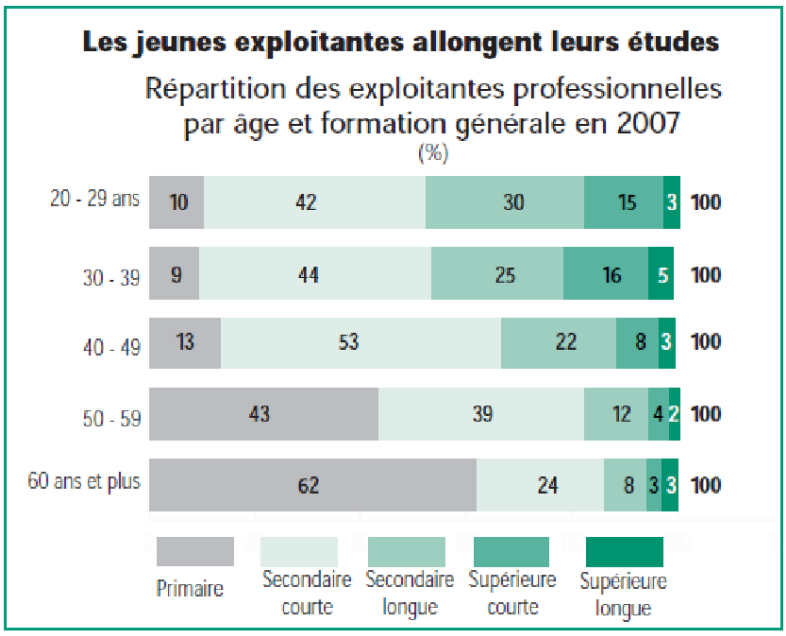
De manière générale, la non-appétence à la formation continue s'explique par :

- le vécu scolaire antérieur (27 % des cadres ont envie de partir en formation, 16 % des ouvriers) ;
- la non-autorisation de la personne à partir en formation ;
- le faible accès à l'information ;
- la présence d'enfants, un frein pour les femmes (les femmes ayant des enfants de moins de six ans voient leur taux d'accès la formation chuter de 30 %) ;
- un départ en retraite imminent (on est bien dans ce cas dans l'absence de perspectives).

Cette question de l'appétence est centrale pour l'analyse du taux d'accès à la formation continue et pour la mise en œuvre d'actions visant à l'améliorer. (*cf.* recommandations *infra*).

4.3 Repères sur la formation agricole

Sous l'impulsion de l'allongement général des études et des politiques publiques agricoles (les différents systèmes d'aide à l'installation notamment), le niveau de formation initiale des agriculteurs augmente régulièrement. *En 2000, 58 % des chefs d'exploitation de moins de 30 ans avaient au moins une formation agricole de niveau bac et 23,6 % d'entre eux avaient un diplôme agricole du supérieur. À cela, il faut ajouter 16 % de jeunes chefs d'exploitation qui ont un baccalauréat général ou technologique non agricole ainsi que 9,5 % de diplômés du supérieur non agricole* (Bessière *et al*. 2008). Comme le montre le graphique suivant, les jeunes exploitantes ont allongé leurs études : la proportion de celles ayant suivi des formations secondaires courtes ou longues augmente.

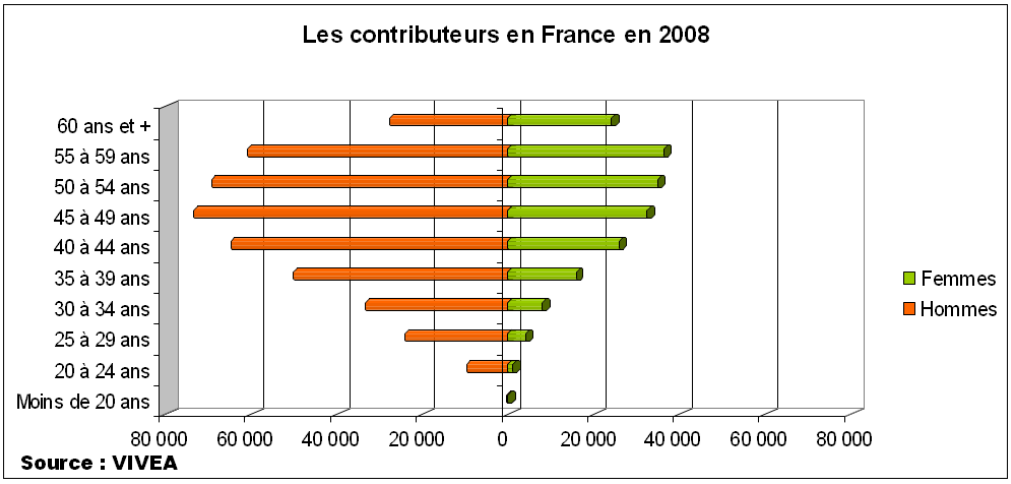


Source : Agreste - Enquête sur la structure des exploitations 2007

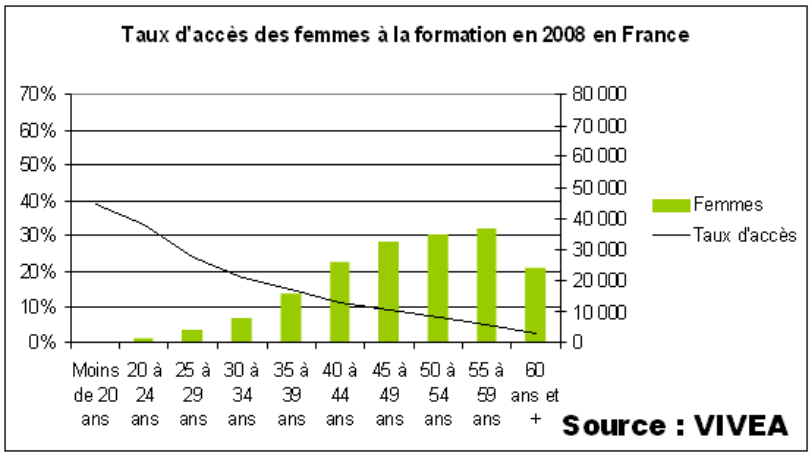
Source : Agricultrice : un métier qui s'impose à tout petits pas Laurent Bisault AGRESTE 2009

La formation agricole continue dite féminine est marquée par différentes étapes (Rousseau). Dans les années 1950, les pionnières de la JACF vont organiser le passage entre le modèle de la *maitresse de maison* et celui d'*associée du mari*. Ce passage résulte de la volonté de trouver une place au sein de l'exploitation dans une conception familiale de l'exploitation. Dans les années 1970, on encourage de l'exode des femmes par l'absence de socialisation précoce et par les stratégies de formation des jeunes femmes. Comme nous le dit une femme en entretien, « *mes parents ont tout fait pour que ne m'installe pas, et maintenant ma fille a les mêmes difficultés : on veut bien qu'elle se marie à un paysan, mais pas qu'elle s'installe* ». En 1976, à la suite de l'année de la femme (1975), les stages de 200 heures sont créés. Enfin en 1988, les aides à l'installation des jeunes agriculteurs, les obligations de formation qualifiante BPA BPREA sont instituées. On retrouve alors dans ces formations une majorité d'agricultrices.

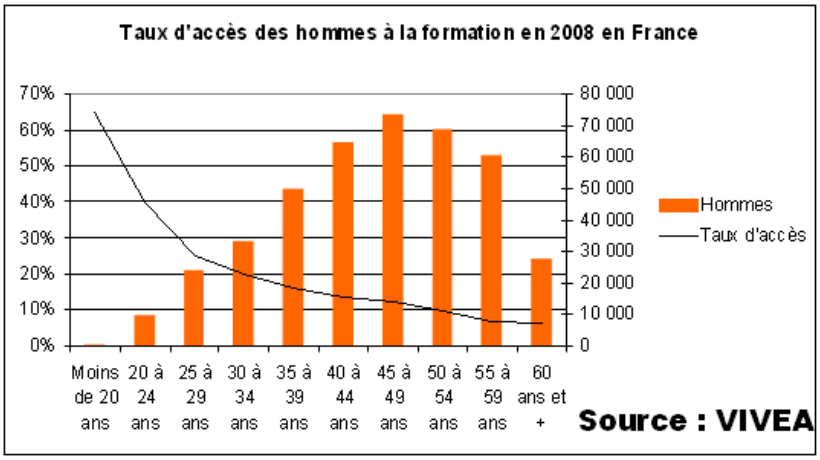
4.4 Repères sur les contributeurs de VIVEA



Au-delà des différences d'effectifs, cette pyramide des âges montre bien le décalage de l'âge à l'installation entre les hommes et les femmes. Ceci corrobore l'hypothèse selon laquelle les femmes s'installent dans le projet des hommes.

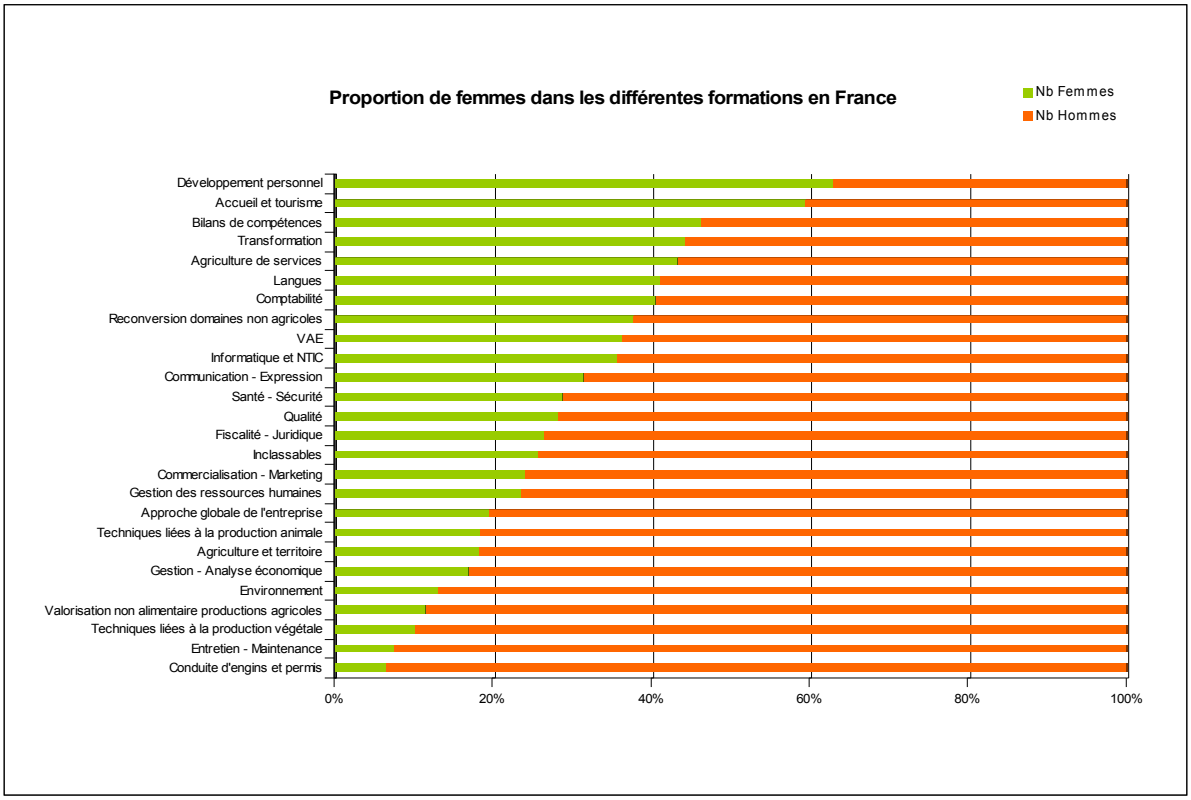


Les femmes s'installent plus tard, donc elles se forment plus tard. Les courbes entre les hommes et les femmes ont les mêmes formes, les taux sont moindres pour les femmes



4.5 Où vont les femmes en formation ?

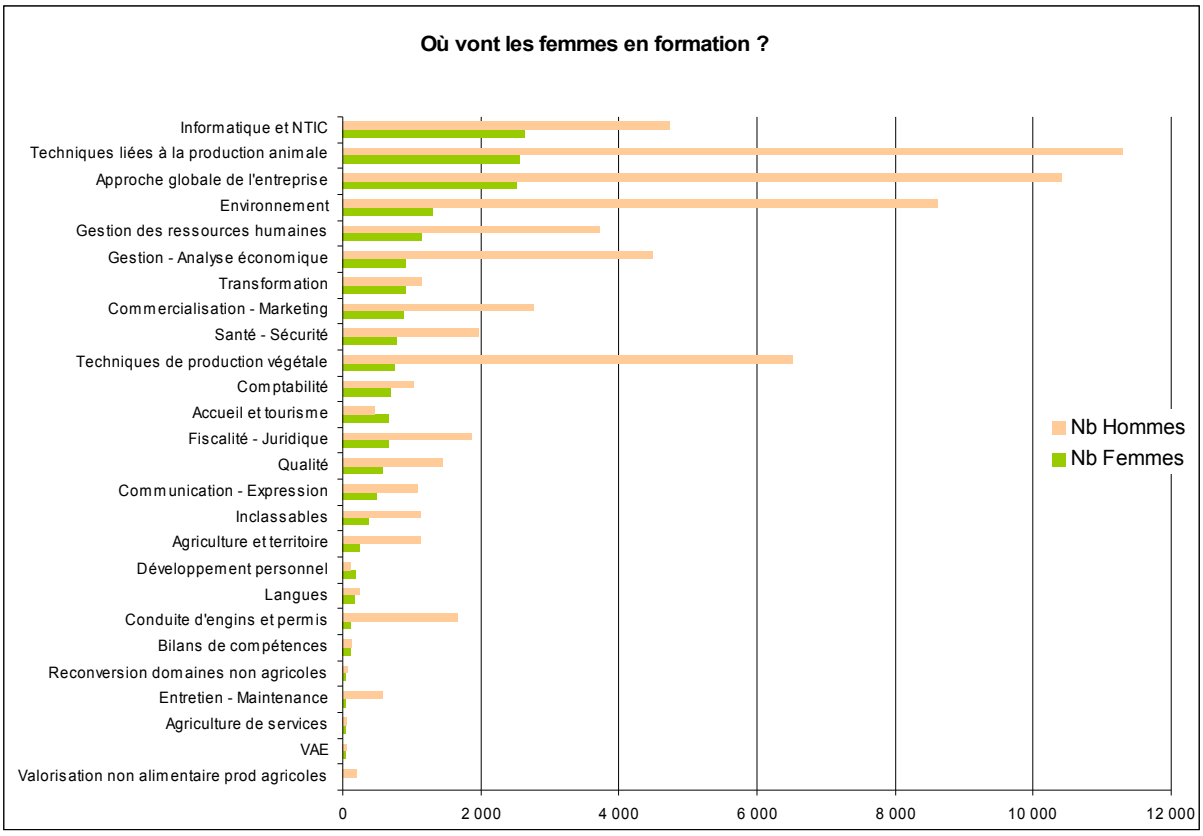
Quand on pose cette question, on y répond fréquemment en affirmant que les femmes vont dans certaines formations (développement personnel, langue, informatique...) et pas dans d'autres (productions végétales, gestion...). Y-aurait-il des formations réservées aux femmes, moins importantes pour l'exploitation, moins centrées sur la production et plus sur des tâches considérées comme annexe voire plus « sur le social » ? Réalité ou stéréotypes ? Une approche rapide tend à confirmer le discours ambiant. Les statistiques VIVEA (*cf*. graphique suivant) révèlent bien une forte proportion de femmes dans les formations en langue, 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 que plus de 2500 femmes participaient à des formations en production animale. Si on observe donc les effectifs plutôt que les proportions, on observe alors 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 est remplacée par les techniques liées à la production végétale.

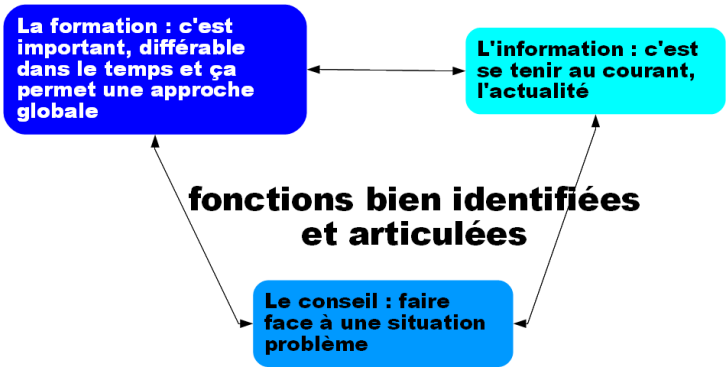


Ceci montre deux choses. La première est, qu'en matière d'approche genre, il est important de rendre visible ce que font les hommes et les femmes en évitant le biais des traitements statistiques trop rapides. La seconde est que les stéréotypes ont la vie dure, il faut sans cesse s'interroger sur nos représentations respectives et les confronter à la réalité sociale et à ses évolutions.

4.6 Formation et conseil

L'analyse des entretiens conduits dans le cadre de cette étude révèle deux types de rapport à la formation.

Certaines de nos interlocutrices distinguent la formation du conseil et de l'information. Pour elle la formation, c'est important, il ne faut pas négliger l'apport que cela constitue tant d'un point de vue personnel que professionnel. Elles considèrent la formation comme différable dans le temps. Une formation est rarement urgente, on peut toujours la décaler de quelques semaines voire de quelques mois. Elle diffère en cela de l'information, plus immédiate, qu'il faut suivre, pour la partie agricole, de manière régulière, le plus souvent grâce à la presse spécialisée et au contact entre pairs et avec les conseillers. Le conseil, quant à lui, permet de faire face à un problème particulier clairement diagnostiqué, à une situation à améliorer grâce à un apport d'expertise. Ces trois fonctions sont non seulement clairement identifiées, mais aussi parfaitement articulées.



D'autres femmes rencontrées ne font pas de distinction entre formation, conseil et information. Pour elles, les compétences s'acquièrent essentiellement par apprentissage. Au cours de la carrière, la transmission de nouveaux savoirs se fait principalement par une seule personne que l'on connait et en qui on a confiance (le contrôleur laitier par exemple). L'essentiel est d'avoir cette personne de confiance qui apportera des solutions aux problèmes rencontrés. Il le fera éventuellement en prescrivant de la formation. La lecture des journaux, la visite annuelle au salon de l'agriculture, les réunions... tout cela participe de la formation.

Fonctions liées aux problèmes à résoudre et à l'intervenant potentiel

Comme l'ont justement noté des participants aux différents comités de pilotage, ces deux visions de la formation sont probablement partagées par les hommes.

5 Trois typologies pour agir sur la formation des femmes

5.1 Le projet de l'agricultrice

Trois types de projet...

Le premier type d'agricultrice (**projet agricole affirmé** dans le tableau suivant) affirme son projet professionnel d'installation en agriculture. Ces agricultrices ont choisi ce métier, 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 et chacune peut prendre sa place.

Le deuxième type d'agricultrice (**projet agricole assumé** dans le tableau suivant) assume leur 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. Après par exemple quelques années dans les services à la personne, tous comptes faits 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 permettant de s'occuper plus des enfants de l'autre côté, on assume le choix de « *venir travailler sur l'exploitation* ».

Le troisième type (**projet agricole subi** dans le tableau suivant) n'a pas choisi le métier. C'est celui de leur époux et c'est souvent un métier qu'elles ne voulaient pas faire, mais auquel « *on finit par s'habituer* ». Pour elles, l'apprentissage suffit, souvent avec le mari ou un membre de la famille. 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.

	Projet agricole		
	affirmé	**assumé**	**subi**
genre	• des femmes émancipées • des femmes qui combattent • des femmes qui ont en partie intériorisé les rapports de genre	• des femmes émancipées • des femmes qui ont en grande partie intériorisé les rapports de genre	l'amour comme clé d'entrée dans la profession
Rapport à l'agriculture	Un métier choisi	Le meilleur ou le moins mauvais choix professionnel du fait de la formation, le parcours professionnel et familial	Un métier choisi par le mari, qu'on ne voulait pas exercer, qui ne correspond pas aux rêves, auquel on finit par s'habituer.

	Projet agricole		
	affirmé	**assumé**	**subi**
Définition de la formation	Accompagner les décisions stratégiques, être capable de décider, de trancher	Développer les savoir-faire opérationnels	L'apprentissage suffit
Stratégie de formation	Une obligation qu'on se donne de manière régulière	Une opportunité offerte, à prendre en fonction de l'intérêt, du temps disponible, de la rapidité du retour sur investissement	Apprentissage avec le mari, SIA
Place de la formation	Distinction claire entre formation, conseil et information	Assimilation de la formation au conseil et à l'information	Recherche, par la formation, d'une indépendance parfois mythifiée
Rapport au conseil	Volonté d'autonomie	confiance	dépendance

... trois types d'attente vis-à-vis de la formation

Chacun de ces types d'agricultrices va entretenir un rapport particulier à la formation.

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 âge. Elles ne voient pas l'utilité des groupes femmes : 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'agricultrice exprime des besoins allant de la technique au développement personnel en passant par des formations qui pourront être bénéfiques autant à l'exploitation qu'à la famille (usage de l'internet par exemple).

Les femmes dont le projet est plus subi ne partiront en formation que sous une forte obligation (informatisation des déclarations par exemple) ou pour développer des compétences techniques qui leur permettront de s'émanciper ou d'exister face à leur conjoint. Elles rencontrent des contraintes fortes parfois surprenantes (être présentes pour aider à faire traverser une route au troupeau) et souvent liées aux astreintes familiales ou de l'élevage. Elles préfèrent les groupes femmes, mais leur départ en formation suppose une médiation par quelqu'un de connu, 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, pour quitter l'agriculture.

	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 »*	Savoir contre le mari Répondre à une obligation (PAC, informatisation, scolarité des petits-enfants...)
Les contraintes et les opportunités	Absences de contraintes (sauf enfants en très bas âge dans certains cas) *« il suffit d'avoir la volonté »* *« je n'arrive pas à comprendre celles qui ne partent pas en formation »*	La famille, les repas Départ en formation si intérêt, temps disponible, retour rapide sur investissement, apprentissage pratique, intérêt pour la famille	Présences de fortes contraintes (route à traverser...) 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, être autorisée à partir par une connaissance
Demande spécifique de formation	Techniques, stratégiques	Très diverses, techniques, relations humaines, développement personnel	En lien avec la famille, en lien avec une reconversion Attestation de Formation aux Premiers Secours

5.2 Le projet et les modalités d'accès à la formation

Le tableau suivant décrit les modalités d'accès et les demandes des femmes quant à la formation. Trois points sont à souligner : les modalités, le mari et les passerelles.

Les modalités d'entrée dans le métier sont déterminantes. Faute de formation initiale agricole, certaines acquièrent leur identité d'agricultrice grâce à la formation professionnelle, souvent vécue comme obligatoire, puisque liée à l'obtention des aides.

Comme les agricultrices arrivent plus tardivement que les hommes sur les exploitations, le mari aura un rôle déterminant sur la construction du projet de son épouse et sur son degré d'autonomie.

Cependant, les situations ne sont pas figées. Nos entretiens montrent que des passerelles sont possibles, y compris pour les agricultrices n'ayant pas choisi le métier. Pour elles, l'autorisation au départ en formation peut être une première étape pour construire une nouvelle identité professionnelle.

Au moment de formuler des recommandations puis de mettre en œuvre de nouvelles pratiques, il sera important, de l'analyse des besoins au face à face pédagogique de prendre en compte ces trois éléments.

			type de demande de formation continue			
	Le choix du métier	**Formation pour entrer en agriculture**	**projet pour soi**	**projet pour ou par le mari**		**projet pour nous**
				le mari autorise le projet	**le mari n'autorise pas le projet**	
Modalités d'entrée dans le métier	**vocation personnelle ancienne**	Mise en œuvre dans la jeunesse d'une stratégie de formation initiale agricole	techniques avec retour sur investissement	techniques pour s'autonomiser dans son projet		être les plus performants techniquement ou économiquement, faire des choix stratégiques ensemble
	Compromis de circonstance	si absence de FI agricole, formation type CCTAR comme clef d'entrée dans la profession	comprendre les mécanismes, rattraper le retard	socialisation à l'agriculture, comprendre les mécanismes, rattraper le retard	formation technique pour maîtriser une tâche	être les plus performants techniquement ou économiquement, faire des choix stratégiques ensemble
	refus du métier	éviter à tout prix d'être agricultrice (FI pour ne pas être agricultrice), puis le devenir malgré tout			formation technique pour s'échapper ou stratégie de contournement du mari	

Besoin d'un facteur déclenchant pour partir en formation

Le besoin est identifié à l'issue de la formation, dont le facteur déclenchant est souvent une obligation

Formation identifiée comme moyen de répondre à besoin clairement identifié

Passerelle identifiée dans les entretiens

5.3 Le projet et le positionnement social

Les six portraits qui suivent éclairent la réalité sociale des femmes et leur rapport à la formation. Ils sont rédigés sur la base de nos entretiens.

Les promues

Ces femmes accèdent à la profession d'agricultrice à l'occasion d'un moment fondateur de leur identité et de leur carrière : une formation longue pour adulte (200 h, 800 h, CCTAR...). D'abord épouse (homogamie) puis mère, elle combine rapidement ces deux identités à celle d'agricultrice dans une première modernité où elles se mettent au service de la famille et de la transmission lignagère de l'exploitation (Rieu). Elles participent activement à la conquête d'un véritable statut pour la femme en agriculture, *« sans être féministes »*, c'est-à-dire sans remettre en cause fondamentalement les rapports de genre.

Le groupe est pour elles un lieu de construction auquel elles doivent beaucoup et qu'elles vont, pour certaines d'entre elles, chercher à faire perdurer (Rousseau). Elles font souvent la fusion entre formation, information et conseil, mais conservent un discours volontariste sur la formation, pour elles, mais aussi pour leurs collègues

Les émancipées

Ces femmes s'inscrivent délibérément dans la seconde modernité et revendiquent une vraie place dans l'exploitation. Vraie place qu'elles sont parfois connues à travers le salariat dans des fonctions intermédiaires ou supérieures dans l'entreprise.

Déjà riche d'une certaine expérience, elle cherche à articuler projet personnel et projet professionnel, autonomie et *préservation de la vie commune* (De Singly). Elles vont créer ou re créer (à partir d'une transmission familiale, mais avec rupture dans l'orientation des parents) une exploitation ou créer des formes complexes alliant autonomie (« *mon atelier de volaille* ») et contribution au projet collectif (« *j'assure la gestion et on prend ensemble les grandes décisions* »).

Souvent dotées d'une solide formation initiale (niveaux II et I) elles accèdent facilement à la formation continue en articulant les groupes et les formations techniques avec, éventuellement des lieux collectifs de réassurance et d'échange.

Les pro.

Socialisées *à l'efficacité* (Lapeyre, cité par Rieu) et souvent dotées d'une solide formation initiale parfois agricole, ces femmes s'inscrivent également dans la seconde modernité. Plus jeunes que les émancipées, elles ont construit leur identité en réaction au modèle maternel (femmes actives, mais dépendantes) ou en alliance avec leur mère voir leur père qui les a accompagnés dans les *différentes épreuves conduisant à la professionnalisation* (Rieu). Pour elles, l'égalité des sexes est une réalité vécue au quotidien : elles ne portent ni discours féministes, ni discours humanistes sur la place des femmes en agriculture et renvoient chacune à sa responsabilité individuelle.

Consommatrice de formation quand le temps le permet (surcharge de travail sur des exploitations en modernisation), elles sont surtout à la recherche de réponse à leurs questions techniques, parfois stratégique. Le groupe en formation n'a que peu d'intérêt, voir est un obstacle (*« faut arrêter les tours de table ! » « La limite ? Je ne veux pas échanger sur mes résultats. Me situer dans un échantillon, oui ; livrer mes chiffres, non ! »*)

Les recluses réfractaires

Pour les voir, il faut sortir du monde agricole et aller dans celui de la vie communale ou associative. Leur formation initiale ne leur a pas permis d'échapper, comme elles le souhaitaient, à l'agriculture. Les carrières auxquelles elles pouvaient prétendre (services à la personne...) n'ont pas résisté à la pression du mari (*« il voulait être agriculteur à tout prix, mais ne voulait pas s'installer seul. Je n'ai pas eu le choix. »*) ou à leur volonté de se construire un espace familial (*« les horaires, c'est pire qu'à la ferme, tu ne peux pas être avec tes enfants »*).

Elles sont souvent réfractaires à la formation, car elles portent au mieux un regard désabusé sur leur scolarité antérieure qui généralement les a conduites vers les formations de niveau peu élevé et dans des filières du secrétariat ou des services à la personne.

Les migratrices.

Inscrites dans la seconde modernité, ces femmes ne sont pas issues du milieu agricole et sont originaires d'autres lieux que celui sur lequel elles sont installées. Leur installation est le résultat d'un coup de foudre pour le territoire ou pour celui qui deviendra leur conjoint.

Souvent dotées d'une bonne formation initiale et d'un capital culturel important, elles ont besoin de la formation continue pour asseoir leur nouvelle identité professionnelle. Elle a souvent été préalablement construite sur une formation professionnelle agricole courte, mais intense (Rambouillet)

Leur installation correspond très souvent à un projet personnel ou de couple. Il doit être régulièrement réaffirmé du fait de l'implantation dans ce nouveau territoire. L'installation correspond aussi à un choix au regard d'autres projets professionnels qui, à un moment donné, ont été longuement analysés. Certaines de ces migratrices s'inscrivent dans une perspective de retour à la terre en recréant des attaches locales symboliques, « *je suis revenue sur la terre de mon grand-père paternel »*.

Les communautaires

Elles sont inscrites dans une conception traditionnelle de la formation fondée sur l'apprentissage sur le tas, il permet d'améliorer l'efficacité de la tâche à réaliser.

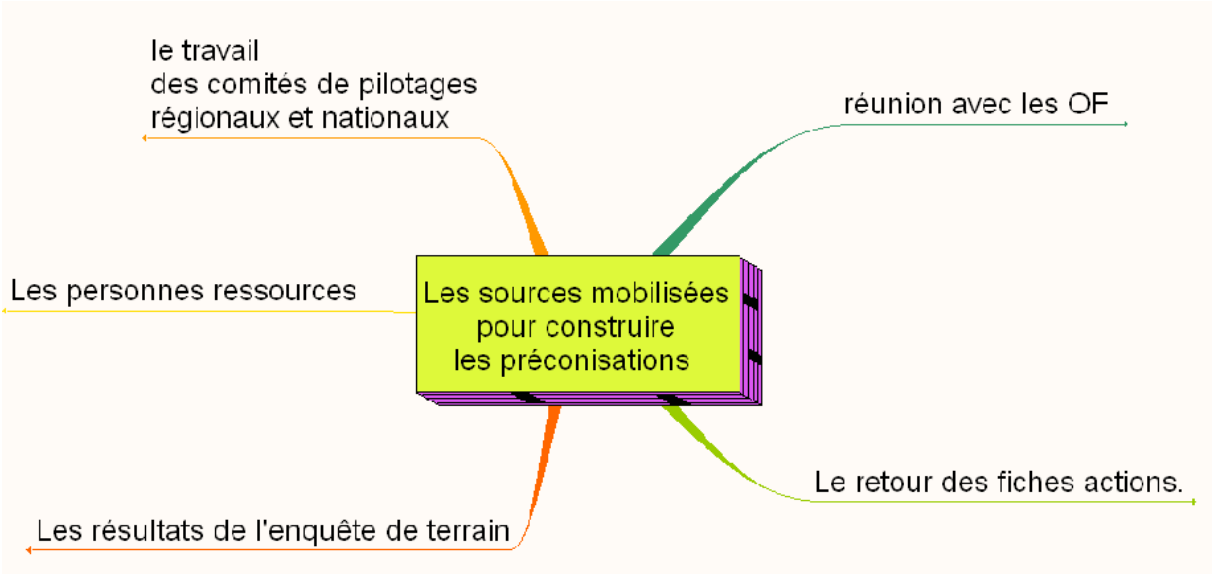
Souvent passées par des maisons familiales rurales, elles conservent un fort rapport à la pratique. Pour elles, la formation théorique n'est pas centrale alors que les groupes de pratiques (type Atout lait) constituent des lieux très forts d'échanges mutuels et de création d'une identité professionnelle reconnue localement. Le départ dans les stages classiques de formation continue n'est pas spontané, entravé par le manque de confiance envers les autres stagiaires.

6 Les recommandations

6.1 La méthodologie de construction des préconisations

Les préconisations issues de cette étude-action sont le fruit d'un travail collectif. A la suite de ce travail collectif, VIVEA a sélectionné certaines recommandations, affiné d'autres et construit de nouvelles. Chacun des participants et des collectifs territoriaux fait ou fera de même. Nous ne présentons dans ce rapport que la méthodologie et rappelons les axes stratégiques définis par VIVEA.

Une première série de préconisations a été faite à la cellule technique de février 2010 afin de préparer les travaux dans les trois régions. La seconde série de préconisations sera faite à la cellule technique en juin 2010. Elles sont construites en mobilisant cinq sources et sont présentées ici succinctement pour mémoire et pour montrer le processus, toujours en cours, de définition et de mise en place d'une stratégie.



6.2 La première série de préconisations

Quelle stratégie pour VIVEA ?

La formation ne doit-elle pas devenir un lieu du travail sur le projet et sur la définition de l'identité des agricultrices ? En tout cas, il conviendrait de passer d'une vision où les contributrices forment un groupe homogène à un la perception de la diversité des groupes sociaux auxquels appartiennent les agricultrices. Pour certaines l'identité d'agricultrice va de soi, pour d'autre, les besoins de réassurances sociale et professionnelle sont importants, la formation peut devenir le lieu d'appropriation ou de réappropriation de l'identité d'agricultrices.

La prise en compte de l'approche genre dans la formation continue agricole

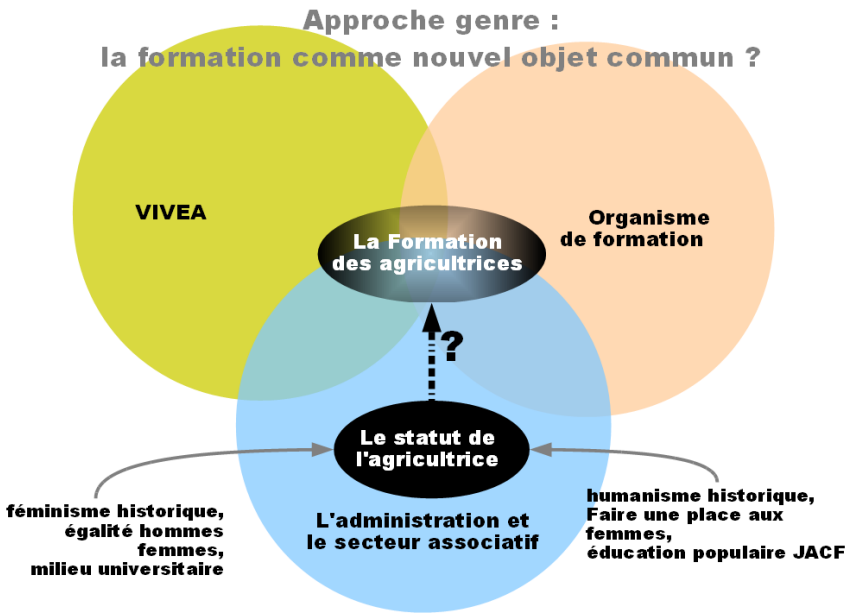
Deux stratégies paraissaient possibles en février 2010 :

- augmenter la culture genre dans les OF et à VIVEA ;
- construire une interconnaissance et un objet commun entre le monde de la culture genre, VIVEA et les OF.

Propositions d'actions :

- dresser un panorama des structures traitant de l'approche genre ;
- recenser les initiatives en matière de genre en région et au niveau national ;
- faire reconnaître, auprès des OPA la spécificité et l'intérêt de la culture genre pour l'agriculture

En matière d'approche genre : la formation ne pourrait-elle pas devenir, après le statut, le nouvel objet commun entre les agricultrices et les femmes qui œuvrent dans la société sur l'égalité ?



La prise en compte des résultats provisoires de l'étude dans « l'offre de formation »

Deux stratégies sont également possibles :

- diffuser des résultats de l'étude sur l'ensemble des contributeurs ;
- privilégier des cibles préalablement définies (*cf*. les typologies), privilégier les plus éloignées de la formation et cibler des actions.

Propositions d'actions ciblées :

- travailler sur l'articulation entre formation professionnelle obligatoire à l'installation et formation continue particulièrement au travers de la notion de projet ;
- donner à la formation un rôle de renforcement de l'identité professionnelle des agricultrices ;
- réfléchir sur la mise en dynamique formation des femmes qui ne s'autorisent pas à partir en formation, « donner de la perspective à la formation continue » ;
- travailler sur des dynamiques de formation pluriannuelles ;
- réfléchir la place des formations basée sur le territoire où le projet personnel.

La place des hommes dans l'approche genre

Deux stratégies possibles :

- accompagner le lent mouvement social vers l'égalité ;
- accélérer le mouvement social par la formation, y compris celles des hommes.

Propositions d'actions

- sensibiliser les hommes à l'approche genre dans un contexte de mutation sociologique des agricultrices ;
- être dans une perspective de coconstruction ou de facilitation de la construction du projet de l'agricultrice ;
- insuffler des micro-doses approche genre partout ;
- travailler sur l'objet tracteur et sur les a priori sur la pénibilité ;
- travailler ensemble sur les bastions symboliques (tracteur, PAC, repas d'ensilage...).

Le rôle et la place des conseillères VIVEA

L'analyse statistique en cohorte peut considérablement faire progresser l'utilisation des statistiques collectées. Des questions sont à traiter :

- Comment prendre en compte de la spécificité des femmes dans les formations ? Le « hors agricole » dans les formations ?
- Comment choisir l'énoncé des formations, faut-il instaurer la mixité ou non ?
- Comment faciliter une meilleure connaissance des dispositifs de formation continue et de ses opérateurs (préciser le rôle de VIVEA) ?

Les actions territoriales

Les actions territoriales peuvent être pour certaines catégories d'agricultrices une autorisation à partir en formation. Des actions de formation peuvent faciliter l'intégration des agricultrices à un territoire.

Au-delà de la formation des agricultrices, comment rénover l'éducation populaire ?

L'éclatement des identités d'agricultrices n'empêche-t-il pas de trouver des horaires et des périodes communes de formation ?

6.3 La seconde série de préconisations

Présentée en juin 2010, la méthodologie pour cette seconde série de préconisations repose sur la distinction entre : le positionnement politique ; la formation ; la création de culture commune locale approche genre. Les tableaux qui suivent visent à proposer une trame pour construire des préconisations. Pour initier ce travail, nous en proposons certaines.

le positionnement politique

Ces préconisations sont intéressantes à discuter, mais ne sont pas directement liées à VIVEA. Elles sont présentées dans le tableau suivant, incomplet, car il ne constitue qu'un outil au service de la réflexion.

		acteurs concernés	actions précises	Financements potentiels
préconisations de type sociétal	Décrire, prendre conscience et… intervenir sur les stéréotypes de genre			
	Décrire, prendre conscience et… intervenir sur les rapports de domination			
préconisations liées au monde agricole	Poser la question de la faible représentation des femmes dans les OPA	Administrateurs en formation	Inclure l'approche genre dans les modules de formation des responsables inclure une information sur les femmes en agriculture	
	Réfléchir à la place spécifique des femmes dans l'accès au métier d'agricultrice (un accès au métier essentiellement lié au mariage)		Recenser la filmographie sur cette spécificité (Educagri, Maresca, Salmona...)	
	Mettre en lumière la profonde transformation des agricultrices (reprendre ici la thèse de Giraud).		faire un film, un web reportage	

la formation

Ces préconisations relèvent beaucoup plus directement de VIVEA.

	acteurs concernés	actions précises	Financements potentiels
Choisir une stratégie entre accompagner le mouvement social ou avoir des actions spécifiques (*cf*. 6.2 La prise en compte de l'approche genre dans la formation continue)			
Affirmer la volonté de prendre en compte l'approche genre dans le plan stratégique au-delà des actions correctives liées au public	Administrateurs VIVEA		
Travailler l'hypothèse que la lutte contre les discriminations, la « féminisation » des parcours, l'approche genre servira non seulement les femmes, mais aussi les hommes et plus largement l'accompagnement des mutations agricoles			
Donner les moyens (sensibilisation, informations, argumentaires, exemple de formations exemplaires...) aux comités locaux pour qu'ils fassent de l'approche genre une priorité		Diffuser les éléments de bibliographie diffuser les travaux issus des groupes régionaux	
Montrer la diversité des femmes en agriculture et de leur demande en terme de formation		Faire un film ou un web reportage (diversité des femmes et formation)	
rendre les femmes visibles dans les statistiques VIVEA (analyse en cohorte)	VIVEA		
réfléchir à la manière de revoir l'offre en fonction de l'approche genre		Action concertée OF/VIVEA AFIR (?)	
rendre les femmes visibles dans l'offre de formation	OF	catalogue	
réfléchir en termes de formation sur l'articulation entre les agricultrices et les autres femmes du monde rural	OPCA, OF, territoires dont Régions		

		acteurs concernés	actions précises	Financements potentiels
réfléchir au fait de mixer ou non les formations				
penser l'ingénierie formation en terme de projet de la personne	mieux articuler formation obligatoire, professionnelle et continue		Parler FC lors de la FI faire connaître VIVEA (prof de gestion)	
	définir des stratégies de formation au long cours avec certains types de femme, donner de la perspective à la FC			
mieux communiquer sur les prestations attachées		Femmes réfractaires		
Mieux communiquer sur le remplacement		Femmes réfractaires		
réintroduire la notion de projet de vie dans la stratégie de formation			Dire son projet (PC, Sud-Est, animatrices « pionnières » cuma)	
Accompagner la construction de l'identité professionnelle « agricultrice »			créer un module expérimental « devenir agricultrice »	
définir des pédagogies intégrant la mixité, intégrant la « féminisation » des parcours				
définir des pédagogies spécifiques pour certains groupes de femmes, définir la porosité entre ces groupes et les autres		Femmes réfractaires, territoires		
définir des pédagogies reposant la place respective des hommes et des femmes				
proposer un site Internet regroupant les différents outils pouvant être utilisés par les formateurs sur l'approche genre			*cf.* portail du GREF Bretagne	

création de culture commune locale approche genre

Ces propositions concernent les acteurs, dont VIVEA, engagé dans des actions territoriales liées au développement de la formation, à la formation et à l'approche genre et à l'égalité des chances. L'étude montre l'importance, pour les femmes les plus éloignées de la formation, des différents modes d'accompagnement vers la formation (groupe femme, groupes locaux, accompagnement par des paires ou des personnes de confiance...). Ces actions seront donc déterminantes.

			acteurs concernés	actions précises	Financements potentiels
préconisations liées à la création ou entretien d'une culture commune locale	poursuivre l'inter connaissance entre les différents mondes	VIVEA comme pivot local, VIVEA national comme lieu de capitalisation et de mainstreaming			
	explicitation des cultures spécifiques de chaque monde				
préconisations concernant la création d'un objet spécifique, une expérimentation locale	Choisir un objet, une thématique spécifique	en fonction de l'histoire locale		Type NOW	
		en fonction de la capacité de convergence des acteurs			
		en fonction des actions prioritaires de chacun			
		En fonction d'une dynamique territoriale	Favoriser une dynamique locale à partir de besoins exprimés par les femmes (formation conduite de tracteur, formation « intégration au territoire des agricultrices » pour les allochtones		

7 En guise de conclusion : *VIVEA s'engage*[4]

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

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

1er 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.

2e 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 la formation, dans le suivi statistique de nos bénéficiaires, dans les différents projets que nous pilotons ou impulsons, 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.

7.2 Trois témoignages

Florence Bras, conseillère VIVEA et animatrice 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

4 Extraits de « Etudes & Ingénierie n°3 VIVEA Février 2011 » en ligne sur vivea.fr

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.

Florence Bellée, conseillère VIVEA et animatrice 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. 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.

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 la région. 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.

bibliographie

Femmes et travail

BATTAGLIOLA Françoise ; *Histoire du travail des femmes ;* La Découverte ; col. Repères n° 284 3éme éd nov 2008.

BAUER Denise ; *Entre maison, enfant(s) et travail : les diverses formes d'arrangement dans les couples ;* in Études et résultats, n° 570, avril 2007, DREES. Étude de la DREES
à partir de l'enquête réalisée en 2005 par l'INED et l'INSEE sur l'Étude des relations familiales et intergénérationnelles (ERFI).
http://www.sante-sports.gouv.fr/IMG/pdf/er570.pdf

BEL Geneviève ; *Les femmes face au travail à temps partiel ;* Avis et rapport du Conseil économique, social et environnemental. Communication de la délégation du droit des Femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, 26 février 2008.
http://www.conseil-economique-et-social.fr/rapport/doclon/08261005.pdf

BEL Geneviève ; *L'entrepreneuriat au féminin ;* Avis et rapport du Conseil économique, social et environnemental. Communication de la délégation du droit des Femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, 2009.
http://www.conseil-economique-et-social.fr/rapport/doclon/09102627.pdf

BELLAMY Vanessa et PLATEAU Claire ; *Consommation et mode de vie des agriculteurs ;*
L'agriculture, nouveaux défis - édition 2007
http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ref/agrifra07q.pdf

CHENU Alain ; Les horaires et l'organisation du temps de travail ; ÉCONOMIE ET STATISTIQUE nº 352-353, 2002.

DE SINGLY François ; *Sociologie de la famille contemporaine ;* 3e édition, Armand Colin, septembre 2009.

DE SINGLY François ; *Libres ensemble L'individualisme dans la vie commune; se réaliser dans une « double vie » faite de temps personnel et de temps partagé. Pour mieux réussir à vivre ensemble, le mieux n'est-il pas d'être libres ensemble ?* Nathan, 2000.

MARUANI Margaret ; *Travail et emploi des femmes ;* La Découverte col. Repères nº 287.

VANDERSCHELDEN Mélanie ; *Position sociale et choix du conjoint : des différences marquées entre hommes et femmes ;* Données sociales - La société française édition 2006.
http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/donsoc06c.pdf

Ministère de l'Agriculture ; *326 000 exploitations professionnelles ;* Agreste Primeur nº 215 octobre 2008
http://agreste.agriculture.gouv.fr/IMG/pdf/primeur215.pdf

CARDON Philippe ;*Histoires de femmes, histoire de fermes. Chroniques comparées de l'Andalousie et de la Franche-Comté ;* In Loin des mégalopoles, couples et travail indépendant, Cahiers du genre n°37 ; L'harmattan, 2004

BARGEOT Michèle ; *Les femmes titulaires d'un BP de responsable d'exploitation agricole : quels rôles derrière le statut de chef d'exploitation*. in Insertion professionnelle des femmes, dir FLAHAULT Erika, 2006, Presses Universitaires de Rennes, p.243-255 colloque femmes et insertion professionnelle, mai 2004

BARGEOT Michèle ; Les emplois des femmes et des hommes dans le secteur agricole : à formation égale, des carrières différentes. Ministère de l'agriculture

BERNARDI Valérie et LEUPE Frédéric ; *Rôle et place des femmes dans les entreprises agricoles ;* Travaux et Innovations, n°152, novembre 2008

BESSIÈRE Céline ; *« vaut mieux qu'elle travaille à l'extérieur! » Enjeux du travail salarié des femmes d'agriculteurs dans les exploitations familiales ;* In Loin des mégalopoles couples et travail indépendant, Cahiers du genre, n°37 ;L'harmattan, 2004

BESSIÈRE Céline *; « Se marier pour aller jusqu'au bout ensemble? » Ruptures conjugales et transmission des exploitations agricoles dans la lignée ;* Revue d'Études en Agriculture et Environnement Vol 88 n°3, 2008
http://www.raestud.eu/pdf/047_070.pdf

BESSIÈRE Céline, GIRAUD Christophe et RENAHY Nicolas ; *Introduction générale ; famille, travail, école et agriculture ;* Revue d'Études en Agriculture et Environnement Vol 88 n°3, 2008
http://www.raestud.eu/pagint/recherche/affiche_art.php?cid=17

BICHE Brigitte *et al*., dir. MULLER Pierre *Femmes actives en milieu rural... Des hommes comme les autres ;* Ministère de l'agriculture 2004

BISAULT Laurent ; *Agricultrice : un métier qui s'impose à tout petits pas ;* Agreste Primeur n° 223, mars 2009
http://agreste.agriculture.gouv.fr/IMG/pdf/primeur223.pdf

FILIPPI G. et NICOURT C. ; *Domestique-professionnel : la cohérence du travail des femmes dans les exploitations agricoles familiales ;* In: Économie rurale. N°178-179, 1987. Emploi agricole et rural. pp. 47-52.
http://econpapers.repec.org/scripts/redir.plex?u=http%3A%2F%2Fwww.persee.fr%2FarticleAsPDF%2Fecoru_0013-0559_1992_num_210_1_4481%2Fecoru_0013-0559_1992_num_210_1_4481.pdf%3Fmode%3Dlight;h=repec:prs:recoru:ecoru_0013-0559_1992_num_210_1_4481

GILLET Marie et JACQUES-JOUVENOT Dominique ; *La dépendance dans l'indépendance ;* In Loin des mégalopoles couples et travail indépendant, Cahiers du genre, n°37. L'harmattan, 2004

GIRAUD Christophe ; *Division du travail d'accueil et gratifications dans les chambres d'hôtes à la ferme ;* In Loin des mégalopoles couples et travail indépendant, Cahiers du genre, n°37. L'harmattan, 2004

GIRAUD Christophe et RÉMY Jacques ; *Les choix des conjoints en agriculture.* Revue d'Etudes en Agriculture et Environnement Vol 88 n°3, 2008, 21-46
http://www.raestud.eu/pdf/021_046.pdf

NICOURT Christian ; *Contribution à l'étude du temps de travail. Cohérence et durée dans le travail des agricultrices,* In : Économie rurale. N°210, 1992. pp. 44-50.
http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/ecoru_0013-0559_1992_num_210_1_4481

RIEU Annie ; *Agriculture et rapports sociaux de sexe ;* In Loin des mégalopoles couples et travail indépendant, Cahiers du genre n°37. L'harmattan, 2004

RIEU Annie et CETTOLO Hélène ; *Compétences féminines et masculines en agriculture, quelle reconnaissance ?* Revue Pour, femmes et hommes, construire l'égalité n° 168 décembre 2000

RIEU Annie DAHACHE Sabrina ; *S'installer comme agricultrice : sur la socialisation et la formation sexuée en agriculture ;* Revue d'Études en Agriculture et Environnement Vol 88 n°3, 2008, 21-46
http://www.raestud.eu/pdf/071_094.pdf

BROUSSE Cécile (INSEE), PEREZ Coralie (Centre d'Economie de la Sorbonne-Céreq) et POMMIER Patrick (DARES) ; *Se former en cours de vie active* ; Insee, n°1234, mai 2009.
http://www.insee.fr:443/fr/themes/document.asp?ref_id=ip1234

DESQUESNES Liliane ; *Incursion en terroir, Images d'une formation dans le vert, Formation continue des femmes en milieu agricole.* Centre d'études et de recherches en science de l'éducation, Université de Caen, n°70, mars 1997.

DORIVAL Camille ; *Pourquoi la formation va aux mieux formés.* Alternatives Économiques, n°288, février 2010.

FOURNIER Christine ; *Hommes et femmes salariés face à la formation continue des inégalités qui reflètent les niveaux de qualification et les conditions familiales ;* Bref, n°179, octobre 2001, Céreq (centre d'études et de recherches sur les qualifications).
http://www.cereq.fr/cereq/b179.pdf

FOURNIER Christine , coll. SIGOT J-Claude ; *Concilier vie familiale et formation continue, une affaire de femmes ;* Bref, n°262, mars 2009.
http://www.cereq.fr/pdf/b262.pdf

PARAGE Pierre et JKERVERDO Jean-Marc ; *Une démarche d'ingénierie didactique appliquée à une activité de service, le cas de conseillers vendeurs dans un libre-service agricole.* Education Permanente, n°174, 2008.

PLESTAN-DURAND Karine, *Au-delà du lien institutionnel, la place de l'identité dans le processus de décision du financement de la formation professionnelle continue* Université Rennes 2, Master SIFA 2008 2009

ROUSSEAU Karen, col ASTIER Muriel ; *Le groupe féminin, support de l'identité des actives ?* Travaux et Innovations, n°157, avril 2009.

ROUSSEAU Sylvie, *identité d'agricultrice, le projet professionnel des agriculteurs en formation qualifiante,* Université Rennes 2, DESS SIFA 4, 1992-1993

DEDIEU Benoît, *Éleveur, un métier pluriel De l'entrepreneur à l'exploitant familial* Communication au SPACE 2010
http://www.rennes.inra.fr/rennes/la_science_et_vous/colloques_manifestations_conferences/l_inra_au_space_salon_international_de_l_elevage

CARIOU Yves, DAHM Valérie, l'éleveur *en 3D* , Entraid', novembre 2010

CARIOU Y, RAULT G, *Embaucher un salarié agricole : 12 outils pour le conseil*. Mallette pédagogique. (FNSEA, 2000)

TURQUIN O, CARIOU Y, RAULT G, Une étude-action sur les fonctions administratives dans les entreprises agricoles Adapter l'offre de formation aux besoins, Les études VIVEA n°6 - 4e trimestre 2008
http://www.vivea.fr/internet/Pages/Documents/Publications_officielles/vivea_etude_6_fonctions_administratives.pdf

VISIERE Claudie et CARIOU Yves, L*es mutations du métier d'animateur dans le réseau des Cuma - Enseignements et hypothèses issus d'une recherche-action sur une démarche d 'anticipation des besoins en main-d'œuvre dans les Cuma* Colloque SFER « Conseil en agriculture : acteurs, marchés, mutations » 14 et 15 octobre 2010
www.sfer.asso.fr/content/download/3651/32723/file/5a-Visière.pdf

Yves CARIOU
Tél. : 06 76 40 42 53

Gilles RAULT
Tél. : 06 82 99 15 94

www.oxymore.coop

OXYMORE,
les ateliers de l'innovation sociale
73 rue de Saint-Brieuc
CS 56520
Rennes cedex
Tél. : 02 99 54 63 04