

Communication au colloque de la SFER à l'ESA d'Angers, 6-7 juin 2024

Spécificités de l'accès et de l'exercice des métiers de l'élevage au féminin

James Hogge¹, Elsa Delanoue², Anne-Charlotte Dockès³, Christophe Perrot¹

- 1- IDELE, 149 rue de Bercy, 75012 Paris
- 2- IDELE-IFIP-ITAVI, La Motte au Vicomte, 35650 Le Rheu
- 3- GIS Avenir Elevages, 149 rue de Bercy, 75012 Paris

Introduction : malgré une amélioration de leur statut, les femmes sont toujours plus minoritaires en agriculture

En juin 2023 dernier, la région Occitanie a voté le principe d'une aide spécifique de 2000 euros pour financer les projets d'installation des futures agricultrices. Première en France, cette initiative viendra s'ajouter aux 11 500 euros de la récente dotation Nouvel Agriculteur (DNA) prévue pour les installations des plus de 40 ans. La collectivité précise que « dans l'entreprenariat au féminin, le secteur de l'agriculture est celui où il y a le plus de disparités entre les femmes et les hommes »¹. Cette nouvelle enveloppe vise donc à renforcer l'attractivité des métiers de l'agriculture auprès des femmes et tenter de répondre à l'enjeu de la féminisation du secteur agricole. Un rapport de l'INSEE indique en effet que si au cours des quarante dernières années l'ensemble des emplois s'est féminisé, la proportion d'hommes en agriculture n'a lui cessé de croître, passant de 61 % en 1982 à 73 % des agriculteurs exploitants en 2019, contre 52 % des personnes en emploi (INSEE, 2020). Longtemps et massivement présentes mais historiquement invisibilisées, sans statut ni protection sociale, considérées comme « conjointes » ou « femmes d'agriculteurs » et non comme des agricultrices à part entière (Sénat, 2017), la mobilisation des agricultrices leur a peu à peu octroyé des droits d'exercice et d'installation équivalents à ceux des hommes, notamment grâce à la loi d'orientation agricole de 1985, qui offre la possibilité aux époux de constituer une société agricole ; à la loi d'orientation agricole de 1999, qui donne aux femmes le droit à la retraite et à la couverture sociale ; et enfin la loi de modernisation agricole de 2010 qui ouvre la possibilité aux époux de se constituer en Groupement Agricole d'Exploitation en Commun (GAEC). La proportion des femmes cheffes d'exploitation est ainsi passée de 8% des effectifs en 1970 à 27,1% en 2021 (MSA, 2023). En somme, les femmes sont proportionnellement de moins en moins nombreuses mais sont aujourd'hui juridiquement reconnues comme professionnelles à part entière, au même titre que les hommes.

Dans un secteur en proie à une crise démographique inédite, avec le départ à la retraite du tiers des exploitants agricoles et de la moitié des éleveurs de ruminants dans les dix prochaines

¹ REGION OCCITANIE, *Pour l'avenir de l'agriculture française, la Région Occitanie crée un bonus inédit pour favoriser les installations des agricultrices* [en ligne], Région Occitanie, 2023, 28 Juin 2023 [Consulté le 30/06/2023], disponible à l'adresse : Région Occitanie / Pyrénées-Méditerranée (laregion.fr)

années (Confédération Nationale de l'Élevage, 2023), le défi de la féminisation de la profession épouse celui du renouvellement des actifs agricoles, enjeu majeur pour l'avenir de l'agriculture française. Si l'on peut se réjouir de l'accès des femmes au statut de cheffe d'exploitation, le recensement agricole de 2020 a cependant mis en évidence la stagnation à 26 % de la part des femmes parmi les chefs d'exploitation et co-exploitants, et ce depuis une vingtaine d'années (AGRESTE, 2022).

Se pose alors la question de l'attractivité du secteur, à savoir l'image de la profession ainsi que les conditions d'accès et les conditions d'exercice des métiers pour les femmes. Malgré une reconnaissance effective de leur statut, celles-ci font face à une série de barrières spécifiques d'ordre économique, sociologique et culturel : il en résulte que les différents mécanismes d'accès aux moyens de production leur restent défavorables. La sociologue Sabrina Dahache évoque le privilège donné aux hommes quant à l'héritage du patrimoine des parents, (Dahache, 2010, Barthez, 1982). Les femmes se retrouvent souvent sans moyen de production (terres, bâtiments agricoles, etc.) au moment de leur installation du fait de la pratique culturelle de transmission de l'exploitation agricole aux garçons de la famille. Ce constat a également été dressé par la Division des services scientifiques et analytiques du gouvernement écossais (Scottish Government Rural and Environment Science and Analytical Services Division) en 2016, qui considère cet habitus comme étant le plus grand frein à l'installation des femmes en agriculture (RESAS, 2017). Certaines éleveuses rencontrées au cours de notre étude évoquent les barrières sexistes auxquelles elles ont été confrontées au cours de leur installation : « *Non, t'es une femme, nous on veut un homme à la ferme* » de la part des cousins associés en GAEC ; « *comment, seule avec un enfant ? Mais ça ne va jamais marcher !* » de la part de la Chambre d'Agriculture ; « *et quand j'ai voulu lui acheter des terres, il a d'abord voulu voir mon père* », à propos d'un voisin agriculteur. Les aspects de l'hérédité agricole jouent ainsi en faveur des garçons et favorisent leur réussite professionnelle, avec pour conséquence directe une mobilité sociale bien plus importante pour les filles : en 1977, 40 % des filles d'agriculteurs devenaient agricultrices, contre 5 % aujourd'hui². A cela s'ajoute un accès moindre aux aides à l'installation, notamment la Dotation Jeune Agriculteur³ (DJA). Elles s'installent aussi plus tard : leur âge moyen à l'installation est de 31 ans, celui des hommes 29. Enfin, elles ont moins souvent suivi une formation agricole, condition nécessaire à l'obtention de la DJA. On observe en outre une forte disparité du taux de renouvellement féminin selon les filières d'élevage : les secteurs qui remplacent bien les départs sont les ovins et les caprins, avec un taux de renouvellement supérieur à 100 %, tandis que les filières bovines connaissent un taux inférieur à 50 % (Agreste, RA 2000 et INSEE, traitement IDELE, 2021).

² Pour les garçons, 25 % des fils d'agriculteurs le deviennent à leur tour, chiffre stable depuis 1993 (Agreste, RA 2000 et INSEE, traitement IDELE, 2021).

³ Pour l'année 2010, 945 exploitantes de moins de 40 ans se sont installées, ce qui représente 24 % des installations des moins de 40 ans. Parmi elles, seulement 28 % ont bénéficié de la DJA, alors que c'était le cas de 39 % des hommes installés du même âge. (Centre d'Études et de Prospective, 2012)

1- Une étude sociologique du GIS Avenir Elevages sur les spécificités de l'exercice de l'élevage au féminin

Une fois installées, les agricultrices ont à composer avec les exigences de la profession et les résistances masculines. Dans le contexte de la crise du renouvellement des générations et particulièrement dans le secteur bovin, une analyse des spécificités de l'accès et de l'exercice des métiers au féminin, pour les ruminants et monogastriques (porcs, volailles, bovins viande, bovins lait, ovins, caprins), a été initiée en janvier 2023 dans le cadre du GIS Avenir Elevages⁴ et poursuit actuellement son cours. L'étude, portée par l'Institut de l'Elevage⁵, a pour objet de recueillir la parole d'éleveuses et de comprendre leur rapport à la fois au métier et au milieu agricole, leur degré d'autonomisation, la division genrée des tâches, la reconnaissance de leur travail et de leur statut, leur rapport aux outils et aux animaux d'élevage en fonction des différents collectifs de travail dans lesquelles elles sont insérées (seule, collectif féminin, collectif mixte, équipe conjugale). Dix-sept entretiens semi-directifs ont été menés auprès de cheffes d'exploitation de Bretagne, d'Auvergne Rhône-Alpes et des Pays de la Loire relevant à la fois des difficultés liées à l'exercice du métier lui-même et des verrous d'ordre sociologique émanant d'une profession où « le bon agriculteur » s'accorde au masculin (Comer, 2018). A ces entretiens s'ajoute une étude quantitative spécifique à laquelle 169 éleveurs et 149 éleveuses ont répondu, révélant à la fois des disparités de représentations et de pratiques entre les sexes mais également des caractéristiques propres en fonction du collectif de travail, de l'âge et de l'origine sociale.

Cet article présentera certains résultats de l'étude en se focalisant tout d'abord sur le travail des éleveuses et leurs représentations du métier selon le collectif de travail dans lequel elles évoluent, puis proposera une typologie d'éleveuses rencontrées en fonction de leur amplitude décisionnelle sur la ferme d'une part et la remise en question ou non des normes de genre de l'autre. Il nous semble ici important de rappeler que malgré ses spécificités, l'agriculture n'est pas isolée du reste de la société et n'échappe en aucun cas aux dynamiques de genre. Nous mobiliserons donc ce concept de genre tout au long de l'article car il offre une perspective sur les identités dites "masculines" ou "féminines" ainsi que sur les relations inégales entre les femmes et les hommes. En d'autres termes, il englobe l'assignation des rôles sociaux et des stéréotypes prédéfinis aux femmes et aux hommes, ainsi que leurs conséquences. Le genre est une construction sociale évolutif selon le temps et l'espace d'étude qui démontre que le sexe

⁴ Le Groupement d'Intérêt Scientifique « Avenir Elevages » regroupe 14 partenaires de la recherche, du développement et des filières professionnelles. Sa démarche s'inscrit dans la volonté de l'ensemble des acteurs des filières animales de répondre ensemble aux défis posés à l'élevage afin de proposer de nouveaux modèles productifs, économiquement viables, respectueux de l'environnement et socialement acceptables et équitables, en un mot : durables.

⁵ L'Institut de l'Elevage est un institut de recherche appliquée et de développement, membre de l'Association de coordination technique agricole (ACTA). Constitué sous la forme d'une association loi de 1901, sa vocation est d'améliorer la compétitivité des élevages herbivores et de leurs filières. Ses travaux apportent des solutions techniques aux éleveurs de bovins, ovins, caprins, équins et aux acteurs économiques de leurs filières.

biologique n'induit pas de comportements innés. Il met en outre la lumière sur la hiérarchie des valeurs liées au féminin et au masculin, au bénéfice du second (Ricard, 2016).

2- La répartition genrée des tâches sur l'exploitation, frein à l'innovation en élevage

Le caractère genré de la répartition du travail au sein de la société a été largement documenté et en particulier en agriculture, où l'activité a historiquement été une affaire familiale, une affaire de couple et dont le lieu de travail (la ferme) et le lieu de vie (la maison) se confondaient (Barthez, 1982 ; Delphy, 1983 ; Nicourt, 2013 ; Demathieu, 2022). Si cette répartition genrée des tâches a été étudiée à l'échelle du secteur agricole dans son ensemble, rares sont les études qui ont cherché à la caractériser dans les métiers de l'élevage. Par sa dimension particulièrement conjugale, notamment en bovins lait (Dufour, 2012) et en contraste avec les autres filières agricoles malgré une tendance à la baisse, le secteur de l'élevage dépeint encore très bien cette répartition des tâches. Afin d'illustrer ce propos, nous avons voulu alimenter la recherche en caractérisant la répartition genrée (ou non) des tâches en fonction des quatre collectifs de travail retenus afin de voir si les éleveuses l'expérimentaient, si elles l'évoquaient, si la situation leur convenait ou si au contraire elles tentaient d'initier un changement, soit dans leurs discours, soit dans leurs pratiques, soit dans les deux. En somme, nous avons cherché à comprendre comment l'association avec un homme pouvait exercer une influence sur les représentations qu'ont les femmes-éleveuses sur la répartition genrée des tâches, si cette dernière leur paraissait naturelle, comme *allant de soi*, ou bien arbitraire, imposée et donc pouvant être *remise en question*. Nous avons en outre introduit le lien entre la cette forme particulière de répartition du travail et l'innovation sur la ferme, à savoir la transformation des outils, les changements dans les pratiques de travail, la mécanisation et le sentiment de bien-être au travail.

Au cours de nos entretiens semi-directifs, à la question « que faites-vous sur la ferme ? », la variabilité des réponses à la fois dans les pratiques et les représentations semblait être fortement liée à la composition du collectif de travail dans lequel les femmes étaient insérées et, dans une moindre mesure, à l'âge des répondantes.

2-1- Seules, avec ou sans salariées : un travail intense mais un fort niveau d'autonomie et de reconnaissance

Les femmes installées seules décidaient de l'orientation stratégique de toutes les activités de la ferme. Parmi les six éleveuses enquêtées, cinq d'entre elles sollicitaient un tiers pour effectuer certaines tâches en particulier. Deux éleveuses faisaient ponctuellement appel à de la d'œuvre salariée pour les travaux des champs, l'épandage du fumier ou la pose de clôtures. Dans trois autres cas, l'éleveuse était officiellement la seule responsable de l'exploitation mais le père retraité « *donnait des coups de main* » sur la ferme, souvent en lien avec l'usage du matériel, la manipulation de charges lourdes et les travaux des champs. Une des enquêtées installée en bovins lait et caprins en Haute-Loire a exprimé sa préoccupation vis-à-vis de ce travail non-déclaré, et ce pour deux raisons. Premièrement, cette main d'œuvre gratuite n'était pas

éternelle : l'organisation du travail la rendait dépendante de la présence de son père, qui ne pourra pas indéfiniment continuer de travailler sur la ferme. Elle envisageait même un arrêt de son activité après que son père ne cesse définitivement la sienne, car elle n'aurait ni les moyens d'embaucher un ou une salariée, ni le temps nécessaire pour combler le défaut de main d'œuvre latent. Deuxièmement, elle citait des commentaires de l'entourage professionnel agricole à l'encontre des parents, leur demandant « *pourquoi vous ne la laissez pas partir, votre fille ?* », comme si notre éleveuse ne disposait pas d'une autonomie propre, de libre arbitre, en somme que les parents étaient encore en contrôle de sa vie (bien qu'elle ait quarante-trois ans). Les questionnements lui étaient parfois adressés directement : « *Mais vos parents ne sont pas en retraite ? Ils travaillent encore ?* », ce qui signifie selon ses termes que qu'elle est considérée comme une « *une esclavagiste qui fait travailler ses parents* ». Il est important de noter que bien qu'elles aient recours à un tiers, toutes les éleveuses seules rencontrées, à l'exception d'une, étaient totalement autonomes sur l'ensemble des tâches à effectuer, de la gestion de « *la paperasse* » aux travaux mécaniques. Leur situation de cheffes seules, de décideuses, les avait conduites à se débrouiller pour connaître et maîtriser toutes les tâches, jusqu'à pouvoir les déléguer ou les partager en fonction de leurs préférences, de leurs compétences, ou bien dans une optique de réduction de leur temps de travail. Mathilde, l'unique éleveuse de notre échantillon qui n'était pas autonome sur la partie mécanique trouve ainsi un grand intérêt dans le fait de pouvoir déléguer les activités en lien avec le matériel tout prenant la décision finale. C'est dans le fait de décider, de trancher, qu'elle se revendique « *maître d'ouvrage* », cheffe de son exploitation et maîtresse de ses choix.

L'intensité du travail de ces éleveuses, installées seules et ayant recours à une aide ponctuelle, a été souligné dans les six entretiens. Fanny, installée en ovins viande, voit ainsi le fait de s'associer comme un moyen de se libérer du temps et de la charge de travail : « *une fois que je suis en place, je m'associe et je me libère* ».

S'installer seule peut aussi résulter d'un choix conscient, d'un désir d'avoir l'entière responsabilité d'une ferme et de pas devoir se confronter à l'avis d'un associé masculin sous peine d'être automatiquement affectée à des tâches traditionnellement féminines, des « *boulots de merde* » et dont la parole « *ne va pas être prise au sérieux* ». C'est ainsi que l'évoque Rose, non issue du milieu agricole, qui l'année de ses 40 ans a repris une ferme en bovins lait et viande dans le Maine et Loire : « *Ce qui est très difficile, c'est d'être installée avec un homme et d'être une femme. Si y a un homme et une femme dans une ferme, ça va être la femme qui va se taper tous les boulots de merde* ».

Son discours évoque l'analyse de Christine Delphy, qui explique que dès lors qu'une femme est unie à un homme agriculteur par des liens de parenté, qu'elle est fille ou épouse, c'est lui qui est automatiquement chef, et elle aide familiale (Delphy, 1983).

2-2- Equipe conjugale et collectif mixte : une répartition des tâches souvent genrée

En comparant les réponses des éleveuses installées seules avec celles installées en équipe conjugale ou mixte au sujet de la fréquence de réalisation de chaque tâche, on observe une différence nette sur l'ensemble des activités, en particulier sur l'entretien du matériel et des

travaux des champs, plus largement désinvestis par les femmes en équipe conjugale ou mixte. Si la proportion de femmes effectuant les tâches « à plusieurs » augmente sensiblement pour chaque entrée (mais augmente considérablement pour les « soins vétérinaires », de 23,7 % pour les seules à 60,8 % en équipe), on remarque que « l'administratif » reste très fortement effectué par les femmes de l'échantillon exclusivement (70,7 % des femmes en équipe conjugale ou mixte effectuant cette tâche seule). Les réponses viennent ainsi quantifier et confirmer les observations historiques sur la répartition genrée du travail en élevage, qui reste très fortement marquée en équipe conjugale ou mixte (ADquation, traitement Idele, 2024).

Nous avons pu échanger avec des éleveuses en équipe conjugale ou mixte. Cinq cas sur les huit éleveuses en équipe conjugale rencontrées dénotaient par la dimension genrée de la répartition des tâches professionnelles (et domestiques, que nous verrons plus loin). C'était particulièrement vrai dans les cas où l'éleveuse s'était installée sur l'exploitation de son conjoint. Eloignées des travaux liés à l'équipement agricole, ce sont elles qui prennent en charge l'administratif, la comptabilité, le soin aux jeunes animaux et qui sont investies dans la quasi-totalité du travail domestique. Dans notre échantillon qualitatif, les trois éleveuses installées sur la ferme de leur mari géraient intégralement une partie de la ferme, que ce soit en reproduction, en production ou en alimentation. C'est un moyen pour elles de se créer un espace dont elles ont l'entière responsabilité, comme pour Léa, installée sur l'exploitation laitière de son mari après un parcours de cadre dans une banque et qui a décidé de monter un atelier de poules pondeuses pour avoir un outil de travail où elle pourrait être « *autonome* ».

Si certaines femmes (9 sur 17) remettent en question la répartition genrée des tâches, soit en s'appropriant les techniques, s'éloignant du travail domestique et occupant l'espace masculin des instances de représentation, soit parce que leur légitimité sur la ferme est compromise par leur entourage professionnel, d'autres en revanche invoquent la complémentarité naturelle des sexes pour de justifier à la fois leur place dans le collectif et les tâches qu'elles effectuent. Ainsi, pour 8 femmes sur les 17 de notre échantillon, les femmes disposent de facilités ou de compétences spécifiques propres qui les prédisposent à exceller dans certains domaines, notamment le soin aux jeunes animaux, mais les éloignent d'autres postes dits « techniques », naturellement réservés aux hommes : « *Nous les femmes, on ressent mieux l'ambiance dans les bâtiments des poulets* ».

Cette valence différentielle des sexes a été évoquée par trois éleveuses installées en équipe conjugale avec salariés. Héritières de la ferme familiale, elles dirigent l'intégralité des activités de l'exploitation, prennent toutes les décisions quant à l'orientation stratégique ou financière de la ferme-entreprise. Elles revendiquent leur position de véritables cheffes et occupent des postes à responsabilité dans des instances agricoles, opérant ainsi une transgression de genre dans ces espaces symboliquement et numériquement masculins. Malgré cette transgression, elles revendiquent la complémentarité des sexes et son importance dans la performance de la ferme, à l'exemple de Marie-Dominique, installée en volailles de chair et porcs dans la Sarthe : « *La complémentarité en élevage de la vision d'un homme et la vision d'une femme est hyper complémentaire et amène beaucoup de résultats* ».

Malgré leur représentation d'une différence innée de sensibilité entre femmes et hommes, ces leadeuses tenaient à rappeler leur compétence technique et leur autonomie sur les tâches dites masculines.

Françoise, éleveuse en porcs en équipe conjugale dans les côtes d'Armor, reconnaît la partition genrée des tâches sur sa ferme mais insiste sur la nécessité de participer aux prises de décision sur l'exploitation. C'est dans le fait de pouvoir décider qu'elle s'épanouit dans son métier : « *L'important, c'est surtout au niveau de la prise de décision, si vous les faites ensemble* ».

En leur qualité de cheffe d'exploitation, de leadeuses, bien insérées et respectées par le milieu agricole, elles n'ont que très peu subi le sexisme, hormis lorsqu'on leur demande « *où est le patron* ». Etant à la tête de l'entreprise, bien identifiées par l'entourage professionnel comme « la patronne », ces réflexions du quotidien ne les affectent que très peu. Elles considèrent que les discriminations de genre ne sont plus d'actualité, que les hommes et les femmes ont aujourd'hui les mêmes chances et que c'est par conséquent aux femmes elles-mêmes de faire leur place, à leur image : puisqu'elles ont réussi leur carrière, toutes les femmes devraient pouvoir y arriver.

Contrastant avec ces profils de femmes en équipe conjugale, nous avons rencontré Laura, installée en même temps que son mari sur la ferme familiale de ce dernier dans la Sarthe. Le couple est à la tête de cent dix charolaises et de deux ateliers de poulets plein air. Issue du milieu agricole, de parents lui ayant inculqué des méthodes de travail valorisant la polyvalence et le leadership total sur l'exploitation, Laura et son mari Thomas ont chacun leur domaine de prédilection mais ont mis en place un roulement dans les tâches ce qui leur permet d'être autonomes et polyvalents sur l'ensemble de l'exploitation et d'apporter leur expertise sur chaque activité. Ce fonctionnement semble favoriser la circulation des savoirs, la réflexion en équipe et ainsi l'amélioration des conditions de travail sur l'exploitation. Ce jeune couple a en outre décidé de mécaniser chaque tâche au maximum afin de se faciliter le travail, mais aussi de gagner en temps et en autonomie. Ce roulement dans les tâches, la capacité de chacun à se remplacer sur les différentes tâches remet en cause la justification de la répartition genrée du travail en élevage et permet de nuancer l'idée de « complémentarité des sexes », à condition d'avoir accès à la totalité des activités et de disposer du pouvoir décisionnel nécessaire à instaurer un changement. Ce qui est intéressant dans ce cas, c'est que la répartition traditionnelle genrée des tâches est bel et bien présente (c'est l'homme qui s'occupe majoritairement des cultures et du troupeau d'allaitantes, tandis qu'elle s'occupe principalement des ateliers de poulets) mais que l'organisation du travail par roulements et remplacements réguliers permet à Laura d'être en totale maîtrise de l'ensemble des activités de la ferme, de pouvoir donner son avis (qui sera entendu) et de pouvoir proposer des innovations qui lui faciliteront le travail, et celui du mari par ricochet. Forte de son leadership, Laura a également pu mécaniser les tâches qui lui étaient physiquement pénibles. Les contraintes physiques l'ont poussée à innover et la solution a souvent été via l'achat de matériel moderne, adapté à leur ferme, au bénéfice de sa santé et de son bien-être au travail.

2-3- Collectifs féminins : une organisation aujourd'hui peu fréquente mais qui permet d'associer autonomie et équilibre entre vies privée et professionnelle

Au sein des deux collectifs féminins rencontrés, la répartition des tâches se décide selon un planning alternant chaque semaine, ou bien varie en fonction de ses préférences personnelles, de son état physique et mental de la journée. Chaque membre du collectif maîtrise ainsi l'ensemble des activités et se trouve ainsi autonome sur toutes les tâches : chacune peut aisément remplacer l'autre en cas d'absence, chaque associée est maîtresse de l'ensemble des activités, de chaque tâche, que ce soit l'usage de l'équipement agricole, l'administratif ou la vente. Après avoir travaillé en tant que salariée pour ses cousins installés en GAEC, qui ont refusé qu'elle s'associe avec eux « *parce que c'est une femme* », Céline s'est installée seule en limousines et poules pondeuses en Île-et-Villaine. Sa sœur l'a ensuite rejoint pour former une EARL féminine, qui présente les caractéristiques décrites plus haut : roulement dans les tâches d'une semaine à l'autre, autonomie complète sur tous les ateliers.

Ce modèle, en opposition directe avec celui de l'équipe conjugale, présente également un avantage certain quant à la prise de congés, de weekends ou de repos. Les femmes insérées au sein de ces collectifs revendiquaient leur droit au temps libre, au loisir, à la famille, aux activités locales et à leur présence dans les instances de décision agricoles locales. Elles vantent les mérites de l'association entre personnes sans liens conjugaux, qui facilite selon elles les remplacements, les urgences et temps de repos.

Ces collectifs de travail opéraient une répartition équilibrée du travail avec un roulement dans les tâches, malgré des préférences personnelles. Céline fait le lien entre la polyvalence, l'autonomie et le degré de leadership sur l'exploitation. Elle explique que son épanouissement sur la ferme est directement lié à son amplitude décisionnelle, elle-même émanant de la connaissance et de la maîtrise de l'ensemble des ateliers de l'exploitation.

« Il faut savoir se remettre en question, tout aimer et tout gérer. Si tu ne peux pas avoir accès à toutes les prises de décision parce que tu ne connais rien sur un poste, tu ne peux pas t'épanouir en fait. Parce que tu te soumetts à la personne qui gère l'atelier. Il faut parler énormément. »

Ici, on ne peut prendre une décision en rapport à un atelier que si l'on en a la maîtrise, d'où l'importance de développer la polyvalence et l'autonomie des femmes en favorisant une répartition des tâches plus égalitaire au sein des collectifs mixtes.

2-4- La jeune génération plus égalitaire ?

Si la composition du collectif du travail semble déterminante dans la répartition des tâches professionnelles entre les sexes et par extension dans l'autonomie et le pouvoir des femmes sur l'exploitation, l'âge semble également exercer une influence, avec une tendance à une répartition des tâches légèrement plus équilibrée chez les plus jeunes, notamment sur l'entretien du matériel et les travaux des champs. Dans notre échantillon, 23,7 % des éleveuses de plus de 55 ans ne s'occupent jamais des travaux des champs. Ce chiffre diminue à 12,1 % pour les éleveuses de moins de 40 ans. (ADquation, traitement Idele, 2024).

Afin d'illustrer cette apparente tendance, nous avons rencontré Marion, récemment installée sur le GAEC de ses parents drômois, en polyculture-élevage (ovins viande). A vingt-deux ans, elle est déjà autonome sur toutes les tâches de la ferme et a une préférence pour le tracteur. Elle est par ailleurs membre de l'équipe de rugby locale et du club de chasse (où elle est la seule femme). Elle n'hésite pas à remettre en cause la subordination des femmes, à l'exprimer et à mettre en place des pratiques égalitaires. Marion a bien conscience de ces assignations de genre et tient à réaffirmer son opposition à la spécialisation des tâches et à la complémentarité des sexes : « *Enfin, pour moi ça a toujours été très important, l'égalité entre tous, et entre toutes les tâches* ».

Ainsi, quel que soit le collectif de travail, les femmes investissent peu les travaux des champs et l'entretien du matériel agricole. Si la majorité des éleveuses rencontrées (14 sur 17) n'avait pas la responsabilité des activités liées à l'équipement agricole, c'est dans le pouvoir décisionnel de les effectuer ou non qu'elles s'en satisfaisaient. Il est apparu une dichotomie entre d'une part celles qui disposent du leadership suffisant pour décider des tâches qu'elles effectuent ou bien délèguent à leur guise, et celles qui géraient une partie seulement de l'exploitation, limitant leur capacité d'agir et leur poids dans la prise de décision quant à la répartition des tâches et l'orientation stratégique de la ferme. Dans ce dernier cas, les femmes n'étaient pas autonomes sur l'ensemble des activités et occupaient les postes traditionnellement attribués aux femmes en élevage, à savoir la comptabilité, l'administratif, le soin aux jeunes animaux, l'achat ponctuel de matériel et le travail domestique. Ce constat est particulièrement marqué en équipe conjugale où la répartition du travail est encore très présente, où les femmes prennent en charge les tâches d'intérieur, invisibles, morcelées et difficiles à comptabiliser.

Il a été observé que les femmes à l'origine de changements sur la ferme, d'amélioration des outils, d'aménagement des espaces de travail ou de transformations de pratiques étaient celles qui avaient accès à l'intégralité des prises de décision sur la ferme, conséquence directe d'une répartition égalitaire du travail ou *a minima* d'un système de roulement dans les tâches entre les membres du collectif. En d'autres termes, l'innovation en élevage et le leadership des femmes sont favorisés par leur investissement actif dans toutes les activités de la ferme, investissement compromis par la répartition traditionnellement genrée du travail en agriculture.

3- Proposition de typologie d'éleveuses

La typologie est un outil méthodologique de sociologie qui cherche à dresser, en les différenciant, des profils d'individus présentant un certain nombre de caractéristiques en commun. Chaque profil représente un individu abstrait, une catégorie, qui aide à comprendre ou à théoriser certains phénomènes, sans prétendre que les caractéristiques de ce profil se retrouvent toujours et parfaitement dans les comportements observés.

Notre typologie des femmes en élevage repose sur la construction de deux axes, chacun représentant un critère particulier que nous avons jugé pertinent dans l'analyse des représentations et du pouvoir d'agir des enquêtées. Nous avons par ailleurs sollicité les résultats obtenus lors de l'étude de la place des femmes en fonction des différents collectifs de travail dans lesquelles elles s'épanouissent.

A la verticale, le premier axe choisi est celui de la remise en cause ou non de la division genrée des tâches (professionnelles et domestiques) dans les discours : Plus on monte, plus les profils vont questionner le bien-fondé des assignations de genre. Les compétences de chacun et de chacune sont alors acquises via l'expérience (via l'*acquis* et non l'*inné*) et les rôles genrés traditionnels sont bien identifiés, analysés et remis en question. A l'inverse, plus on descend et plus la division genrée des tâches est intégrée et revendiquée. Pour ces profils, les femmes et les hommes disposent de compétences naturelles (donc *innées*) et complémentaires qui les prédisposent à effectuer certaines tâches. Ces compétences spécifiques garantissent à la fois la réussite de la tâche et dans le même temps les rendent indispensables, justifiant ainsi leur place sur l'exploitation.

L'axe horizontal représente le pouvoir décisionnel des éleveuses, entre d'un côté des éleveuses impliquées dans l'intégralité des orientations stratégiques de la ferme (achat de matériel, recrutement, vision globale), et de l'autre celles dont le leadership s'exerce sur une ou plusieurs activités dont elles ont la responsabilité, mais qui n'est pas sollicité sur l'ensemble des secteurs d'activité de l'exploitation. Nous trouverons ainsi à droite des éleveuses qui se considèrent comme cheffe d'exploitation à part entière et qui sont bien identifiées comme telle. On dit que ces éleveuses opèrent une transgression de genre en s'appropriant cet espace décisionnel, historiquement et majoritairement attribué aux hommes. En opposition, à la gauche de l'axe, des éleveuses prenant part à certaines décisions stratégiques seulement et difficilement identifiées (par elles-mêmes ou l'entourage professionnelle) comme cheffe du collectif de travail.

La combinaison des axes et les résultats de l'enquête qualitative nous ont permis de constituer quatre profils d'éleveuses : Les « éleveuses traditionnelles » revendiquant la répartition genrée des tâches et exerçant un leadership partiel sur la ferme ; Les « agriculteurs-femmes », prenant part à toutes les décisions stégiques de la ferme tout en revendiquant la complémentarité des sexes ; les « égalitaires empêchées », critiques de la division genrée du travail mais n'ayant pas l'amplitude décisionnelle nécessaire à initier un changement ; et enfin les « égalitaires engagées » à qui le leadership total permet de remettre activement en cause les assignations de genre à la fois dans l'espace professionnel et dans le travail domestique.

3-1- Eleveuses traditionnelles : l'égalité dans la complémentarité

Ce premier profil caractérise des éleveuses qui évoluent dans un collectif conjugal ou familial mixte dans lequel la répartition des tâches est marquée par sa dimension genrée. Le partage des tâches faisant écho à la bibliographie relative aux caractéristiques historiques du travail des femmes en agriculture (tâches d'intérieur, soin aux animaux, administratif & comptabilité, travail domestique). D'origine agricole avec une forte insertion territoriale, les femmes enquêtées qui correspondent le plus à ce profil semblent attachées à cette répartition : selon elles, les deux sexes disposent de compétences exclusives mais complémentaires et dont la mise en commun assure la pérennité de l'activité agricole et familiale. Cette perception attribue aux femmes une moindre aptitude pour les aspects techniques mais un don naturel pour les activités de soin. On note également une forte imbrication entre la sphère professionnelle et la sphère familiale dans ces collectifs où l'habitation et la ferme se confondent souvent. Les éleveuses de ce profil qui ont des enfants en bas-âge sont très engagées dans le travail domestique qu'elles

endossent naturellement. Elles évoquent non sans fierté leur rôle de mère et l'importance que revêt celui-ci dans leur identité professionnelle et personnelle.

Cependant et malgré leur implication active et leur contribution significative au fonctionnement de l'exploitation, elles ont moins accès aux postes les plus visibles ou à l'intégralité des processus décisionnels. Elles ont toutefois conscience de certains comportements sexistes, qu'elles n'hésitent pas à citer et à déplorer.

Ces comportements machistes sont observés et vécus comme une atteinte à leur reconnaissance professionnelle. Sur ce plan, les éleveuses traditionnelles aspirent à une évolution des mentalités et souhaitent que les femmes puissent jouir de la même considération que les hommes en agriculture. Elles ne remettent néanmoins pas en cause les assignations de genre en ce qui concerne la répartition des tâches. En somme, elles revendiquent l'égalité professionnelle dans la complémentarité naturelle des sexes.

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

3-2- Agriculteurs-femmes : décideuses professionnelles dans une complémentarité choisie

Les éleveuses correspondant à ce profil se reconnaissent avant tout comme des professionnelles du monde agricole, mettant en avant leur identité d'agriculteur sans nécessairement accorder le terme au féminin : « *quand je me présente, je dis que je suis éleveur* ». Pour elles, le genre n'est pas une distinction pertinente car elles se considèrent pleinement intégrées à leur profession, n'ayant jamais ressenti le besoin de se justifier en tant que femmes dans leur carrière. Elles se considèrent et se revendiquent comme étant les égales des autres agriculteurs.

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

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

d'entreprise, souvent à la tête d'une équipe de salarié.es, elles conçoivent la ferme comme une entreprise requérant un esprit entrepreneurial.

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

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

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

Bien que ce profil se rapproche du premier (traditionnelles) en ce qui concerne leur représentation de la complémentarité des sexes dans le travail (professionnel ou domestique) et la répartition naturelle des tâches qui y est associée, il en diffère cependant en ce que les « agriculteurs-femmes » mettent en avant leur identité de cheffe d'entreprise, de cheffe d'équipe salariée et leurs responsabilités au sein d'organisations agricoles. C'est ce rôle de représentante, de décideuse, parfois d'intermédiaire entre les mondes agricoles et le public, en somme cette visibilité caractéristique qui les distingue des profils « traditionnelles ».

3-3- Egalitaires empêchées : la déconstruction des normes de genre comme espoir d'émancipation

Ces élèveuses s'identifient et se réclament de la pensée féministe. Elles repèrent les normes de genre qui entravent leur épanouissement professionnel ou social et trouvent dans le mouvement féministe des ressources, des contacts et un soutien moral. Les rapports de pouvoir injustes qu'elles ont vécus ou qu'elles vivent aujourd'hui au sein du collectif aiguissent leur regard et

leur capacité à repérer et à déconstruire les situations genrées. Les groupes de femmes leur offrent un espace pour partager leurs expériences, se défouler via le rire, s'organiser et puiser de la force.

Si elles n'hésitent pas à se déclarer féministes, c'est sans doute parce qu'elles se trouvent limitées dans leur capacité à agir en tant que cheffes d'exploitation, en raison des structures sociales existantes. Pour elles, leur désir d'autonomie et de reconnaissance de leur travail se trouve ainsi entravé par les normes genrées tenaces de leur entourage professionnel et/ou familial, par la difficulté d'une tâche ou par des outils qu'elles savent conçues pour des morphologies d'hommes : *« Il y a un vrai problème en agriculture, c'est que tout est dimensionné pour des hommes, pour la puissance physique des hommes »*.

Elles n'hésiteront pas à évoquer leurs douleurs physiques liées à l'exécution de certaines tâches, comme une manifestation de leurs difficultés à s'épanouir ou à se faire entendre au sein du collectif.

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

Face à ces enjeux de pouvoir, elles trouvent des ressources et revendiquent leur place en prenant en charge intégralement l'une des activités de la ferme, comme la gestion de la bergerie, le conditionnement et la commercialisation des œufs ou encore une éventuelle activité d'accueil à la ferme. Cela leur offre une sorte de "chambre à soi" (au sens de Virginia Woolf), un lieu rien qu'à elles et dont elles sont les seules responsables, un espace où elles peuvent exercer leur pleine autonomie. En effet, malgré leur statut d'associées, ces femmes ne décident pas nécessairement de l'orientation stratégique globale de l'exploitation ou de l'achat du matériel. Elles subissent également le sexisme et en font l'expérience au quotidien, qui les affecte particulièrement du fait de leur insatisfaction dans le plein exercice de leur statut de cheffe.

Elles emploient des termes issus de la théorie féministe, tels que "patriarcat" et "genre", et considèrent que c'est l'outil qui devrait s'adapter à la morphologie des femmes, et non l'inverse.

Pour elles, se dire féministe est un acte de résistance, espérant que cela contribuera à résoudre les difficultés liées aux inégalités de genre qu'elles vivent dans l'exercice de leur métier. En brandissant le terme « féministe » comme un totem, elles aspirent à un changement social sur la ferme pour elles-mêmes, pour les agricultrices et peut-être pour les femmes dans leur ensemble.

3-4- Egalitaires engagées : Autonomie sur les tâches et égalité au quotidien

Qu'elles soient issues ou non du milieu agricole, la transgression des rôles de genre est une caractéristique marquante de ce profil où se retrouvent principalement les éleveuses installées

en individuel ou entre femmes. Seules face à leur travail, elles remettent librement en question les normes traditionnelles relatives à la répartition des tâches, que ce soit dans le domaine professionnel, institutionnel ou domestique, et acquièrent des compétences techniques polyvalentes qui leur permettent d'exercer leur pleine autonomie professionnelle et décisionnelle sur la ferme. Sur leur exploitation, elles assument toutes les responsabilités, de la production à la vente.

Par leur travail, ce profil d'éleveuses remet en question à la complémentarité naturelle des sexes, la répartition genrée du travail professionnel mais également les manières de travailler elles-mêmes. Souvent seules ou en équipe réduite avec peu de salariés, elles sont en contact étroit et quotidien avec l'intégralité des tâches. Leur connaissance fine du terrain couplée à leur amplitude décisionnelle leur donne les ingrédients pour innover, transformant les outils ou les façons de faire dans le but de se faciliter le travail. C'est le cas de Lucie, installée avec sa sœur en vaches allaitantes et poules pondeuses, qui a décidé de changer de génétique pour ne pas avoir à couper les cornes de ses bêtes. Elle réduit ainsi son temps de travail et le stress que peuvent vivre les animaux lors de la manipulation :

« Quand les vaches avaient les cornes, d'abord on leur brûlait... mais on n'aimait pas. Ensuite on a décidé de leur couper avec un fil à beurre. Mais ça ne me plaisait pas non plus, et on a découvert qu'on pouvait avoir des veaux qui naissent sans cornes. Et ça coûte cher, parce que le taureau coûte très cher, mais au moins on a un confort de vie, les veaux on n'est pas obligés de les maltraiter, à leur brûler les cornes ou... voilà. »

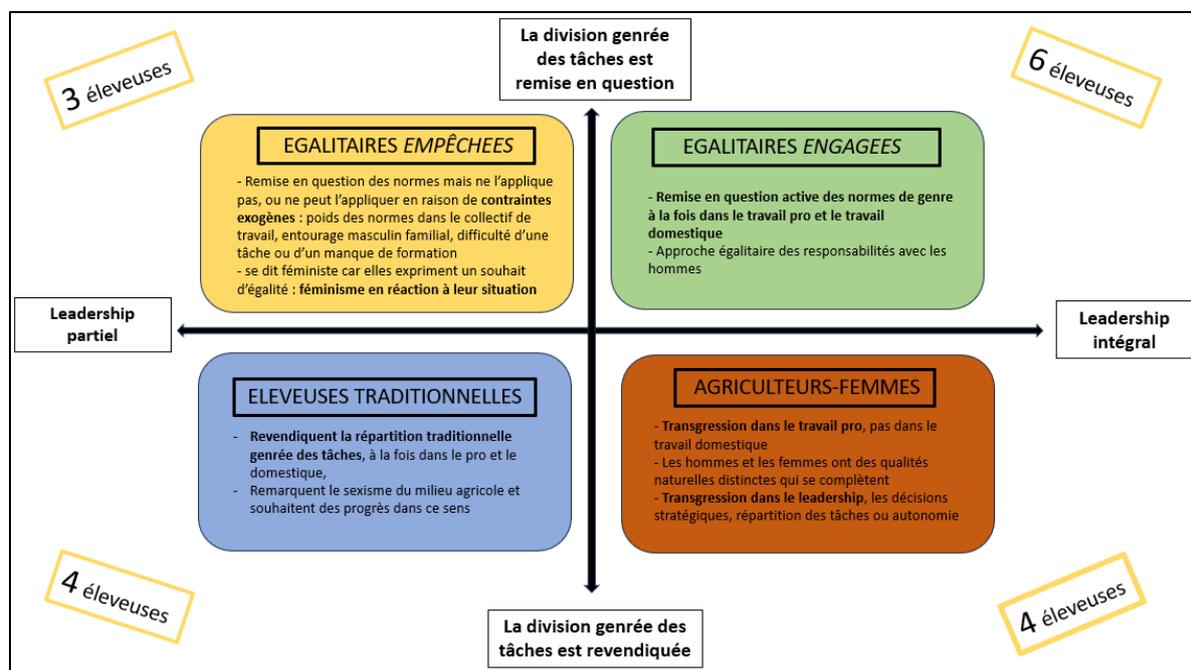
Cette remise en question conduit par ailleurs à une réévaluation de l'organisation du travail domestique : l'absence de répartition genrée des tâches professionnelles les invite à questionner celles de la sphère privée et ainsi à moins s'engager dans le travail domestique. De plus, les éleveuses de ce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

Ces femmes ne se définissent pas nécessairement comme féministes, considérant qu'elles n'éprouvent pas le besoin de revendiquer ce statut. Leur engagement féministe, au sens de l'égalité entre les femmes et les hommes, se manifeste ainsi davantage dans leurs pratiques que dans leurs discours. L'appropriation du terme « féministe » semble plus aisé pour celles non-issues du milieu agricole, urbaines, diplômées et arrivant en agriculture en seconde partie de carrière. Ce terme reste clivant pour les filles d'agricultrices de ce profil car il cristallise une

opposition historique entre ruraux et urbains, réputés déconnectés de la réalité du travail agricole. Il charrie ainsi une connotation péjorative, étrangère à son environnement social.

Elles reconnaissent et soutiennent toutefois les actions en faveur des femmes et critiquent activement le machisme persistant dans certaines sphères du milieu agricole. En outre, ces éleveuses accordent une attention particulière à ne pas discriminer les stagiaires femmes, conscientes des difficultés rencontrées par celles-ci dans le milieu agricole.

Ainsi, ces profils peuvent peut-être illustrer différentes manières d'incarner le fait d'être une femme en élevage. Malgré leurs particularités, ces différents profils de femmes aspirent toutes à une amélioration de l'égalité professionnelle dans la considération, la reconnaissance de leur rôle et de leur travail. Il est à préciser que les agricultrices de ces profils sont toutes cheffes d'exploitation et prennent part aux décisions stratégiques, à des degrés divers. Tous ces profils remarquent et/ou subissent le sexisme du milieu, avec des conséquences plus ou moins importantes sur leur représentation du métier, leur épanouissement au travail et leur carrière. Enfin, les éleveuses de ces profils qui disposent de la maîtrise de l'intégralité des activités, et du leadership qui en découle, semblent être les plus investies dans la transformation des pratiques de travail, adaptant le matériel à leur morphologie, améliorant les outils, facilitant ainsi le travail pour elles et l'ensemble du collectif de travail.



Typologie d'éleveuses en fonction du degré de remise en question de la division genrée des tâches et le leadership sur la ferme, IDELE, 2024.

Conclusion

La répartition genrée du travail en agriculture limite l'implication des femmes dans les travaux d'extérieur des champs et l'entretien du matériel agricole, entravant leur vision globale des activités de la ferme et leur leadership. Parmi les éleveuses rencontrées, celles ayant un pouvoir décisionnel suffisant peuvent choisir les tâches qu'elles effectuent ou délèguent, tandis que celles gérant seulement une partie de l'exploitation voient leur capacité d'action et d'influence stratégique réduites. Ces dernières occupent souvent des rôles traditionnellement féminins, comme la comptabilité et le soin aux animaux, particulièrement dans les équipes conjugales où la division genrée du travail reste marquée. Est également à mentionner la très forte inégalité dans la répartition du travail domestique, largement en défaveur des femmes et limitant leur accès aux instances de décision et organisations agricoles, lieux de pouvoirs masculins par excellence.

Les femmes de notre échantillon qui ont accès à l'intégralité des décisions et qui bénéficient d'une répartition plus égalitaire du travail ou d'un système de roulement semblent être les plus innovantes, apportant des améliorations aux pratiques et aux outils. Tous les profils d'agricultrices aspirent à une meilleure reconnaissance de leur rôle et de leur travail, en réaction au sexisme persistant dans le milieu.

Parler de spécificités féminines en ce qui concerne l'accès et l'exercice des métiers de l'élevage nécessite toutefois de poursuivre l'étude auprès des hommes : Comment les agriculteurs-hommes se représentent-ils la place et le travail des femmes en élevage ? Comment sont reçus les dossiers d'installation des femmes auprès des bailleurs et des banquiers ? La présente étude a ainsi pour ambition d'intégrer la question des masculinités à l'analyse globale de la place des femmes en élevage au cours d'une thèse qui démarrera en juillet 2024, encadrée par le laboratoire toulousain LISST (Laboratoire Interdisciplinaire Solidarités, Sociétés, Territoires) spécialisé dans l'étude des dynamiques et recompositions des ruralités dans toutes leurs dimensions.

Bibliographie

Barthez, Alice. « Famille, travail et agriculture. ». *Économie rurale*. N°156, 1983. p. 69.

Bessière, Céline. « “Vaut mieux qu'elle travaille à l'extérieur !”. Enjeux du travail salarié des femmes d'agriculteurs dans les exploitations familiales ». *Cahiers du Genre*, vol. 37, n° 2, 2004, p. 93-114.

Bourdieu, Pierre. « La Domination Masculine ». *Actes de La Recherche En Sciences Sociales*, vol. 84, n° 1, 1990, p. 2-31.

Centre d'Etudes et de Prospective. « Les femmes dans le monde agricole », *Les publications du service de la statistique et de la prospective*, n°38, 2012.

Confédération Nationale de l'Élevage. « Le renouvellement des actifs en élevage bovin, ovin et caprin », Rapport 2023.

Comer, Clémentine. « “Dans la vague de la parité : La mobilisation souterraine des agricultrices pour leur représentation professionnelle” ». *Pour*, vol. 222, n° 2, 2014, p. 193-99.

Comer, Clémentine. « L'égalité professionnelle en agriculture. Un féminisme modéré au service du

- patronat familial ». *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 223, n° 3, 3, 2018, p. 58-71.
- Conseil Economique, Social et Environnemental. « Agir pour la mixité des métiers ». *Les éditions des Journaux officiels*, 2014.
- Dahache, Sabrina. « Chapitre 3 / La singularité des femmes chefs d'exploitation ». *Les mondes agricoles en politique*, Presses de Sciences Po, 2010, p. 93-110.
- Delphy, Christine. « Agriculture et travail domestique : la réponse de la bergère à Engels ». *Nouvelles Questions Féministes*, 5, 2–17, 1983. <http://www.jstor.org/stable/40619864>
- Demathieu, Agathe. « Comprendre la division sexuelle du travail agricole : évolutions historiques et impacts présents », *AgriGenre*, 2022.
- Dufour, Annie & Giraud, Christophe. « Le travail dans les exploitations d'élevage bovin laitier est-il toujours conjugal ? » *INRAE Productions Animales*, vol. 25(2), 2012, p. 169–180.
- Guérillot, Alexandre. « Le métier d'agricultrice bio. Un nouveau rapport au travail ? », *Travail, genre et sociétés*, vol. 45, no. 1, 2021, pp. 39-55.
- Héritier-Augé, Françoise. « Masculin/Féminin. La pensée de la différence ». *Odile Jacob*, 1996.
- Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques. « Les agriculteurs : de moins en moins nombreux et de plus en plus d'hommes », *Insee Focus*, n°212, 2023.
- Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire. « Graph'Agri 2022 », *AGRESTE*, 2022.
- Mundler, Patrick, et Catherine Laurent. « Flexibilité du travail en agriculture : méthodes d'observation et évolutions en cours ». *Ruralia. Sciences sociales et mondes ruraux contemporains*, n° 12/13, 2003, p. 12-13.
- Mutualité Sociale Agricole. « La population féminine en agriculture en 2021 », *Info Stat*, 2023.
- Nicourt, Christian. « L'agricultrice ou la travailleuse de l'ombre ». *Être agriculteur aujourd'hui. L'individualisation du travail des agriculteurs*, sous la direction de Nicourt Christian. Éditions Quæ, 2013, pp. 153-196.
- Poggi, C. & Waltmann, J. « La (re)production des inégalités de genre dans le monde du travail : des discriminations légales à l'autonomisation ». Dans : C. Poggi & J. Waltmann (Dir), *La (re)production des inégalités de genre dans le monde du travail : des discriminations légales à l'autonomisation*, 2019, pp. 1-36. Paris Cedex 12 : Éditions AFD.
- Rapport d'information du Sénat. « Être agricultrice en 2017 », n°579, 2017.
- Ricard, J. « L'essentiel sur les enjeux de genre et de développement ». - Pause Genre. 2016. [online]. Available from: <https://www.afd.fr/fr/essentiel-enjeux-genre-et-developpement-pause-genre>.
- Rieu, Annie. « Agriculture et rapports sociaux de sexe. La "révolution silencieuse" des femmes en agriculture ». *Cahiers du Genre*, vol. 37, n° 2, 2004, p. 115-30.
- Scottish Government's Rural and Environmental Science and Analytical Services Division (RESAS). "Women in Farming and the Agriculture Sector". *Social Research, Agriculture, Environment and Marine*, 2017.
- Tabet, Paola. « Les Mains, les outils, les armes ». *Homme*, vol. 19, n° 3, 3, 1979, p. 5-61.
- Vuattoux, A. « Penser les masculinités. ». *Les Cahiers Dynamiques*, 58, 2013, 84-88.