



Fonds social européen



Ministère de l'Agriculture de l'Alimentation de la Pêche et des Affaires rurales

femmes actives en milieu rural ...

... des hommes comme les autres ?

Une analyse documentaire a permis de dresser l'état (relativement pauvre) des connaissances écrites sur les deux sujets présentés ici. Si des données sexuées sur

l'ensemble des investigations qui concernent la population commencent à paraître, les études qui permettent de comprendre les positions respectives et comparées des femmes et des hommes dans les circuits de formation et dans les différents secteurs de l'activité sont encore peu nombreuses. Dans une société très marquée par une culture imprégnée d'une situation inégalitaire de l'homme et de la femme, on constate que les institutions, mais aussi les hommes et les femmes qui les font vivre et les utilisent ont tendance à reproduire les modèles inégalitaires traditionnels.

Des entretiens approfondis ont été conduits auprès d'un panel d'une quarantaine de personnes (38 femmes et 4 hommes) sur deux grandes régions (Rhône-Alpes et Bretagne-Pays de la Loire). Les secteurs d'activité des personnes interviewées ont été choisis en fonction de l'objet de la recherche : l'agriculture, l'industrie agroalimentaire, les services et le secteur de la construction. Les personnes pouvaient travailler sans statut, ou bien comme salariées permanentes, salariées saisonnières, chefs d'exploitation ou d'entreprise, associée, co-exploitantes...

Enfin, des hommes et des femmes responsables institutionnels ont été invités à donner leurs points de vue sur les thèmes analysés par les auteurs à partir des études documentaires et des interviews.

les auteurs

Brigitte Biche, sociologue consultante,
Magali de Gouville et
Jean Le Monnier, Relier,
sous la direction de
Pierre Muller, directeur
de recherche au Cnrs.

L'égalité entre les hommes et les femmes est l'un des « piliers » de la politique européenne pour l'emploi. Dans le cadre du programme national cofinancé par le Fonds social européen (Docup objectif 3, axe 5, mesure 8) et intitulé « Femmes, formation, emploi en milieu rural : intégration de l'égalité des chances », la DGFAR (Direction générale de l'Enseignement et de la Recherche) et la DGER (Direction générale de la Forêt et des Affaires rurales) du ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation, de la Pêche et des Affaires rurales ont commandé deux études à l'Institut d'Étude Politique de Grenoble et à l'association Relier. Remises en juin 2003, ces études portent, l'une sur *Les parcours professionnels et les besoins en qualification des femmes salariées et non-salariées* en milieu rural et l'autre sur *Les obstacles au travail des femmes dans le secteur agricole*.

sommaire

▶ Parcours professionnels et besoins de qualification des femmes salariées et non-salariées en milieu rural

- Le poids de la tradition
- Trois éléments constitutifs des parcours professionnels
- Changer les mentalités
- Préconisations

▶ Obstacles au travail des femmes dans l'agriculture

- La place défavorable des femmes dans l'agriculture
- La place des femmes dans l'exploitation familiale traditionnelle
- L'avenir problématique du modèle de l'entreprise familiale
- Préconisations



Parcours professionnels et besoins de qualification des femmes

Les Françaises sont de plus en plus nombreuses à travailler et sont souvent mieux formées que leurs concitoyens. Cependant, on les retrouve dans « des métiers socialement moins valorisés ou “bouchés” ou encore offrant une moindre mobilité professionnelle ».

DOMINIQUE MÉDA

Le tableau suivant présente les quatre secteurs couverts par les deux études selon la répartition des hommes et des femmes.

Secteur de l'activité économique	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Taux de féminisation
Services aux particuliers	1 218 000	779 000	61 %
Industries agric. et alimentaires	246 000	379 000	39,3 %
Agriculture, sylviculture et pêche	322 000	761 000	29,7 %
Construction	148 000	1 412 000	9,5 %

Source : Insee, enquête Emploi chiffres actualisés 2003
Chiffres rangés par nous en ordre décroissant du taux de féminisation

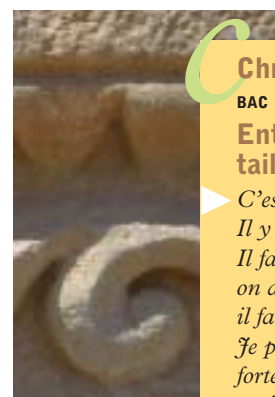
Le poids de la tradition

Une orientation scolaire et professionnelle sexuée

Dès leur scolarité, les filles et les garçons s'orientent en fonction de leurs sexes. En effet, très schématiquement, les garçons privilégient les filières techniques et les métiers requérant de la force physique, les filles choisissent plutôt les métiers du tertiaire, des services, de l'esthétique ou de la bureautique. Elles ne sont que très rarement présentes dans les métiers traditionnellement masculins. Le système scolaire n'encourage pas réellement la mixité des filières, tant les représentations sociales des métiers sont ancrées dans l'inconscient collectif.

Des parcours professionnels en inadéquation avec les formations initiales

Sur l'ensemble des femmes interviewées, au sein des quatre secteurs d'activités, une grande



Christine, 32 ans

BAC ET FAC DE PSYCHOLOGIE

**Entrepreneure
tailleuse de pierres**

*C'est un milieu masculin...
Il y a toujours une période de test.
Il faut être déterminée et alors
on arrive à ce qu'on veut, mais
il faut passer plein de barrières...
Je peux dire que je suis moins
forte qu'un homme du bâtiment,
mais je suis plus forte qu'un
homme qui ne travaille jamais
physiquement.*

majorité exerce un métier qui ne correspond pas à leur formation initiale. Une moitié d'entre elles a eu recours à la formation continue.

Un manque de reconnaissance, souvent lié à des problèmes statutaires

Les traditions nourrissent un cercle vicieux : les métiers dits féminins sont souvent peu reconnus, donc n'attirent pas les garçons et restent exclusivement féminins... Une majorité se bat pour être reconnue socialement et professionnellement et le statut, s'il est une condition nécessaire, ne garantit pas, à lui seul, une reconnaissance sociale.

Les résistances des secteurs traditionnellement masculins à l'entrée des femmes

Il est difficile, pour des femmes, d'accéder aux métiers traditionnellement masculins. Elles se heurtent aux idées reçues et stéréotypes (qui appartiennent aux femmes comme aux hommes) : leur supposée faiblesse physique, leur peu de disponibilité due à leurs responsabilités familiales, les troubles qu'elles peuvent apporter au sein d'une équipe masculine, etc. Pourtant, celles qui passent le cap de l'entrée dans ces métiers sont, par la suite, bien intégrées, reconnues et satisfaites de leurs situations, mais il leur faut une détermination forte.



salariées et non-salariées

Trois éléments constitutifs des parcours professionnels

L'influence de la famille et du "pays" sur les choix professionnels

L'influence du milieu d'origine est importante dans les choix de formation et de métier. Que les femmes aient construit leur vie en réaction ou en continuité par rapport à leurs histoires familiales, toutes celles que nous avons rencontrées ont réinvesti leur expérience dans leur parcours professionnel.

Bon nombre de femmes ont également montré une certaine détermination à vouloir «vivre et travailler au pays». Elles mettent tout en œuvre pour y parvenir : elles changent d'orientation professionnelle si nécessaire, attendent l'opportunité en acceptant des emplois précaires et peu qualifiés. L'essentiel pour elles est de rester dans cet univers rural où elles ont leurs racines.

L'inégalaire répartition des tâches domestiques et familiales au sein du couple

La répartition des tâches au sein des couples semble avoir peu, voire pas, évolué au cours des dernières décennies. Les situations varient d'un couple à un autre, mais ni le secteur d'activité, ni l'âge n'entre en compte dans cette disparité. Comme dans les autres milieux,



Bernadette, 44 ans
BEP D'EMPLOYÉE DE BUREAU
Saisonnnière maraîchère

Si on veut conduire les enfants à l'école le matin, il y a de la souplesse dans les horaires. J'ai préféré être plus auprès de mes enfants, plutôt que de faire une carrière intéressante, mais je rêvais d'être bibliothécaire...

on trouve, parmi les femmes du milieu rural, celles qui s'en accommodent et pensent que cette situation est naturelle et celles qui cherchent à s'en libérer et luttent quotidiennement pour rééquilibrer la situation. Celles qui ont le plus intériorisé les contraintes qui découlent de ces répartitions des rôles, au point de les trouver normales, sont souvent situées en bas de l'échelle socioprofessionnelle.

Des ruptures ou des détours porteurs d'évolution dans les parcours professionnels

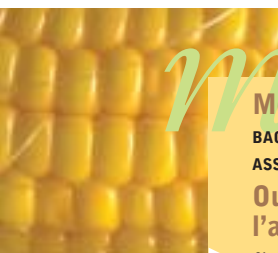
Nombreuses sont les rurales rencontrées à avoir connu une déviation, un accident de parcours ou un événement (personnel ou professionnel) vécu comme déterminant. La formation continue a alors souvent été appréciée comme facteur de réorientation, mais elle serait souhaitée plus proche, plus spécialisée et plus fréquente.



Conclusion

Les femmes disposent d'une offre de qualification aussi diversifiée que les hommes, mais c'est dans l'accès à ces qualifications et dans l'exercice des métiers qu'elles sont victimes de discriminations et qu'elles rencontrent des obstacles.

Les femmes du milieu rural empruntent souvent des parcours professionnels originaux. En simplifiant, on peut dire que plus les parcours sont riches et divers plus les femmes sont satisfaites de leur situation. La question est alors de savoir comment favoriser ces itinéraires pour que le plus grand nombre de femmes puisse emprunter ces chemins avec un minimum de sécurité et de droit.



Mélanie, 25 ans,
BAC COMPTABILITÉ ET BTS
ASSISTANTE DE GESTION

Ouvrière salariée dans l'agro-alimentaire

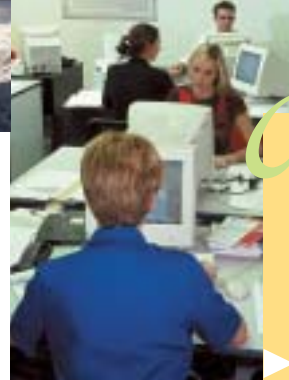
Je cherchais du travail ici, donc ça me convient, même si ça n'a rien à voir avec mes études...



Changer les mentalités...

« Pour que l'égalité entre les hommes et les femmes soit possible, il faut qu'elle soit pensable. »

FRANÇOISE HÉRITIER



Agathe, 41 ans
BTA ET BTS AGRICOLE
Secrétaire de mairie à temps partiel et agricultrice sans statut sur l'exploitation

Le fait de garder ce travail salarié extérieur, c'est une sacrée sécurité financière !

Préconisations

Tous les acteurs et actrices en charge de décisions concernant l'éducation et la formation doivent unir leurs efforts pour que s'impose progressivement la conviction que les hommes et les femmes sont égaux et que cette conviction devienne motrice de changements. Cela suppose des efforts multiples, convergents et durables qui débouchent sur des actions dans tous les domaines. Les politiques mises en œuvre pour favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes devront comporter à la fois des mesures générales pour peser sur les mentalités et les comportements et assez précises pour mettre fin aux discriminations les plus flagrantes à l'encontre des femmes. C'est donc à un vaste chantier que chacun et chacune doit apporter sa contribution. Une série de préconisations se déclinent dans la visée de cet objectif.

- Faciliter, pour les femmes, la découverte des métiers traditionnellement masculins
- Systématiser les statistiques sexuées

Adapter la formation continue aux parcours des femmes

- Développer le conseil et la formation
- Favoriser la réflexion des femmes sur leur situation socioprofessionnelle
- Valider les acquis de l'expérience

Concilier vie professionnelle et vie privée

- Étendre la réflexion sur les temps sociaux
- Améliorer les services aux familles concernant la petite enfance
- Introduire dans la culture des centres de formation et des entreprises, la réflexion sur la répartition des tâches professionnelles entre les hommes et les femmes.



Corinne, 37 ans
CAP DE PEINTRE EN LETTRES, BEP DE PEINTRE ET REVÊTEMENT DE SOLS
Carreleuse mosaïste

En cinquième, on m'a orientée vers du secrétariat, parce que j'étais une fille. Je crois que toutes les autres ont continué, il n'y a que moi qui ai changé au milieu !

Favoriser l'égalité d'accès à l'emploi pour les femmes et les hommes

- Sécuriser les parcours professionnels et prévoir des passerelles entre secteurs professionnels.
- Développer des actions en faveur de la mixité des métiers



Virginie, 33 ans
CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE EN EBÉNISTERIE
Ebéniste salariée

Quand je dis que je travaille chez Untel, les gens me disent « Vous êtes secrétaire ? », ils n'envisagent pas que je sois ébéniste, mais après, ils le prennent très bien !

Obstacles au travail des femmes dans l'agriculture



La place défavorable des femmes

La persistance d'une orientation et d'une formation sexuées

Le secteur agricole n'échappe pas aux tendances générales sur les répartitions sociales des métiers. Les femmes du milieu agricole s'orientent, comme leurs consœurs rurales ou urbaines, vers des métiers considérés comme féminins en privilégiant les filières des services, de la transformation ou la filière hippique et en boudant celles dites masculines comme l'aménagement, l'élevage ovin ou la gestion forestière...

Une tradition toujours tenace

Pour travailler dans les métiers de l'agriculture, les femmes se heurtent aux clichés et aux stéréotypes. Leur supposée faiblesse physique est généralement mise au premier plan comme prétexte pour les écarter du métier. Pourtant, les interviewées montrent comment elles sont capables de s'adapter aux tâches physiquement difficiles. Mais il n'est pas rare de rencontrer encore des agriculteurs réticents à l'embauche de femmes sur leurs exploitations. À leur entrée dans le métier, presque toutes passent une période de test où elles sont guetées sur des tâches, comme la conduite du tracteur ou sur des comportements, comme la capacité à boire un verre à la cave...

Une répartition inégale des tâches

Les actives agricoles doivent également composer avec une répartition traditionnelle des tâches très inégalitaire : les tâches domestiques, l'éducation des enfants et les travaux quotidiens sur l'exploitation reviennent à la femme, pendant que l'homme s'occupe des gros travaux et des relations extérieures. Plusieurs auteurs analysent cette situation que nous pourrions résumer par ces expressions lapidaires : l'homme-technique-extérieur et la femme-nature-intérieur.

Nos interlocutrices expriment souvent le sentiment que cette répartition s'est opérée sans discussion préalable, comme si cela allait de soi. Certaines intériorisent tellement les contraintes liées au fait d'être femme qu'elles soumettent leur itinéraire professionnel à leur situation familiale. Ces femmes-là sont souvent saisonnières ou salariées à temps partiel, au bas de l'échelle sociale, et subissent sans révolte le manque de services ou de mobilité. D'autres, en revanche, luttent pour la création de crèches, halte-garderie et veillent à être autonomes jusque dans leur déplacement.



Bénédicte, 31 ans Chef d'exploitation

« A cette époque une fille qui s'installait et qui reprenait une installation porcine, ça faisait du bruit. En plus j'ai embauché une autre fille, alors là !... Maintenant ça se passe bien, ils sont habitués. »



La place des femmes dans le modèle de l'exploitation familiale traditionnelle

Un déficit de femmes candidates à la reprise et à l'installation

Un chef d'entreprise agricole sur quatre est une femme. Parmi elles, 33 % ont plus de 55 ans et 16 % ont moins de 35 ans en 2000 (Source MSA). Si globalement leur nombre est en augmentation grâce aux structures sociétaires, elles n'exploitent que 19 % de la SAU globale. Elles travaillent, en majorité, sur de petites exploitations de 10 à 35 hectares. Les enfants d'agriculteurs candidats à l'installation ne suffisent plus pour assurer la succession de leurs parents. Les filles sont encore moins nombreuses à s'installer et celles qui y parviennent rencontrent de nombreuses difficultés auprès de leurs collègues masculins, des banques, des techniciens... Plusieurs travaux mettent en évidence la solitude des hommes agriculteurs du fait du départ des femmes.

Une situation statutaire parfois bancal

Les actives agricoles qui connaissent les situations les plus difficiles sont les femmes sans statut, alors que les conjointes d'exploitants se sont vu attribuer un statut *a minima* et que les saisonnières ont, le plus souvent, des statuts précaires. D'une manière générale, ces femmes ne sont pas suffisamment informées des questions statutaires.



Eugénie

SE CONFRONTE AUX RÉACTIONS DES HOMMES, POURTANT MILITANTS SYNDICAUX :

Oh, là, là, c'est déjà assez compliqué d'installer un gars, alors ne parlons pas d'installer une fille!

Une formation permanente à réinventer

Celles et ceux qui ont connu la mesure dite des « Deux cent heures actives agricoles » qui permettait de réaliser des formations débouchant sur des actions collectives, regrettent sa souplesse. Ils réclament aujourd'hui un accès plus facile et un même tarif pour toutes les conjointes d'exploitants quel que soit leur statut. Ils réclament aussi des groupes de paroles.

L'avenir problématique du modèle de l'entreprise familiale

Un regard historique sur la place des femmes en agriculture

Jusque vers les années soixante, la JACF (Jeunesse agricole chrétienne féminine) prônait un modèle d'agricultrice, mère au foyer, travailleuse et militante. Dans les années soixante-dix, des agricultrices se sont battues pour obtenir une formation et un statut et devenir de vraies professionnelles. Puis, avec la mécanisation, les travaux qu'elles avaient assumés sont passés dans le domaine réservé de leurs conjoints et peu à peu elles ont été évincées des exploitations.

Aujourd'hui, le mouvement se poursuit, de plus en plus de conjointes d'exploitants choisissent ou sont contraintes d'aller travailler à l'extérieur. Les métiers de l'agriculture connaissent une masculinisation de plus en plus forte.





Trois types d'exploitations familiales

La campagne d'interviews a permis de repérer trois types de situation de femmes agricultrices.

■ Celles qui ont choisi d'exercer leur profession en couple sont souvent déçues de leur statut (quand elles en ont un...), car elles demeurent généralement sous la coupe juridique de leur époux (le statut de co-exploitante permettant d'échapper à cette dépendance).

■ Celles qui ont opté pour des formes sociétaires accèdent à d'avantage d'égalité, mais ces formules coûteuses sont peu accessibles aux petites exploitations.

■ Les femmes chefs d'exploitations ne subissent pas, d'un point de vue statutaire, de discrimination par rapport aux hommes, mais ceci n'est vrai que si on considère celles qui sont célibataires ou dont le compagnon travaille dans un métier hors agriculture. Il en va tout autrement de celle qui adopte, en fin de parcours, le statut de chef d'exploitation pour à la fois se constituer *in extremis* des droits sociaux et permettre à son mari de prendre officiellement sa retraite, tout en continuant à exercer le rôle de chef d'exploitation comme précédemment.

La place des salariées dans ces exploitations familiales

Longtemps, et encore de nos jours, l'appellation d'ouvrière agricole a eu des connotations péjoratives. Pourtant, aujourd'hui, le nombre de salariées sur les exploitations est en augmentation et celles-ci demandent une meilleure



Agathe, agricultrice

ELLE AURAIT SOUHAITÉ AVOIR ACCÈS À UN SYSTÈME DE GARDE POUR SES ENFANTS

On n'a jamais fait garder nos gamins, c'était la galère. Il n'y a rien ici. Le temps de les descendre à la crèche ou chez une nounou, on avait perdu la matinée. J'ai fait les fromages avec les gamins que j'essayais de poser sur une couverture, qui souvent se retrouvaient dans le petit lait ! »

reconnaissance et un salaire convenable. Des exploitations modernisées et de nouvelles formes d'organisation du travail, comme les groupements d'employeurs, permettent une reconnaissance sociale, l'acquisition de compétences techniques, des possibilités d'évolution (formation, promotion) et la conciliation vie professionnelle/vie familiale. Cette évolution concerne surtout les salariées permanentes (des femmes formées qui ont fait le choix du salariat). Il en va tout autrement des saisonnières (des femmes peu ou pas formées) qui se retrouvent souvent dans des situations précaires.



Conclusion et préconisations

L'inventaire des formes statutaires montre que des améliorations sont nécessaires et des discriminations à combattre. Cependant, après examen, il est permis de douter de l'opportunité d'inventer de nouveaux statuts plus favorables à la parité. En revanche, on peut difficilement imaginer que le système, qui a, en quelque sorte, organisé le départ des femmes, soit aujourd'hui crédible pour organiser le retour de celles issues du milieu agricole ou l'accueil de celles de cultures différentes. Les femmes ne reviendront en nombre sur les exploitations que si l'entreprise agricole modifie son organisation du travail et propose aux femmes une place et un statut respectueux de la parité. Les appareils d'encadrement et de formation devront intégrer ces orientations pour contribuer à la marche vers l'égalité.



Le rapport propose trente préconisations pour accompagner les transitions de l'entreprise familiale vers de nouvelles formes d'entreprises. En voici les têtes de chapitre avec quelques exemples.

Faciliter l'entrée des femmes dans l'agriculture

Développer une politique nationale et soutenir les politiques régionales qui favorisent la diversification et la multifonctionnalité

EXEMPLE. Repérer les politiques régionales en faveur d'installations multifonctionnelles comme c'est le cas dans certaines régions et les inciter à adopter une approche par genre.

Soutenir les initiatives pour favoriser l'installation de jeunes agriculteurs et de jeunes agricultrices, en freinant l'agrandissement abusif d'entreprises agricoles

EXEMPLE. Soutenir les initiatives type «ferme relais» qui proposent une première expérience professionnelle à des jeunes, femmes ou hommes, souhaitant s'installer en agriculture «hors cadre familial».

Soutenir les efforts entrepris en direction du salariat en les infléchissant vers la parité.

EXEMPLE. Attirer l'attention des organismes orienteurs pour signifier que les métiers de l'agriculture sont ouverts aussi bien aux hommes qu'aux femmes.

Dépasser les obstacles juridiques ou statutaires à l'égalité

EXEMPLE. Engager avec les principales organisations syndicales agricoles des discussions sur l'évolution du statut de conjointe collaboratrice interdit aux concubins ou aux couples en Pacs.



Julie, 31 ans Salariée agricole

Toujours intéressée par «la terre», en quête d'un emploi, elle découvre un groupement d'employeurs qui «recherchait aussi bien des hommes que des femmes, parce qu'ils n'avaient pas d'a priori sur le sujet pour tailler la vigne». Julie se plaît beaucoup dans ce GE, où elle a la possibilité de se former, d'évoluer, et où elle a un «bon relationnel» avec ses patrons et ses collègues.

Enrichir la formation pour prendre en compte les besoins respectifs des hommes, des femmes et des couples

La formation permanente

EXEMPLE. Une aide supplémentaire à la formation permanente pourrait venir en complément aux financements déjà existants pour couvrir des domaines relatifs à la promotion de la parité.

EXEMPLE. Formation pour éclairer le choix des statuts professionnels et la question des retraites des deux conjoints...

La formation dans les établissements

EXEMPLE. Recommander aux organismes de formation et de conseil qui accompagnent les créatrices et créateurs d'entreprises agricoles d'intégrer dans leurs démarches pédagogiques des temps de réflexion sur l'organisation du travail en intégrant les répercussions sur la répartition des tâches au sein de la famille.

Organiser les temps sociaux

Mettre en place des services pour la petite enfance

EXEMPLE. En partenariat avec l'Acepp, organiser une campagne d'information en faveur du développement des services petite enfance en milieu rural.

Les deux études et des notes de synthèses sont à télécharger sur le site de Relier : <http://relier.info>