



©AFIPAR

DÉGENRONS l'installation en agriculture

ACCOMPAGNER LES PORTEUSES DE PROJET AGRICOLE

Enjeux, outils et méthodes

Contributions

Ont contribué à l'écriture de ce livret

● **Réseau Civam**

Centres d'initiatives pour valoriser l'agriculture et le milieu rural

Johanna Grandserre et Sixtine Prioux

● **Accueil Paysan**

Manon Damalix

● **FADEAR**

Fédération associative pour le Développement de l'Emploi Agricole et Rural

Bertille Fages

● **FNAB**

Fédération Nationale d'Agriculture Biologique

Anne Picot

● **MIRAMAP**

Mouvement Inter Régional des AMAP

Associations pour le Maintien d'une Agriculture Paysanne

Marilyn Metayer

● **RENETA**

Réseau National des Espaces-Test Agricoles

Mathilde Coudray

● **Solidarité Paysans**

Amélie Brard

● **SRF**

Service Remplacement France

Baptiste Catalan et Karim Cheurfa-Molinier

● **Terre de Liens**

Noémie Girard

● **Trame**

Kim Deslandes, Alexis Claudel, Elsa Ebrard



**La rédaction de ce guide a été permise
grâce au soutien financier**



Sommaire

| | |
|--|-----------|
| Introduction | 04 |
| Les objectifs de ce livret | 4 |
| Les associations rédactrices de ce livret | 5 |
| Terminologie et note sur l'écriture | 7 |
| | |
| Les enjeux de l'installation agricole des porteuses de projet | 08 |
| 1. Les femmes dans le milieu agricole : contexte et enjeux | 8 |
| 2. La genèse du projet : comment cette question est arrivée dans nos réseaux ? | 13 |
| a) Collecter des données pour prendre la mesure du sujet | 13 |
| b) S'adapter aux personnes qui sollicitent notre accompagnement et outiller les accompagnateur·ices | 13 |
| c) Donner des espaces de parole aux femmes de nos réseaux | 17 |
| d) Faire progresser la représentativité des femmes dans les espaces décisionnels | 18 |
| | |
| Outils-méthodes pour favoriser l'installation des porteuses de projet agricole | 19 |
| 1. Accessibilité et attractivité du métier | 20 |
| 2. Les espaces d'apprentissage : l'enseignement agricole | 20 |
| 3. De l'émergence à la construction du projet puis l'installation | 22 |
| 4. Pérennisation de l'installation agricole et accompagnement des évolutions de la ferme | 24 |
| 5. Transmission de la ferme | 27 |
| | |
| Conclusion | 29 |
| Pour aller plus loin... | 30 |

Introduction

Les objectifs de ce livret

Ce livret a été réalisé dans le cadre du projet *Dégenrons l'installation en agriculture* et co-écrit par l'ensemble des partenaires. Ce projet avait pour ambition d'étudier les spécificités liées au genre dès lors que l'on parle d'installation en agriculture, de proposer des outils de sensibilisation aux inégalités et d'expérimenter des outils d'accompagnement adaptés aux besoins des porteuses de projet agricole. Ce livret est le fruit d'un travail collectif pour présenter les principaux résultats du projet. Constitué de deux parties, il explique dans un premier temps "pourquoi" les partenaires du projet (et plus largement) se sont spécifiquement intéressés aux femmes en agriculture puis "comment" mieux les accompagner dans l'installation agricole.

DÉGENRONS
l'installation
en agriculture



A qui s'adresse ce livret ?

Ce livret est principalement destiné aux animateur·ices des réseaux de développement agricole, aux élue·s des territoires, aux paysan·nes ou toute personne qui souhaite monter en compétences sur la

thématische du genre en agriculture. Il rassemble des exemples d'expérimentations menées afin de diffuser les travaux entrepris au-delà de nos réseaux.



Ce que vous trouverez dans ce livret

- **des réflexions** sur la place des femmes en agriculture ;
- **des données précises** et argumentées sur le renouvellement des générations au prisme du genre ;
- **des retours d'expériences** menées dans le cadre du projet avec des conseils pratiques

pour essaimer ces initiatives, vous en inspirer ;

- **une approche non essentialiste** du rôle des femmes et des hommes, c'est-à-dire une approche qui ne considère pas qu'il y ait un rôle complémentaire et naturel des femmes et des hommes par essence et du à leur sexe biologique.



Ce que vous ne trouverez pas dans ce livret !

- **des recommandations immuables et figées** dans le temps sur l'accompagnement des porteuses de projet agricole ;
- **un approfondissement sous un prisme intersectionnel.** Le concept d'intersectionnalité a été développé par la juriste et professeure Kimberlé Crenshaw, et désigne la combinaison et l'amplification de différentes formes de discrimination lorsqu'elles concernent une même personne. Il est à distinguer des phénomènes de discrimination multiples (une personne subissant plusieurs discriminations distinctes, mais de manière indépendante les unes des autres). Ainsi, nous n'abordons pas l'intersection entre les discriminations liées au genre et celles liées aux personnes Non Issues du Milieu Agricole, ou d'autres formes de discrimination, d'oppression et de difficultés (milieu social, couleur de peau, orientation sexuelle, identité de genre)...

- **des préconisations ciblant spécifiquement les hommes.** Les enjeux de genre les concernent également, et les accompagner dans leur prise de conscience à ce sujet semble tout aussi pertinent. Cela peut se faire par exemple en amenant des questionnements sur la répartition des tâches ménagères s'ils sont en couple hétérosexuel et de la charge des enfants s'il y en a, le salaire versé à chaque associée, la gestion des choix sur la ferme... La sensibilisation au sexism et à la place qu'occupent les hommes et les femmes à cause de la répartition genre des rôles et au sexism est également essentielle. Toutefois ; les cibles primaires de ce projet sont les porteuses de projet et les agricultrices ; certaines actions du projet peuvent s'adresser aux hommes comme cibles secondaires (sensibilisation auprès d'un public large, adaptation des parcours d'accompagnement auprès des porteuses et porteurs de projet agricole), pour autant, ces questionnements ne faisaient pas partie "stricto sensu" du champ d'étude du projet *Dégenrons l'installation en agriculture*.

Les associations rédactrices de ce livret

Le projet inter-ONVAR "Dégenrons l'installation en agriculture" est porté par neuf associations ayant des compétences et des approches du sujet différentes, toutes concernées par le sexisme en milieu agricole et rural. Notre démarche est celle d'une **amélioration de la prise en compte des questions de genre** dans les parcours à l'installation, et d'une **sensibilisation** de l'ensemble des acteurs prenant part à ces parcours, nos associations et leurs membres y compris.

Nous avons mené un ensemble d'actions durant les deux ans de ce projet, en nous appuyant sur les situations rencontrées dans nos réseaux et sur les expérimentations qui ont été mises en place autour de l'accompagnement des porteuses de projet.

Réseau Civam



Le réseau des Civam est un acteur associatif du développement agricole et rural qui œuvre depuis plus de 60 ans pour des campagnes vivantes et solidaires. Mouvement d'éducation populaire, son action repose sur le collectif et accorde une place centrale aux agriculteur·ices. Les Civam accompagnent les agriculteur·ices au quotidien dans leur installation, leurs changements de pratiques vers des systèmes plus durables, la diversification de leurs activités, la commercialisation... Réseau Civam, la structure nationale, fédère les 130 groupes Civam et anime la vie du réseau. Les Civam développent depuis quelques années des actions et projets en lien avec la thématique du genre. Les accompagnateur·ices à l'installation agricole du réseau ont pu expérimenter, développer, et adapter leurs accompagnements en tenant compte des problématiques liées au genre à travers par exemple l'animation de groupes en non-mixité, la valorisation de parcours de paysannes par la création artistique, et la sensibilisation de l'enseignement et du grand public aux inégalités de genre. www.civam.org

Accueil Paysan



Accueil Paysan est un réseau d'éducation populaire rassemblant 1200 paysan·nes accueillant·es et 37 associations locales. Les membres du réseau accompagnent des porteuseuses de projet et des agriculteur·ices dont le projet comporte des activités d'accueil à la ferme. Le projet a permis d'étudier les spécificités des parcours d'installation des femmes, de monter en compétence sur l'accompagnement de ses porteuses de projet et les prendre en compte dans les diverses actions d'accompagnement menées par le réseau. www.accueil-paysan.com

La FADEAR



La Fédération Associative pour le Développement de l'Emploi Agricole et Rural (FADEAR) est un réseau de 80 structures sur l'ensemble du territoire, spécialisé dans l'accompagnement des porteur·euses de projet en agriculture, de la phase d'émergence de leur projet à leur installation effective. Le réseau FADEAR mène une action en faveur de l'égalité femmes-hommes dans l'agriculture, en accompagnant spécifiquement les porteuses de projet et les agricultrices via des groupes non-mixtes, des formations (notamment techniques) favorisant la montée en compétence et la légitimité professionnelle. Il développe également des outils d'accompagnement intégrant les enjeux de genre, dont des guides, fiches pratiques et diagnostics pour lutter contre les freins sexistes à l'installation et à l'exercice du métier. Le réseau propose par ailleurs des actions de sensibilisation sur les inégalités de genre dans le milieu agricole. www.agriculturepaysanne.org

Le réseau FNAB



Le réseau FNAB est un réseau professionnel agricole, spécialisé en agriculture biologique. Il est constitué de 13 groupes régionaux et de près de 90 groupes locaux et compte environ 10 000 fermes bio. Il a développé depuis 2018 une expérience dans l'accompagnement des agricultrices de son réseau pour promouvoir l'égalité professionnelle et la parité dans les instances décisionnelles. Ce projet a permis au réseau Bio d'intégrer une approche genrée dans son accompagnement à l'installation agricole en bio et de partager les outils utilisés pour favoriser la présence des femmes dans la gouvernance de ses structures. www.fnab.org/association-agriculture-bio



Le MIRAMAP

Le Mouvement Inter-Régional des AMAP rassemble une quinzaine de réseaux d'AMAP. Il anime et coordonne des actions pour faire vivre ce mouvement et en assurer la cohérence et la représentation. En tant que mouvement porteur d'une transformation sociale et écologique de l'agriculture et de l'alimentation, il a pu amorcer via ce projet la valorisation des initiatives de certains réseaux d'AMAP en faveur de l'installation des femmes et l'intégration des enjeux liés dans les démarches d'accompagnements des AMAP et des paysan.ne.s en AMAP. www.miramap.org



Le Reneta

Le Réseau national des espaces-test agricoles regroupe plus de 80 membres, parmi lesquels une soixantaine d'espaces-test en fonctionnement, des dispositifs multipartenariaux réunissant les conditions nécessaires au test d'activités agricoles, pour favoriser l'installation. Le projet a permis de mieux comprendre en quoi le test et les dispositifs d'espaces-test agricoles constituent des outils d'installation progressive adoptés par les femmes. Il a permis de renforcer les accompagnateurs et accompagnatrices quant à la prise en compte des inégalités liées au genre dans leurs accompagnements et à davantage les outiller. www.reneta.fr



Solidarité Paysans

Solidarité Paysans est un réseau de défense et d'accompagnement des agriculteurs et agricultrices en difficultés, qui rassemble 27 associations membres couvrant 88 départements. L'association intervient auprès des personnes qui en font la demande et les accompagne sur les volets juridique, économique et psychosocial tout en confortant leur autonomie. Depuis plusieurs années, des associations locales mettent en place des groupes femmes, répondant ainsi à la demande d'agricultrices en difficultés. De cette réalité de terrain est venue l'impulsion de s'inscrire dans le projet *Dégenrons l'installation en agriculture* en développant notamment un module juridique visant à informer les futures paysannes des conséquences inhérentes aux choix juridiques au moment de l'installation. www.solidaritepaysans.org



Service de Remplacement France

Les Services de Remplacement constituent un réseau de 298 associations de groupements d'employeur-euses à vocation de remplacement, permettant aux agriculteur·rice·s de s'absenter de leur exploitation tout en garantissant la continuité de leur activité. Ces structures sont dirigées par des agriculteur·rice·s bénévoles. Avec 32% de femmes parmi ses 18 000 salariées, SRF a acquis de nouvelles compétences et a développé des solutions pour accompagner ses salariées comme la mise en place de politiques internes favorisant l'égalité professionnelle et la prévention des discriminations. En partageant les résultats d'une étude réalisée dans le cadre du projet avec son réseau de 70 000 adhérent·e·s, l'association vise à susciter une réflexion sur la question du genre en agriculture, bénéficiant ainsi à l'ensemble de ses membres. www.servicederemplacement.fr



Terre de Liens

Terre de liens est un mouvement citoyen dont la vocation est de favoriser l'accès aux terres agricoles pour toutes et tous. En 20 ans, 400 fermes ont été achetées et confiées à des paysan·nes pratiquant une agriculture biologique. Plusieurs études sur la place des femmes en agriculture le confirment : le sexism et l'accès au foncier font partie des plus grosses barrières à l'exercice du métier. Afin de combattre ces inégalités et discriminations, le réseau se forme de manière continue sur les barrières spécifiques aux porteuses de projet afin de les outiller et les accompagner dans leur parcours d'installation. www.terredeliens.org



TRAME

TRAME est une entreprise associative, un centre de ressources au service du développement agricole et rural. Elle accompagne l'innovation collective en agriculture pour répondre aux enjeux actuels de société (alimentation, agroécologie, changement climatique, transitions humaines et organisationnelles...). Trame a souhaité être partenaire du projet *Dégenrons l'installation en agriculture* car elle s'intéresse aux transitions humaines et organisationnelles depuis de nombreuses années et à travers cette thématique, à l'équité entre membres de collectif qu'ils soient salariés agricoles, employeurs, femme ou homme. Par ailleurs, l'Association des Salariés Agricoles de France (ASA France), adhérente de Trame, a bien fait remonter le constat, à travers une enquête récente, que les femmes salariées sont encore moins nombreuses que les agricultrices à souhaiter faire carrière dans l'agriculture. Cette association souhaitait donc à travers le projet motiver certaines salariées à prendre des postes à responsabilité dans les ASA. www.trame.org



©AFIPAR

Terminologie et note sur l'écriture

L'écriture inclusive est de plus en plus couramment utilisée dans nos structures comme une manière d'assurer l'égalité des représentations et de visibiliser les femmes et les minorités de genre¹. Ainsi, nous avons choisi d'y recourir dans l'ensemble de ce livret.

Le genre, terme utilisé fréquemment dans ce livret, correspond à la catégorisation binaire (masculin/féminin), une notion en sociologie qui désigne le "sexe social" et qui concerne les rapports entre hommes et femmes dans une société.

C'est le genre qui met en place une différenciation sociale culturellement apprise en fonction du sexe biologique, avec une séparation appuyée des rôles féminins et masculins. Cette construction socioculturelle varie dans le temps et l'espace par la socialisation et les interactions.

Les stéréotypes de genre sont un ensemble de préjugés quant aux caractéristiques que les femmes et les hommes doivent posséder et quant aux rôles qu'ils doivent jouer ou ne pas jouer, de par leur sexe biologique à la naissance.

Ces stéréotypes peuvent mener à du **sexisme**, c'est-à-dire une attitude discriminatoire fondée sur le sexe ou le genre d'une personne.

Les violences sexistes et sexuelles désignent tous les actes ou paroles à connotation sexiste et sexuelle commis avec violence, contrainte, menace ou surprise, ou sans consentement ; tout ce qui est de l'ordre d'une sexualisation non désirée.

La non-mixité choisie est le fait de créer des espaces réservés à une catégorie de personnes, notamment pour partager des expériences communes. Il faut distinguer la non-mixité « subie » de la non-mixité choisie. Dans le premier cas, le groupe ne se compose que de personnes d'une même catégorie mais sans que celles-ci n'en aient eu la volonté (par exemple, les personnes participant aux formations de comptabilité, celles qui s'occupent de la traite des animaux, qui vont chercher leurs enfants à l'école...) Dans le second cas, le groupe choisit délibérément de se réunir entre personnes de la même catégorie. Dans ce livret, nous parlerons uniquement de **non-mixité choisie de genre**, c'est-à-dire de groupes où les individus de genre masculin ne sont pas conviés.

¹ **Minorités de genre** : Ce terme inclut toutes les personnes dont l'identité de genre diffère de celle de la majorité (à savoir les personnes cisgenre). Il désigne notamment les personnes non-binaires.

Les enjeux de l'installation agricole des porteuses de projet

1. Les femmes dans le milieu agricole : contexte et enjeux

L'enjeu est de taille : plus de la moitié des personnes en activité agricole actuellement sont en âge de partir à la retraite d'ici 2030. Ce sont autant de personnes à remplacer pour conserver la souveraineté alimentaire mais aussi continuer à maintenir les paysages et la dynamique des territoires ruraux. Le défi du renouvellement des générations s'inscrit dans un contexte agricole complexe, tributaire du changement climatique, de politiques agricoles parfois contraires aux professionnels du secteur (TAE¹, Loi d'Orientation Agricole, etc.). Cependant, de nombreuses personnes continuent à s'installer, par vocation, parfois aussi par choix politique, mobilisant nos réseaux qui accompagnent à l'installation. De cette expérience de terrain, nous est apparu qu'il existait encore de nombreuses inégalités, notamment pour les femmes qui souhaitent s'installer en agriculture. La Loi d'orientation agricole, votée en février 2025, le confirme : "l'État se donne comme objectif de bâtir une stratégie pour lever les obstacles multifactoriels que rencontrent les femmes ayant un projet d'installation"².

Chacune de nos structures le constate au quotidien : les freins à l'installation sont encore nombreux et la tendance est loin de s'inverser. Les femmes subissent les effets très concrets des stéréotypes de genre dont la société en général, et le monde agricole en particulier, sont encore empreints. Que cela soit dans l'étude de leur projet par des instances agricoles ou face à un propriétaire-bailleur, les femmes témoignent être davantage exposées à la remise en cause de leur légitimité et de leurs compétences. Cela se retrouve dans les chiffres : le métier d'agricultrice ne se féminise pas. Les femmes représentent aujourd'hui environ 26,5% des cheffes d'exploitation (en 2023) et constituent 34,6% des nouvelles installations chaque année³.

Elles sont encore trop nombreuses à ne jamais pouvoir concrétiser leur projet d'installation, comme en témoignent les chiffres⁴ : en Bretagne, les femmes

représentent 39% des personnes accueillies en point d'accueil information et seront plus de 47% à abandonner leur projet ensuite (contre 38% des hommes). Dans les Alpes-Maritimes, les femmes représentent 74% des accompagnements en plan de professionnalisation personnalisé, pourtant, elles ne représentent que 37% des nouvelles installations du département. Se pose alors la question : pourquoi tant d'écart ?

Les raisons sont multiples : les femmes sont moins nombreuses à hériter de terres agricoles⁵, obtiennent des prêts bancaires plus modiques que ceux consentis à leurs homologues masculins, ou perçoivent moins d'aides financières publiques, à l'instar des 42% de femmes s'installant après 40 ans et qui n'ont, de ce fait, pas droit à la Dotation Jeunes Agriculteurs (ce cas de figure ne concerne que 24% des hommes). Les exploitations agricoles, quant à elles, s'agrandissent, deviennent de plus en plus chères au point qu'elles peinent parfois à être reprises. La tension grandit sur l'inadéquation entre les projets portés et les terres disponibles. Ce cumul de facteurs transforme l'installation en réel parcours de combattante.

 **Il est urgent d'agir,
chacun·e à nos échelles,
pour déverrouiller le plafond de terre.**

¹ Les agriculteurs et agricultrices assigné·es au tribunal étaient anciennement jugés par les tribunaux judiciaires permettant une impartialité des juges, et seront maintenant jugés par les Tribunaux des Activités Économiques (TAE) dont les juges sont issus des mêmes corporations.

² Loi n°2025-268 d'orientation pour la souveraineté alimentaire et le renouvellement des générations, article 20, al.16

³ Chiffres MSA, "Les femmes dans le monde agricole", 2022

⁴ Chiffres des Points d'Accueil Information (issus des Chambres d'agriculture) et CEPPI (Centre d'élaboration du plan de professionnalisation personnalisé)

⁵ "Environ 30 % des terres agricoles en France étaient possédées par des femmes en 2022." *Propriété agricole et inégalités de genre : le « plafond de terre »*, publié dans la revue Sésame par Terre de Liens

QUELQUES CHIFFRES⁶



Le métier d'agricultrice ne se féminise pas !

Les femmes représentent :

- **24,5%** des chef-fes d'exploitation
- **34,6%** des nouvelles installations chaque année⁷



Un écart important entre le parcours d'installation et l'installation effective des femmes comparé à celui des hommes !

La part des femmes parmi les bénéficiaires des aides à l'installation des jeunes agriculteur·ices (DJA) reste modeste, mais en augmentation régulière :

- **25 % en 2022**, contre 21 % en 2018



Des statuts inégalitaires ou inexistant !

En 2023, environ 114 100 femmes mariées à des exploitants travaillent sur la ferme. Elles ne sont ni cheffes, ni collaboratrices d'exploitation et n'ont donc pas un statut agricole et par conséquent, aucune protection sociale⁷

⁶ Nous identifions une réelle complexité à obtenir des chiffres genre actualisés, notamment au niveau national. Quantifier nous paraît être un enjeu primordial pour connaître les réalités et agir sur celles-ci.

⁷ Chiffres MSA, "Les femmes dans le monde agricole", 2023



C'est pourquoi nos réseaux prennent ces questions à bras le corps. Les femmes, en raison de leur socialisation, jouent un rôle central dans la transformation de l'agriculture vers des pratiques plus durables et résilientes. Il est essentiel d'accompagner et de valoriser leur engagement, en soutenant leurs initiatives et en intégrant pleinement la question des inégalités de genre dans l'accompagnement à l'installation et dans les politiques agricoles.

Les enjeux d'une agriculture plus inclusive

Le métier d'agriculteur·ice est impliquant physiquement et mentalement. S'ajoute à cela un contexte extérieur exigeant : des aléas climatiques de plus en plus fréquents et destructeurs, une fluctuation des prix entraînant une certaine précarité financière, etc.

Le contexte de transition agroécologique accentue l'importance de l'accompagnement de tous les profils d'agriculteur·ices. Cette transition impose un changement de paradigme et un autre regard sur les objectifs de productivité et sur le lien avec la nature. La prise en compte du genre est essentielle pour accompagner cette transition, pour plusieurs raisons. Tout d'abord, les femmes sont susceptibles de davantage s'emparer des enjeux agroécologiques notamment du fait des injonctions et constructions sociales les amenant à un ensemble de valeurs de prévention, de responsabilité, d'attention éducative et d'attention aux besoins des autres. L'ensemble de ce système

de valeurs, culturellement associées aux femmes depuis des millénaires, est désigné sous le concept de "care"¹².

Ce phénomène constitue une charge supplémentaire pour elles, il est donc indispensable que tous les genres s'emparent de la transition agroécologique afin qu'elle ne pèse pas uniquement sur les agricultrices.

Par ailleurs, aller vers une agriculture plus inclusive bénéficie aux femmes comme aux hommes dans le secteur agricole. Il existe une grande diversité de profils, de manière de faire, de besoins mais aussi de corpulences, de tailles, de capacités physiques au sein de la profession. Modifier les normes de réussite et de reconnaissance du métier, en allant vers une agriculture moins viriliste et moins liée à des formes de domination (du vivant, des autres êtres humains...), profitera à l'ensemble du milieu agricole.

¹² Résultats issus des travaux du projet TRANSAE (Transformations du travail et transition vers l'agroécologie en élevage de ruminants).



Institutionnels et accompagnement

Accueil différencié des projets par les structures (projets portés par des femmes jugés "petits" ou "secondaires")

Accompagnement qui ne tient pas compte des biais de genre et masque l'expérience singulière des femmes

Non adaptation des parcours aidés aux situations de grossesse



Intégration dans le milieu agricole

Stéréotypes de genre persistants : légitimité technique contestée, sexisme ordinaire : « Il est où le patron »...

Manque de représentation dans les modèles agricoles

Accès limité aux instances de décision et aux réseaux syndicaux ou techniques



Accès au foncier

Accès inégal au foncier (héritage, achat, bail)

Comportements de sélections des cédant·es défavorisant pour les femmes

Conditionalités administratives et de diplôme pour l'accès au foncier agricole, désavantageant les femmes de fait de parcours différenciés

Principaux freins à l'installation des femmes en agriculture



Formation initiale et continue

Orientation genrée dans l'enseignement agricole initial

Accès restreint aux stages (éloignement de tâches techniques)

Accès différencié aux compétences techniques

Normes intérieurisées (manque de légitimité)



Accès au financement

Moindre capital initial, moins de garanties pour emprunter

Prêts accordés aux femmes généralement plus faibles

Aides et dispositifs (DJA, prêts, foncier) **moins accessibles du fait de critères qui les désavantagent** (âge notamment)

Interdépendance avec l'accès au foncier



Suites à ces constats, que peuvent faire les structures d'accompagnement à l'installation agricole ?

Trouver sa place n'est pas forcément aisé pour des organisations agricoles comme les nôtres, n'étant pas spécialisées sur l'égalité femme-homme à l'instar des associations de soutien ou de lutte pour les droits des femmes. Nous avons des missions de développement agricole et rural avant tout. Pourtant, nous l'avons vu : lever les freins à l'installation des femmes contribue au renouvellement des générations, à l'amélioration des conditions de travail et aux transitions sur les fermes, en plus des raisons évidentes de justice sociale. C'est pourquoi chaque partenaire du projet *Dégenrons l'installation en agriculture* s'est approprié la question de manière différente afin de pouvoir fournir, dans ce livret, un éventail d'expérimentations qui pourront amener à des envies d'agir.

ENQUÊTE SUR LES PROBLÉMATIQUES DE GENRE AU SEIN DU RÉSEAU DES SERVICES DE REMPLACEMENT

Contexte et méthodologie de l'enquête

En plaçant la parole des salariées au cœur de son action, Service Remplacement France, a cherché à mieux comprendre les freins rencontrés par les agentes de remplacement dans l'exercice de leur métier, afin de renforcer l'égalité professionnelle et, plus largement, la qualité de vie et les conditions de travail (QVCT) de l'ensemble des acteurs et actrices du réseau. Pour atteindre cet objectif, l'action a été structurée en trois grandes étapes : deux phases d'étude successives, suivies d'un temps de réflexion et de consolidation destiné à faire émerger des pistes d'amélioration durables. La première phase, qualitative, menée d'octobre 2024 à février 2025, a consisté à réaliser 25 entretiens semi-directifs auprès de 16 agentes et de 9 structures, représentées par leurs

responsables administratifs. La seconde phase, quantitative, conduite entre juin et juillet 2025, a permis de recueillir 158 réponses de salariées et 47 réponses de structures. Ces étapes ont bénéficié de l'accompagnement de Chloé Le Brun, enseignante-rechercheuse en sociologie à l'Ecole d'ingénieurs de Purpan, et d'Estelle Bois Farinaud, doctorante en sciences de gestion au CERAG¹¹ de Grenoble.

Sans constituer pour autant une base statistique généralisable, les 158 réponses, représentant environ 3 % de l'effectif féminin des agent·es de remplacement, permettent néanmoins de dégager des tendances solides sur les expériences vécues et la diversité des situations observées au sein du réseau.

Enseignements & perspectives

L'étude met en évidence un réseau conscient des enjeux liés au genre, mais encore marqué par des pratiques inégales, ne tenant pas particulièrement compte du genre des personnes recrutées et sans procédures clairement établies. Par leur participation à ce projet, les Services de Remplacement

amorcent une évolution progressive, passant d'une approche intuitive ou non caractérisée à une démarche plus consciente et formalisée. Trois dynamiques majeures se dégagent des structures : **une prise en compte du sujet encore récente, des pratiques largement informelles et un besoin affirmé d'outillage et de structuration.**

L'accès au métier

L'étude met également en évidence **la présence potentielle d'une barrière implicite à l'embauche**, souvent liée à une forme d'autocensure chez certaines candidates. Si 75 % déclarent n'avoir eu aucune hésitation à postuler, **un quart ont exprimé des hésitations avant de s'engager**. Parmi ces dernières, 63 % évoquent des doutes quant à leurs compétences, 31 % doutaient de leur capacité d'autonomie, et elles ont été le même nombre à être dissuadées par leur entourage de s'engager dans les services de remplacement. Enfin, au moment de leur embauche, 13 % estimaient que le métier est peu adapté aux femmes, révélant la persistance de stéréotypes qui freinent encore l'accès à la profession.

L'accès aux sanitaires demeure un problème récurrent : plus de la moitié des répondantes n'ont pas accès à des sanitaires, révélant une difficulté persistante aux conséquences directes sur le bien-être et la santé au travail.



« Grosse précarité pendant les règles. Impossible de trouver un endroit où se changer, pas possibilité de se laver les mains... Impossible de vider ma cup. »

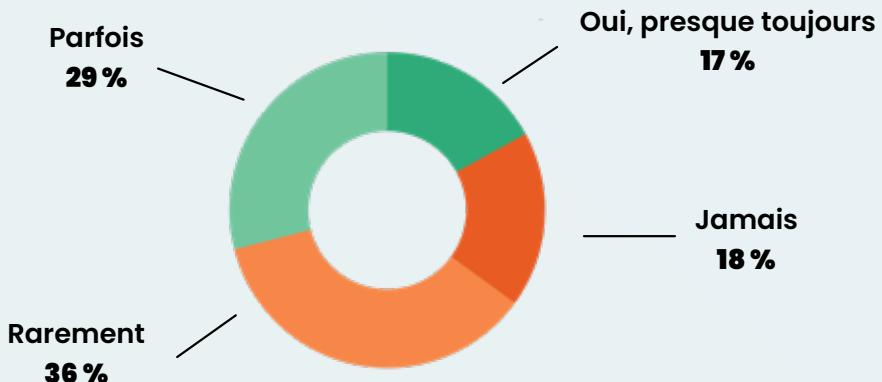
Une agente de remplacement

¹¹ Le CERAG (Centre d'Etudes et de Recherches Appliquées à la Gestion) est l'Unité de Recherche de l'Université Grenoble Alpes (UGA) consacrée aux sciences de gestion.

Conditions matérielles

Équipements et locaux

Accès à des sanitaires jugés utilisables



L'ergonomie du matériel agricole et des outils

L'ergonomie représente également un enjeu majeur. Près de la moitié des agentes (46 %) signalent des difficultés liées à des équipements inadaptés, mais seules 38 % en informent leur hiérarchie, souvent par crainte de paraître exigeantes. Ces contraintes affectent directement la santé, l'efficacité et la confiance en soi. Pourtant, seule une agente sur quatre souhaite que ces aspects soient pris en compte lors de l'affectation, signe d'une **intériorisation**

des difficultés et de la nécessité de renforcer la culture de prévention, d'écoute et de dialogue au sein du réseau.



« On s'adapte toujours, mais à force, c'est le corps qui encaisse. »

Agente de remplacement

Les violences sexistes et sexuelles (VSS) au sein du réseau

Elles demeurent une réalité : environ une agente sur cinq y a déjà été confrontée, principalement sous forme de propos sexistes (65 %) ou de blagues à connotation sexuelle (58 %), tandis que 6 % évoquent des cas d'agression. Pourtant, seulement un tiers déclarent avoir systématiquement signalé ces faits, souvent par peur d'être jugées, par résignation ou pour éviter de « faire des vagues ». Même lorsqu'elles signalent des violences, il est alors difficile pour les structures d'apporter une réponse claire par manque de formation et de procédures établies

faces aux cas de VSS. Les structures concernées gèrent alors ces situations au cas par cas, la qualité de la prise en charge dépendant largement de la sensibilité et de l'expérience du ou de la responsable face à ces problématiques.



« Un contrôleur laitier m'a fait une remarque sur mes seins »

Agente de remplacement

Vers un réseau plus structuré et inclusif

Les agentes interrogées expriment un fort attachement à leur métier et au Service de Remplacement, qu'elles perçoivent comme un espace humain, solidaire et porteur de sens. Elles appellent toutefois à une évolution des pratiques afin que la bienveillance déjà présente se traduise par des actions concrètes : un accueil formalisé, une prévention systématisée, une reconnaissance équitable et une politique claire de lutte contre les discriminations et les VSS. L'enjeu des prochaines étapes sera de transformer la prise de conscience en actions durables, en inscrivant pleinement la question du genre au cœur des politiques internes du

réseau. L'égalité, au-delà d'un principe reconnu, doit désormais s'incarner dans les pratiques quotidiennes et devenir un sujet de dialogue. Valoriser les compétences, prendre conscience des spécificités individuelles, reconnaître la diversité des parcours et favoriser une meilleure conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle constituent autant de leviers essentiels pour faire de ces constats un véritable moteur de progrès collectif.

À travers ces voix se dessine une aspiration commune : exercer un métier exigeant mais porteur de sens, dans des conditions dignes, équitables et respectueuses.



© Adage Civam 35

2. La genèse du projet : comment cette question est arrivée dans nos réseaux ?

a) Collecter des données pour prendre la mesure du sujet

La réflexion autour du genre au sein du **réseau des Services de Remplacement** trouve son origine dans un projet d'étude sur l'accueil, conduit par **SR France**. Ce projet explorait les notions de qualité de vie et de conditions de travail (QVCT) et visait à mieux comprendre les réalités vécues par les acteurs du réseau. Dans ce contexte, **Réseau Civam** a proposé d'élargir la réflexion en intégrant la thématique du genre et de l'installation, à travers la mise en œuvre

du projet inter-ONVAR *Dégenrons l'installation en agriculture*, lancé au début de l'année 2024. Cette proposition a agi comme un déclencheur et a conduit **SR France** à revisiter les résultats de ses précédentes enquêtes sous un nouveau prisme, celui de l'égalité femmes-hommes. De même, ce projet est un moteur et appui pour le **RENETA** qui entame une réflexion sur les enjeux de genre liés au test d'activité agricole.

b) S'adapter aux personnes qui sollicitent notre accompagnement et outiller les accompagnateur·ices

La plupart des réseaux à l'origine du projet *Dégenrons l'installation en agriculture* accompagnent les personnes dans leur parcours d'installation agricole. Cet accompagnement, composante essentielle notamment dans le parcours à l'installation, porte sur une multiplicité de thématiques : aspects techniques, commerciaux, entrepreneuriaux, gestion et organisation du travail, relations de coopération, insertion dans le tissu socio-économique du territoire, recherche d'un lieu d'installation, etc. Il diffère selon les structures et les approches sont nombreuses.

Néanmoins, il est rare qu'une dimension genrée soit pensée dans ces accompagnements, plus souvent prévus pour des personnes ne subissant pas de sexe. Ces accompagnements peuvent alors eux-mêmes comporter des biais sexistes. Le risque est de se concentrer sur certaines thématiques et d'en minimiser d'autres telles que les violences sexistes et sexuelles (présentes en milieu agricole tout comme dans le reste de

la société) ; les représentations des acteurs de l'installation agricole concernant les compétences et la légitimité des femmes à être agricultrices ; la responsabilité des tâches domestiques incomtant encore bien souvent aux femmes et induisant un équilibre vie professionnelle/vie personnelle difficile à trouver pour les agricultrices, sans oublier les difficultés d'accès au foncier.

Les accompagnateur·ices, comme toute personne ayant socialisé dans une société patriarcale, peuvent véhiculer des stéréotypes de genre à travers leur accompagnement, même si celui-ci est centré sur l'individu avant tout. Un des enjeux du projet *Dégenrons l'installation en agriculture* est de porter une attention aux femmes dans ce parcours d'accompagnement, afin d'être au plus près de leurs réalités et de trouver des leviers face aux freins auxquels elles sont confrontées. Chaque réseau partenaire, selon ses avancées sur le sujet et sa conception de l'accompagnement, s'empare de ces aspects.

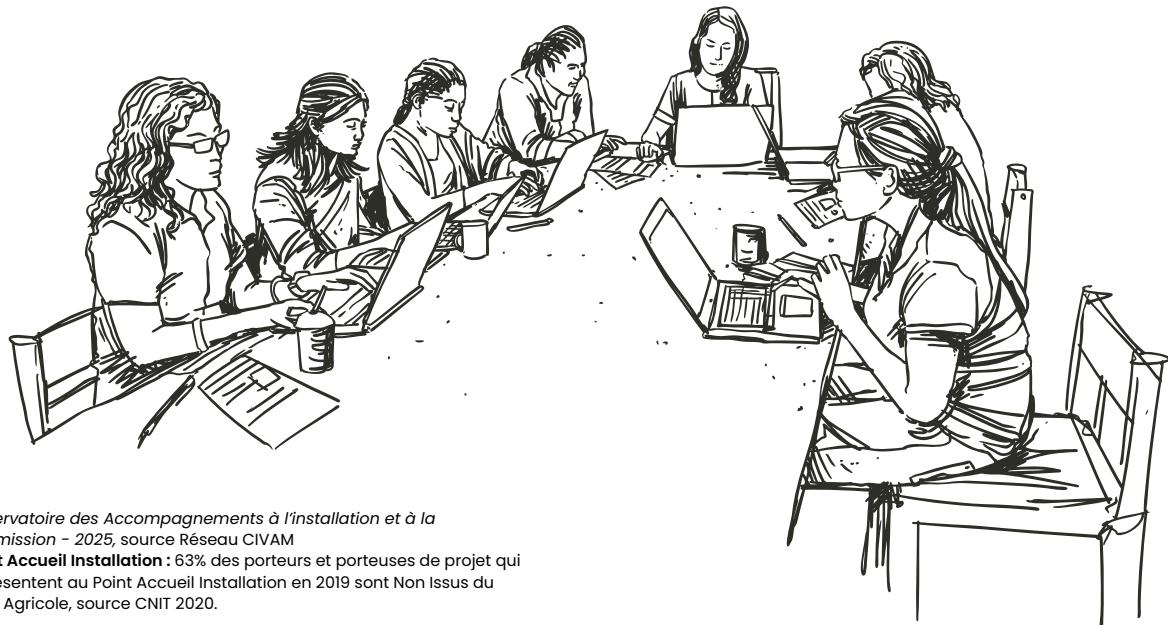
Les réseaux **Civam** et **Adear**, entre autres, constatent depuis quelques années maintenant que les "Non issus du milieu agricole" sont désormais prédominant·es dans la population d'actifs et d'actives agricoles que ce soit dans les personnes accompagnées par nos réseaux¹ ou qui se présentent au Point Accueil Installation². Ce phénomène s'est accentué plus récemment par la présence légèrement majoritaire des femmes au sein des personnes accompagnées. Cependant, nous l'avons vu, les porteuses de projet rencontrent des freins spécifiques liés à leur genre. Comment en tenir compte dans les pratiques d'accompagnement ?

Au **RENETA** comme au sein de certains membres du **Mouvement des AMAP**, les accompagnateurs et accompagnatrices ont mis en avant des besoins de formation et d'outils, sur des sujets où la question du genre était effectivement pertinente. Les demandes observées portaient aussi bien sur la posture professionnelle — comment aborder l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, notamment dans l'accompagnement des couples en mixité de genre —, que sur des connaissances techniques — par exemple, garantir le respect des droits sociaux des entrepreneuses à l'essai en cas de grossesse —, ou encore sur des outils opérationnels pour faire face à des situations de violence sexiste et sexuelle (VSS) rapportées par des personnes accompagnées. Le premier levier pour les accompagnateurs et accompagnatrices est alors d'avoir un espace permettant l'expression de ces besoins et d'échanger sur leurs pratiques. C'est ainsi que la **Fadear**, la **Fnab**, le **RENETA**, animent des groupes de travail pour faciliter les échanges sur les enjeux de l'installation des femmes et faire progresser les savoirs et pratiques côté accompagnateurs et accompagnatrices.

Au sein de **Solidarité Paysans**, des paysannes ont sollicité les accompagnatrices de leur associations

locales pour lancer la dynamique de groupes femmes pour échanger sur leurs réalités au quotidien et parfois, se donner «des coups de main». Conscient de l'essor de cette question au sein de son réseau, l'association nationale a mis en place des échanges de pratiques pour ces animatrices. Sur le terrain, les accompagnateur·ices du réseau des **Adear** ont développé des outils pour répondre aux besoins spécifiques des porteuses de projet, afin de proposer des accompagnements correspondant aux problématiques rencontrées. Le développement progressif de cette expertise a abouti en 2021 à la réalisation d'une étude sur les freins à l'installation des paysannes.

Toutefois, tous les réseaux partenaires ne sont pas aussi avancés dans la prise en compte des problématiques de genre dans leur accompagnement. Au sein du réseau **Terre de Liens** par exemple, de la même manière que le réseau a adapté ses accompagnements aux spécificités des profils non-issus du milieu agricole, majoritaires dans les 1500 porteurs et porteuses de projet accueilli·es chaque année, il reste à développer l'appropriation des enjeux spécifiques qui se posent lorsqu'on est une femme qui souhaite s'installer. La prise en compte des problématiques de genre est également un travail à venir au sein du réseau **Accueil Paysan** qui, paradoxalement, est un réseau qui compte un grand nombre de femme du fait des projets que les associations du réseau accompagnent. L'accueil à la ferme est en effet une activité ambivalente : sa reconnaissance comme activité agricole ayant pour support l'exploitation a permis à de nombreuses paysannes d'acquérir un statut au sein de la ferme, avec les droits et la reconnaissance sociale qui en découlent. Cependant, il a aussi pour effet de les cantonner à des activités socialement identifiées comme féminines (entretien, repas, relations sociales, etc.).



¹ Observatoire des Accompagnements à l'installation et à la transmission - 2025, source Réseau CIVAM

² Point Accueil Installation : 63% des porteurs et porteuses de projet qui se présentent au Point Accueil Installation en 2019 sont Non issus du Milieu Agricole, source CNIT 2020.

LE TEST D'ACTIVITÉ AGRICOLE, ENTRE LEVIER ET POINTS D'ATTENTION : ENQUÊTES DU RENETA

L'adoption d'une perspective genrée

Avec la création de l'observatoire du RENETA, un chiffre sort : la moitié des personnes en test depuis 2020 sont des femmes alors qu'elles constituent un tiers des nouvelles installations. Si des discussions entre accompagnateur·rices préexistaient, ce chiffre amène le RENETA à

adopter une lecture genrée du test d'activité agricole. En 2024, un groupe de praticien·nes du test (GT) se réunit avec l'objectif de mieux connaître la réalité du réseau et définir des actions adaptées.

Une meilleure compréhension de la réalité du réseau

Deux enquêtes en ligne sont élaborées : l'une auprès des accompagnateur·rices du réseau, l'autre ciblant les entrepreneur·euses à l'essai. Leurs constructions constituent autant de temps d'échanges et de co-sensibilisation entre

membres. Fin 2024, 26 accompagnateur·rices et 90 personnes en test ont partagé leur vécu, une participation révélatrice de l'intérêt pour la thématique.



Praticiennes du test d'activité organisant l'enquête auprès des entrepreneurs et entrepreneuses à l'essai, mars 2024

©RENETA

Les enquêtes sont riches d'enseignements. Les accompagnateur·rices se questionnent quant à leur posture professionnelle sur ces enjeux genrés. Plus particulièrement, ils et elles s'interrogent quant à la gestion de l'**imbrication vie pro/vie perso** dans les projets en couple, posent la question de la formation face aux violences sexistes et sexuelles (VSS) et questionnent le respect des droits sociaux des entrepreneuses à l'essai (maternité, parentalité). S'ajoutent les sujets de l'ergonomie des outils, de l'accessibilité aux apprentissages mécaniques, etc.

66

“ J'ai peut-être tendance à ne pas mettre l'accent sur le genre et à chercher à m'améliorer sur l'accompagnement de chaque humain dans toutes ses composantes. Je reconnaît cependant que certains schémas ont la vie dure et qu'on ne peut pas en faire abstraction. »

Accompagnatrice au test d'activité agricole

Les entrepreneur-euses à l'essai amendent ces premiers retours. L'enquête souligne des obstacles communs (accès au foncier) et le chamboulement majeur qu'est cette transition vers une activité agricole : un changement de métier et de vie, révélateur de déséquilibres préexistants (dans le couple notamment). Le test d'activité agricole n'est pas en dehors de la réalité sociale et sociétale : répartition des tâches souvent genrée dans les couples mixtes, responsabilités familiales impactant

davantage les activités des femmes que des hommes et un environnement autour de ces projets empreint de comportements sexistes. La maternité/parentalité est également une source de tensions pour les femmes en test s'interrogeant sur leurs droits et le devenir de leur projet. De surcroît, ces femmes se sentent moins légitimes dans l'exercice de leur activité, moins légitimes à demander de l'aide et ont moins le sentiment d'avoir droit à l'erreur, par rapport aux entrepreneurs masculins.

Le test comme levier de l'installation des femmes

Par toutes et tous, le test est reconnu comme un outil d'installation progressive, facilitant les questions financières liées aux investissements, donnant confiance aux banques, permettant de développer un réseau et de s'ancrer localement. Il propose un cadre sécurisant pour conscientiser de nombreux aspects du projet : « Ce n'est pas toujours facile de travailler en couple, chacun doit trouver sa place et ce qu'il a à faire », tout en contribuant à renforcer confiance et légitimité dans un cadre d'autonomie et de responsabilité de la personne.



« Le test a permis mon installation, il a été l'élément déclencheur. Auparavant, je me contentais de visiter des fermes à reprendre ou installées qui cherchaient des associé-es. Je ne pensais pas avoir le courage de m'installer seule. J'ai pu expérimenter cela progressivement. »

Ancienne entrepreneuse à l'essai

Une mise en mouvement du réseau

Les résultats de ces enquêtes sont autant de points d'éclairage et d'attention pour les accompagnateur-rices. Elles soulignent également des points de vigilance pour les dispositifs d'espaces-test et le Réseau, à commencer par la nécessité de prendre sa part à l'évolution du contexte global, ne serait-ce qu'en rendant visibles toutes ces femmes qui entreprennent en agriculture.



« [Il faudrait] faire des portraits de porteurs et porteuses de projets et d'installé-es pour montrer que c'est possible, quel que soit le genre. »

Accompagnateur au test d'activité agricole

À l'issue de ce temps d'enquête, s'ouvre le temps de l'action. Des initiatives portées par les membres se développent et sont aujourd'hui davantage partagées : échange de pratiques sur l'accompagnement des couples hétérosexuels, développement d'expérimentation de marrainage...

L'adoption nouvelle de cette perspective genrée au sein du RENETA a fait bouger les lignes : la charte du Réseau affirme dorénavant de manière explicite la prévention et la lutte contre les discriminations et les VSS, un annuaire des dispositifs d'aide à distance aux victimes de VSS a été créé, un temps de sensibilisation organisé, ... Et de nombreuses autres pistes, essentielles, restent à mettre en œuvre dans ce travail de longue haleine : adapter les moyens de production pour toutes et tous (ergonomie des outils, dimensionnement des lieux-test) ; sensibiliser les intervenants masculins pour garantir un cadre apaisé aux entrepreneuses à l'essai ; expérimenter de nouveaux cadres sur des points spécifiques (exemple : la garde d'enfants) ; investiguer l'apport en capital et la rétribution du travail au sein d'un couple en test ; etc.

Ces travaux ont ouvert la voie aux questions d'inclusion au sein du Reneta. Ils ont notamment permis une évolution des outils de l'observatoire, et en 2025, une personne non binaire accompagnée en test est pour la première fois visibilisée.

c) Donner des espaces de parole aux femmes de nos réseaux

L'association Solidarité Paysans répond à l'appel des personnes qui sollicitent un accompagnement. Dans la très grande majorité des cas, ce sont les femmes qui tirent la sonnette d'alarme et demandent de l'aide. Pourtant, lorsque bénévoles et salarié·es arrivent sur la ferme, c'est souvent à l'homme qu'ils ont à faire : la conjointe, associée, sœur ou mère qui a appelé revient à une place plus

en retrait. Face à ce constat, de nombreux groupes femmes ont émergé dans les structures locales de Solidarité Paysans afin de pouvoir offrir un espace de parole à ces femmes.

Dans le réseau des ADEAR et Civam également, des groupes en non-mixité choisie de porteuses de projet et de paysannes ont essaimé dans l'ensemble des réseaux (voir zoom ci-dessous).

À RETENIR



La non-mixité, un outil puissant pour favoriser l'installation-pérennisation des agricultrices !

La non-mixité, dans le monde agricole, constitue bien plus qu'un cadre d'échanges entre femmes : elle est avant tout une réponse collective née du terrain face aux nombreux freins rencontrés par les paysannes dans leurs parcours d'installation et durant tout le temps de leur activité.

Ces dynamiques ne sont d'ailleurs pas nouvelles : des formes de non-mixité existent depuis longtemps, à travers des groupes d'entraide, des formations ou des chantiers entre femmes, sans qu'elles soient initialement pensées comme des espaces politiques. Ce n'est que plus récemment qu'elles ont été reconnues pour leur dimension émancipatrice et transformatrice, révélant leur rôle clé dans la lutte contre les inégalités structurelles. Ces espaces, portés par des paysannes, permettent de se réapproprier les savoirs techniques, de questionner les rapports de pouvoir et

de reconstruire une légitimité professionnelle souvent fragilisée dans un milieu encore très masculinisé. Les réseaux ADEAR et Civam accompagnent et soutiennent ces initiatives, qui se sont multipliées ces dernières années : près d'une trentaine de groupes non mixtes existent aujourd'hui sur les territoires. Ces collectifs proposent des formations, chantiers et temps d'échange qui favorisent la prise de confiance, l'apprentissage mutuel et la solidarité entre pairs, tout en offrant des espaces pour nommer et analyser les discriminations vécues. Loin d'un entre-soi, la non-mixité agit comme un levier d'émancipation et de transformation. Elle permet aux femmes de renforcer leur autonomie, d'affirmer leur place dans la profession et de participer à la construction d'une agriculture plus juste, durable et inclusive.



©Addge Civam 35

d) Faire progresser la représentativité des femmes dans les espaces décisionnels

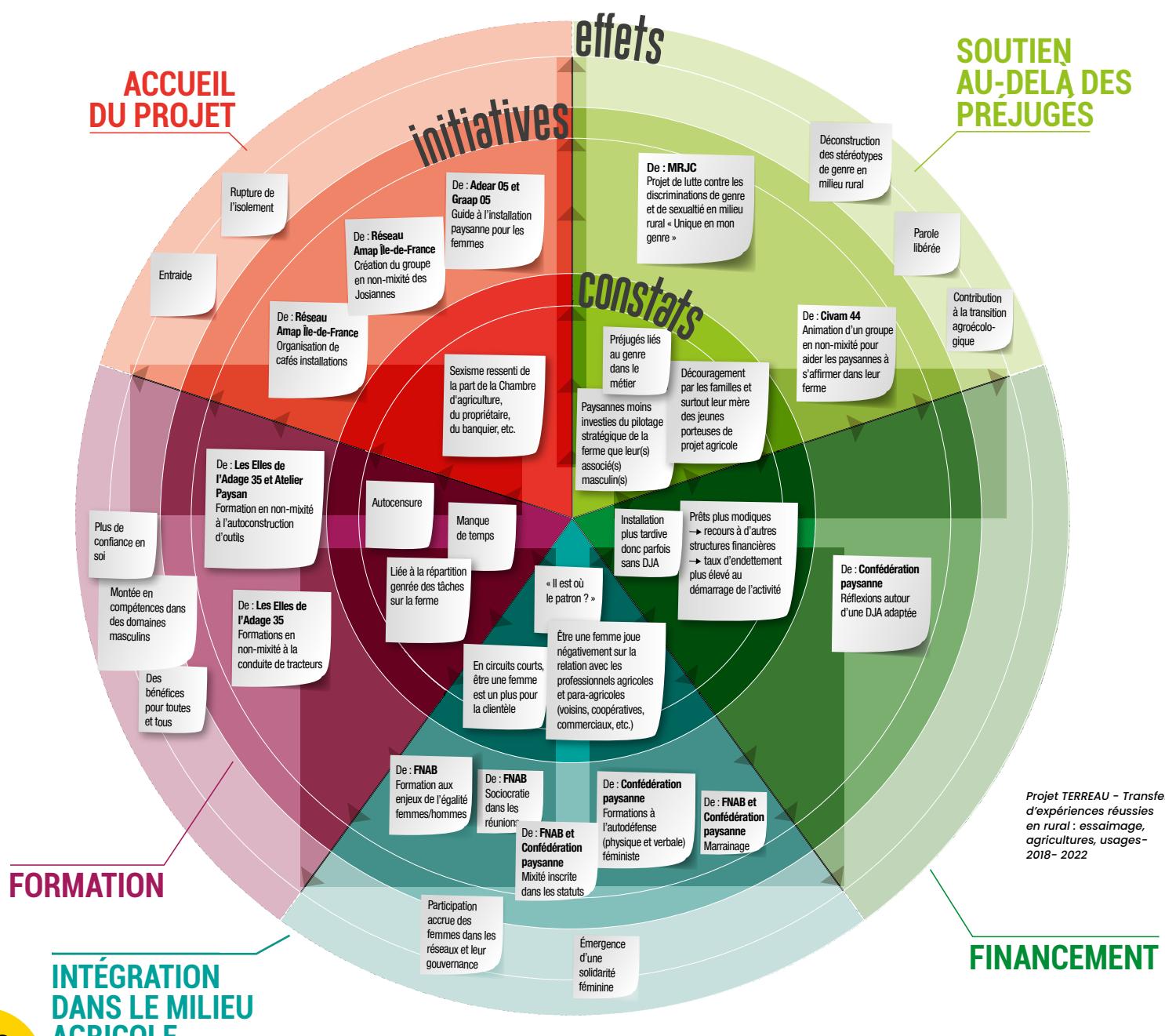
Où sont les femmes ? Dans le réseau FNAB, la réflexion a été impulsée en 2017, la présidente de la FNAB constatant leur quasi-absence des conseils d'administration. Afin de comprendre pourquoi, l'Agence Bio et la FNAB ont lancé une enquête sur la place des femmes dans l'agriculture biologique, qui a pointé l'inégalité dans la répartition des tâches sur les fermes et les freins à leur engagement politique malgré leurs convictions militantes. A ce moment-là, les conseils d'administration des GAB (Groupement des Agriculteurs Bio) ne comptaient que 22% de femmes. Une proportion qui diminuait à mesure que l'on gravissait les échelons, vers le régional, jusqu'au

national. Dans le plan d'action validé en AG en 2018, un premier objectif a donc été inscrit dans les statuts : atteindre 30% de femmes dans la gouvernance de la FNAB, correspondant à ce qu'elles représentent dans la production biologique.

Mais tout était à faire. D'autres GAB se sont à leur tour fixé des objectifs de parité. Au fur et à mesure, des actions terrain ont vu le jour, comme des formations en non-mixité, des temps de sensibilisation et d'information, jusqu'à ce que la FNAB décide de monter un projet spécifique sur la montée en responsabilité des femmes dans la gouvernance de son réseau.

Face aux freins à l'installation des agricultrices, des initiatives portées par nos réseaux aux effets variés et complémentaires

Travail réalisé dans le cadre d'un précédent projet autour des initiatives développées par nos réseaux pour lever certains freins à l'installation des agricultrices



Outils-méthodes pour favoriser l'installation des porteuses de projet agricole



©Réseau Civam

Il n'existe pas une définition unique et idéale de l'accompagnement des porteuses de projet agricole. Ce livret se veut être avant tout une source de réflexion et d'inspiration pour les accompagnateur·ices des futures agricultrices. A travers les différentes étapes du parcours d'une agricultrice (de l'émergence à la transmission de son projet agricole) nous tenterons d'aborder les enjeux spécifiques liés aux inégalités

de genre et les manières de faire qui pourraient être développées pour favoriser l'installation agricole des femmes. Nous avons également rédigé des fiches pour chaque expérimentation menée dans le cadre du projet, elles sont toutes disponibles dans un recueil dédié. Vous retrouverez les références au fil des prochains chapitres.

01 Accessibilité, attractivité du métier

02 Les espaces d'apprentissage enseignement agricole

📎 **Fiche n°1:** Intervention du réseau des AMAP île-de-France en BPREA sur la question du genre en agriculture

📎 **Fiche n°2:** Animation d'un module de sensibilisation en établissement scolaire agricole sur les inégalités de genre et la place des femmes en agriculture

03 De l'émergence à la construction du projet

📎 **Fiche n°3:** Étude des freins et leviers dans les parcours d'installation des agricultrices : *Cas du parcours Ecopaysans par l'ARDEAR PACA et l'ADEAR 84*

📎 **Fiche n°4:** Le réseau *Ferm'en femmes* des Hautes-Pyrénées

📎 **Fiche n°5:** Création d'un réseau de marrainage pour favoriser l'installation par Initiatives Paysannes dans les Hauts-de-France

📎 **Fiche n°6:** Groupe d'échanges et de formation en non-mixité au Civam de Loire-Atlantique : agricultrices et porteuses de projet avancent ensemble

05 Transmission: passer le relais

📎 **Fiche n°4:** Le réseau *Ferm'en femmes* des Hautes-Pyrénées

LES ÉTAPES de l'installation à la transmission agricole

04 Pérennisation et adaptation du projet agricole et accompagnement des évolutions de la ferme

📎 **Fiche n°7:** Réseau femmes en agriculture dans le sud Deux-Sèvres : Tisser du lien, créer des solidarités et se former entre agricultrices et porteuses de projet agricole

📎 **Fiche n°8:** Émergence d'un groupe de paysannes au Civam 31

📎 **Fiche n°9:** Faire émerger des rôles modèles féminins - La pépinière d'administratrices de la Fédération nationale d'agriculture biologique

📎 **Fiche n°10:** Entr'Elles, un nouveau collectif lancé par FD Cuma 38 pour entreprendre en agriculture au féminin

📎 **Fiche n°11:** Améliorer la démarche "Haute Valeur Humaine" de Trame en tenant compte du genre

1. Accessibilité et attractivité du métier

Femmes et hommes n'accèdent pas aujourd'hui aux métiers "traditionnellement masculins" par les mêmes voies. En effet, les stéréotypes de genre et la socialisation sexuée en milieu agricole pèsent sur l'orientation des candidat·es au métier d'agriculteur·ices. Il est nécessaire d'en prendre conscience et de développer des actions spécifiques pour valoriser les voies d'accès au métier.

Cela passe par un travail de communication spécifique : **montrer que le métier d'agricultrice est accessible et qu'il existe de nombreuses voies d'entraides.**

La forme qui ressort comme la plus adaptée est **le témoignage**, retraçant le parcours d'installation et le partage du vécu quotidien sur la ferme, et mettant en avant tant les aspects positifs que les difficultés et les ressources mobilisables pour les surmonter. Celui-ci permet également de visibiliser les femmes et le travail qu'elles entreprennent en milieu rural et agricole.

Ces témoignages peuvent prendre différentes formes : articles média, portraits, visites de fermes, vidéos, podcasts, théâtre forum, projections débats. Ils peuvent être partagés à l'occasion d'événements qui touchent un large public : espaces dans les salons agricoles, journée internationale des droits des femmes par exemple.

Si ce choix de carrière est éminemment éprouvant, il peut aussi apporter une grande autonomie, une diversité de tâches et une fierté d'accomplir ce métier. Susciter des vocations en promouvant des parcours d'agricultrices et de porteuses de projet fait partie des actions à mettre en place pour aller vers une agriculture plus inclusive, afin que ce métier soit perçu comme attrayant et épanouissant.

Il est essentiel de pouvoir contribuer à donner des exemples d'installations réussies aux étudiant·es en enseignement agricole et de favoriser l'engouement des jeunes filles pour tout type de production agricole. Vous retrouverez à la fin de ce livret la présentation d'un centre de ressources en ligne rassemblant des exemples et des documents à destination des porteuses de projet.

À ÉCOUTER

Portrait de Paysanne



Blandine Drevet

Éleveuse de brebis passionnée



Un podcast réalisé par le réseau des AMAP AURA : Blandine, élevageuse de brebis dans la Loire, nous raconte son parcours de paysanne en GAEC.

À retrouver sur vos plateformes d'écoute habituelles !

2. Les espaces d'apprentissage : l'enseignement agricole

Les espaces d'apprentissage du métier, comme l'enseignement agricole, sont des lieux à investir pour permettre une agriculture plus inclusive. La masculinisation de certaines filières, notamment les filières de production agricole ou d'agro équipement, l'accès différencié (en classe ou en stage) des filles aux espaces d'apprentissage techniques (conduite du tracteur, attelage, mécanique, etc.), ou encore les stéréotypes de genre qui assignent les élèves dans des métiers en fonction de leur genre sont des mécanismes qui privent les filles et les femmes d'une formation complète à leur futur métier et d'un choix dénué de stéréotypes de leur activité agricole.



Ainsi, la lutte contre les stéréotypes de genre et en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, doit être un enjeu fondamental de la politique éducative de l'enseignement agricole. Cet enjeu s'articule autour de plusieurs objectifs essentiels :

 **Combattre les inégalités d'accès aux métiers du vivant.** Ce premier point passe par un travail important sur la représentation des métiers : montrer, prouver et convaincre que les femmes ont les compétences nécessaires et sont capables d'endosser des activités dans tous les domaines, et qu'il en est de même pour les garçons.

 **Lutter contre les différences de traitement entre les femmes et les hommes.** Ce deuxième point vise à lutter contre les inégalités de parcours entre femmes et hommes, fondées sur les stéréotypes, et qui sont autant de freins à la féminisation de l'agriculture. Le moment des choix d'orientation scolaire où se cristallisent les attentes, conscientes ou non, des élèves, de leur famille, et des enseignants eux-mêmes constitue en la matière une période clé.

Ainsi, pour "ouvrir les champs des possibles", combattre les stéréotypes de genre et lever certains freins d'accès au métier d'agricultrice, nous proposons différentes actions :

 **Communiquer sur les métiers de l'enseignement agricole** en veillant à l'inclusion et la représentation des femmes. Permettre l'intervention, le témoignage d'agricultrices auprès des élèves, proposer des visites de fermes diversifiées en production et en genre

 **Intervenir spécifiquement en classe sur la thématique du genre en agriculture** via des témoignages d'agricultrices, des débats mouvants, etc. pour questionner les représentations des élèves

 **Développer un réseau de fermes d'agricultrices accueillantes** en stage (réseau de marrainage/ mentorat)

 **Sensibiliser les maîtres-ses de stage et d'apprentissage** pour favoriser l'accueil de femmes

 **Mettre en place une charte d'accueil de stagiaires** incluant des questions de genre (accès aux tâches indifférencié, propos sexistes interdits, etc.)

 **Sensibiliser les élèves aux inégalités de genre en agriculture** (et toutes autres formes de discrimination), aux injonctions masculines comme féminines du métier,

 **Sensibiliser les personnels des établissements aux stéréotypes de genre et à l'égalité des genres.** Pour se débarrasser de l'influence des préjugés et des stéréotypes de genre, il est essentiel de travailler en lien avec le personnel enseignant et d'avoir son implication.

 **Créer des espaces en non-mixité choisie d'apprentissage** pour des domaines jugés masculins (conduite, attelage, entretiens, mécanique, etc.)

 **Travailler avec les professionnel·les de l'orientation** dans l'Enseignement Agricole pour permettre des accompagnements "dégenrés" des élèves.

ENVIE DE PASSER À L'ACTION ?



Des expériences sur lesquelles s'appuyer !

**À retrouver dans le livret complémentaire
"Retours d'expériences"**

 **Fiche n°1 : Intervention du réseau des AMAP Île-de-France en BPREA sur la question du genre en agriculture**

 **Fiche n°2 : Animation d'un module de sensibilisation en établissement scolaire agricole sur les inégalités de genre et la place des femmes en agriculture**



©Béa Uhart - Réseau des Civam

3. De l'émergence à la construction du projet puis l'installation

Le parcours à l'installation est long : on estime en moyenne sa durée à 3 ans lorsque l'on est non issue du monde agricole et sans accès au foncier. De l'émergence du projet à l'installation, de nombreuses étapes jalonnent la construction du projet où se cristallisent les inégalités de genre. Avoir en tête les freins à l'installation des femmes (manque de légitimité, autocensure, rapport à la force physique et aux machines, difficultés d'accès au foncier, au prêt bancaire) permet aux structures d'accompagnement de pouvoir valoriser et développer les initiatives permettant de constituer des leviers pour faciliter l'installation des porteuses de projet. De nombreuses structures proposent des ateliers dédiés aux enjeux spécifiques à l'installation au féminin (des "cafés installation" en mixité sur la thématique de l'installation en couple ou en collectif, par exemple) ou des "cafés paysannes" sur les façons de se prémunir des stéréotypes de genre en agriculture, aux inégales répartitions du travail domestique et professionnel etc.)

La mise en relation des porteuses de projet avec des paysannes installées est une des clefs de voûte d'une installation réussie. Elle permet en effet de pouvoir identifier des ressources sur son territoire d'installation, d'appréhender une

meilleure connaissance du terrain et de pouvoir développer un réseau d'entraide. Ces moments de travaux collectifs sont parfois accompagnés par des structures comme les CIVAM, les ADEAR ou Solidarité Paysans, permettant de "donner des coups de main" aux fermes accueillantes mais aussi de se former entre paires. Cette mise en lien est parfois accompagnée par la création de réseaux de marrainage, promus par le GAB ou l'ADEAR permettant de créer un réseau de solidarité, notamment sur des questions tendues comme celle du foncier.

Le moment de l'installation est particulièrement éprouvant et nécessite de nombreuses prises de décision : il est donc important que les porteuses de projet s'installent en connaissance de cause, notamment sur le volet juridique (statuts, formes sociétaires, régimes matrimoniaux), et que cela soit discuté notamment dans le cadre des accompagnements que proposent nos structures, qui se poursuivent post installation. Chacun de ces choix a d'importantes conséquences sur les volets administratifs et économiques, tant sur le plan personnel que professionnel. Il est essentiel de se pencher sur les scénarios de fin d'activité afin d'anticiper et d'éviter toute mauvaise surprise.

ENVIE DE PASSER À L'ACTION ?

Des expériences sur lesquelles s'appuyer !

À retrouver dans le livret complémentaire
"Retours d'expériences"



Fiche n°3 : Étude des freins et leviers dans les parcours d'installation des agricultrices : Cas du parcours Ecopaysans par l'ARDEAR PACA et l'ADEAR 84

Fiche n°4 : Le réseau Ferm'en femmes des Hautes-Pyrénées

Fiche n°5 : Création d'un réseau de marrainage pour favoriser l'installation par Initiatives Paysannes dans les Hauts-de-France

Fiche n°6 : Groupe d'échanges et de formation en non-mixité au Civam de Loire-Atlantique : agricultrices et porteuses de projet avancent ensemble

DE L'IMPORTANCE DES STATUTS AGRICOLES AU PRISME DU GENRE

Par Solidarité Paysans

L'association Solidarité Paysans a créé un module juridique visant à expliciter les différences en termes de statuts, de formes sociétaires et de régimes matrimoniaux. Si les outils du droit ne sont pas genrés, on s'aperçoit pourtant que bien souvent, leur utilisation lèse majoritairement les femmes en couple hétérosexuel au moment d'une séparation.

L'association Solidarité Paysans remarque en effet que ce sont majoritairement les femmes qui, lors d'un tel événement, sont contraintes de quitter la ferme, et bien souvent, la maison familiale. Comment expliquer ce constat ? Les hypothèses sont nombreuses comme celle d'une précarité de statut pour les femmes : 73% des personnes adoptant le statut de conjoint collaborateur sont des femmes et, à contrario, seules 29,5% sont chef-fes d'exploitation. On observe également une inégalité en termes de propriété : 30% des terres sont possédés par des femmes, alors qu'on constate une égalité totale dans le cas de la propriété immobilière des logements. Enfin, l'actualisation de certains chiffres manquent à l'appel comme ceux concernant l'installation dans le cadre familial. Seuls des chiffres datant de 1980 peuvent confirmer l'hypothèse d'installation

majoritairement sur l'exploitation des parents de l'homme (51%) plutôt que sur celle de la femme (17%).

Une fois ces chiffres posés, il s'agissait de partir des situations d'accompagnement rencontrées par Solidarité Paysans afin de pouvoir donner à voir des situations concrètes et les conséquences des choix faits au moment de l'installation. Que se passe-t-il par exemple si Léa et Martin se séparent, alors que Léa a donné de l'argent pour la ferme qui a rencontré ensuite des problèmes financiers ? La réponse n'est pas la même si Léa et Martin vivent en concubinage, sont pacsé·es ou marié·es. Autre exemple, Monia est associée et travaille sur la ferme avec son conjoint Simon. Que se passe-t-il si celui vient à décéder, si la ferme est en faillite ou qu'ils se séparent ? Comment faire valoir ces droits ?

Au travers de quatre situations, toutes les hypothèses sont évoquées afin de pouvoir confronter son projet d'installation avec des réalités concrètes comme le choix de son statut, la forme sociétaire et le régime matrimonial. Si les installations ne se font pas uniquement en couple, le conjoint ou la conjointe d'une personne installée peut également être impacté·e par les choix réalisés si aucun contrat n'a été signé.



Module de formation et fiche dédiée disponible auprès de Solidarité Paysans.

Contacter la chargée de mission dédiée : a.brard@solidaritepaysans.org



© Freepiks

4. Pérennisation de l'installation agricole et accompagnement des évolutions de la ferme

a) Accompagner les premières années d'installation

Les premières années de l'installation sont des étapes charnières pour la pérennisation de l'activité, avec un modèle économique encore en structuration, des débouchés à sécuriser, etc. Les structures accompagnatrices s'attachent donc à assurer une continuité dans l'accompagnement post-installation, qui continue de s'adapter aux problématiques spécifiques rencontrées par les femmes. Premièrement, les structures identifient des besoins de formations destinées aux agricultrices et organisent des formations qui leur sont dédiées. On peut identifier deux catégories de formations :

- ...→ **Des formations à des compétences considérées comme "masculines" que les agricultrices, de par les freins qu'elles ont rencontrés auparavant, n'ont pas pu acquérir** : par exemple, des formations à la mécanique agricole, à la conduite d'engins ou à l'utilisation d'outils (travail du métal, du bois...).
- ...→ **Des formations sur des sujets concernant la prise en compte de la diversité des morphologies et du fonctionnement des corps** : il s'agit par exemple d'adopter des gestes et postures au travail dans un environnement qui n'est pas adapté à tous les corps, en lien avec les spécificités du corps féminin et des personnes menstruées (périnée, morphologie, règles...), allant jusqu'à l'ergonomie de ses outils de travail. On retrouve également des formations sur l'accès au congé maternité.

Ensuite, les structures jouent aussi le rôle de mise en relations des agricultrices entre elles, via des groupes d'échange. L'animation de groupes permet de développer son réseau professionnel – un aspect crucial de la réussite d'une exploitation agricole, puisque les réseaux permettent de développer des partenariats commerciaux, de l'échange de matériel... Ils jouent également un grand rôle dans la qualité de vie au travail en permettant de rompre avec l'isolement sur les fermes. Les femmes sont elles aussi plus souvent isolées et ont plus de mal à développer leur réseau professionnel de par le sexismne qu'elles rencontrent. Pour les structures d'accompagnement, animer des groupes en non-mixité permet de tenir compte de cette réalité pour proposer aux femmes un accompagnement adéquat : de la mise en lien avec des paires à la fois pour développer son activité et pour partager des problématiques spécifiques à leur situation de femmes dans le monde agricole.

“Pour créer un groupe en non-mixité il faut du temps : pour que la confiance s'installe, pour que les femmes y voient ce qu'elles peuvent y gagner, pour qu'elles s'autorisent à prendre ce temps là au titre de leur activité professionnelle déjà surchargée”

Animatrice de l'AFIPAR

Dans la continuité de leur intégration dans le tissu professionnel agricole, les structures de développement ont aussi le rôle d'accompagner les agricultrices dans leurs engagements et prises de responsabilité (dans les syndicats, coopératives...). Les femmes rencontrent des freins à l'engagement à la fois pour réussir à y accorder du temps (hors du travail professionnel et domestique) et pour se sentir légitimes à prendre des rôles dans des structures agricoles, encore majoritairement masculines. Il est donc nécessaire de prévoir un accompagnement spécifique à leur prise de responsabilité, en les faisant monter en compétence sur la prise de parole en public ou l'affirmation de soi par exemple, mais aussi en repensant les modes d'organisation des structures pour y intégrer plus facilement des femmes.

ENVIE DE PASSER À L'ACTION ?



Des expériences sur lesquelles s'appuyer !

À retrouver dans le livret complémentaire “Retours d'expériences”

Fiche n°7 : Réseau femmes en agriculture dans le sud Deux-Sèvres : Tisser du lien, créer des solidarités et se former entre agricultrices et porteuses de projet agricole

Fiche n°8 : Émergence d'un groupe de paysannes au Civam 31

Fiche n°9 : Faire émerger des rôles modèles féminins – La pépinière d'administratrices de la Fédération nationale d'agriculture biologique

Fiche n°10 : Entr'Elles, un nouveau collectif lancé par FD Cuma 38 pour entreprendre en agriculture au féminin

POINT D'ATTENTION



L'animation d'un groupe en non-mixité choisie par un accompagnateur

Le choix d'un-e animateur·ice pour accompagner un groupe d'agriculteur·ices peut survenir lors de l'émergence d'un nouveau groupe ou lors d'une passation avec un·e autre animateur·ice qui ne peut plus assurer ce rôle auprès du groupe.

Certaines caractéristiques de l'émergence ou de la passation d'un groupe, telles que la nécessité de la prise en main de la thématique de travail du groupe et une formation sur les enjeux rencontrés, sont communes quelque soit le sujet du groupe d'agriculteur·ices.

Dans le cas d'un groupe en non mixité-choisie, d'autres paramètres peuvent entrer en compte dans le choix de l'animateur·ice. En effet, comme expliqué dans le zoom "La non-mixité, un outil puissant pour favoriser l'installation-pérennisation des agricultrices", la non-mixité est un espace clé permettant aux femmes d'échanger entre elles. Dans le cas du choix d'un animateur comme personne accompagnant un groupe en non-mixité choisie, plusieurs points d'attention nous paraissent importants à prendre en compte.

Ce choix peut être la conséquence d'une demande d'agricultrices qui souhaitent se réunir entre elles adressée à une structure identifiée comme travaillant sur les inégalités de genre sur ce territoire mais ne comportant que des salariés disponibles pour effectuer l'accompagnement et pas de salariées. La structure peut aussi avoir recruté une personne sur un poste qui ne comporte pas que l'animation du groupe en non-mixité choisie, mais aussi l'animation d'autres groupes pour lesquels la personne était qualifiée, indépendamment de son genre.

Dans la mesure du possible, nous recommandons de faire accompagner un groupe en non-mixité

par une personne de genre féminin afin que la non-mixité choisie soit garantie et pleine. Dans les cas où cela n'est pas réalisable pour les raisons évoquées plus haut, il nous paraît alors essentiel que lors du choix d'un animateur comme accompagnant, la sensibilisation de celui-ci aux inégalités de genre soit assurée et qu'un cadrage sur le fonctionnement de la non-mixité soit mis en place en co-construction avec le groupe.

Selon les besoins du groupe et de l'animateur, il est en effet possible d'avoir une diversité de postures et d'approches :

- l'animateur peut participer à la préparation des temps de rencontre mais ne pas être présent lors de ces temps
- l'animateur peut être présent seulement lorsqu'il y a un·e intervenant·e extérieur·e, afin de s'assurer du bon déroulé du temps et du respect du cadre
- l'animateur peut participer aux temps de rencontre, en s'assurant que le groupe est d'accord avec ce fonctionnement et qu'il lui convient

Quelle que soit la posture adoptée, il est fondamental de nommer le sujet avec le groupe et de donner la possibilité aux participantes de s'exprimer sur leurs ressentis, de manière anonyme si nécessaire, face à cette présence : est-elle vécue comme un frein ? Si oui, tout le temps, parfois ? Est-elle vécue comme une opportunité ? Si oui, quand et pourquoi ?... Cela permettra à la structure d'avancer au mieux en s'ajustant au ressenti des agricultrices.



©Dominique Drouet - CIVAM Haut Bocage

b) Accompagner les évolutions de la ferme

L'accompagnement à la pérennisation d'une installation se poursuit ensuite avec l'accompagnement de la ferme dans ses évolutions.

Cette phase est également à mettre en regard du contexte global des inégalités femmes-hommes dans l'agriculture et est l'occasion d'identifier les marges de manœuvre à la disposition des agricultrices pour améliorer leur situation. La problématique est vaste et englobe toutes les dimensions du projet de la ferme et ses conditions de réalisation. Les principaux sujets concernent bien sûr la cohérence entre le projet et les valeurs, la satisfaction vis-à-vis de ses pratiques agricoles, de son revenu, de l'organisation du travail au sein du collectif de travail, des modes de commercialisation de ses produits.

Il est possible et intéressant d'intégrer progressivement à ces questionnements globaux les problématiques spécifiques de genre dans le cas d'un fonctionnement à plusieurs sur la ferme :

- ...→ **La répartition des tâches** au sein du collectif de travail reproduit-elle une division générée des tâches ? Est-elle subie ou choisie ?
- ...→ **Les outils de travail**, les bâtiments sont-ils adaptés aux agricultrices participant au projet ?
- ...→ **La gouvernance du projet** permet-elle à chacun·e de s'exprimer, de donner son avis, de participer aux décisions stratégiques ? Quelles dispositions sont prises pour le garantir ?...

Ces questionnements peuvent être intégrés :

- ...→ **dans des documents de référence** du projet (projet initial, stratégie)
- ...→ **lors des temps clé du projet** (démarrage, arrivée d'une nouvelle personne, journée d'équipe...)
- ...→ **à des outils utilisés dans l'accompagnement des agriculteur·ices** (ex : outils de diagnostic de ferme)
- ...→ **les documents cadre** (les chartes, les référentiels, les démarches d'évaluation continue, les cahiers des charges...) sur lesquels s'appuient les structures d'accompagnement des agriculteur·ices, comme par exemple la démarche Haute Valeur Humaine de Trame, l'auto-diagnostic Accueil Paysan, etc.

Le questionnement fait appel aux représentations de chacun·e et il est parfois essentiel de s'appuyer sur un accompagnement externe et/ou sur une démarche structurée, afin de guider les échanges et éviter que la démarche reproduise les dysfonctionnements qu'elle cherche à combattre.

Enfin, dans le cadre des réseaux accompagnateurs, il est intéressant de questionner comment les pratiques d'accompagnement sont elles aussi en cohérence avec ces mêmes principes d'égalité. La posture d'accompagnement se doit elle aussi d'être équilibrée entre volonté d'amener vers un changement et respect des choix spécifiques des personnes et des structures.





©Béa Uhart / Réseau des CIVAM

5. Transmission de la ferme

Les initiatives d'accompagnement à la transmission sous le prisme du genre sont encore rares. Pourtant, **agir au moment de la transmission peut être un levier important pour permettre l'installation des femmes**, qui, on l'a vu, ont de plus grandes difficultés que les hommes d'accès au foncier, aux bâtiments et au matériel.

Premièrement, les cédants et cédantes eux-mêmes peuvent contribuer à perpétuer les inégalités de genre, par exemple en refusant de céder leur ferme à des femmes, que ce soit dans le cadre familial ou non. Ces comportements viennent souvent de stéréotypes intérieurisés, présumant par exemple de la moins bonne capacité des femmes à gérer l'exploitation. Il est donc important de sensibiliser les cédants et les cédantes aux inégalités : c'est ce qui permettra de déconstruire les idées reçues. La période de la transmission est souvent difficile

psychologiquement pour les cédant·es, et une action de sensibilisation doit prendre en compte ce contexte particulier.

La sensibilisation doit tenter de lever les freins à la transmission des femmes.

Certaines cédantes souhaitent même aller plus loin en privilégiant la transmission de leur ferme à une autre femme plutôt qu'à un homme, conscientes qu'il est plus difficile pour des femmes souhaitant s'installer d'y arriver. La transmission de leur ferme peut aussi aller de pair avec la transmission de leurs savoir-faire.

Ainsi les structures d'accompagnement peuvent se charger de la recherche de repreneuses et garantir un cadre à la transmission à la fois de la ferme mais aussi des savoirs. De cette manière, les groupes en non-mixité, tout comme le tutorat, peuvent être un excellent vecteur de lien intergénérationnel entre cédantes et futures agricultrices.

ENVIE DE PASSER À L'ACTION ?

Des expériences sur lesquelles s'appuyer !

**À retrouver dans le livret complémentaire
“Retours d'expériences”**



Fiche n°4 : Le réseau Ferm'en femmes des Hautes-Pyrénées



Quelques pistes...



Financer son accompagnement

Nous avons répertorié ici l'ensemble des financeurs connus de nos réseaux qui sont sensibles aux questions de genre. Cette liste n'est pas exhaustive et nous espérons fortement qu'elle s'agrandira dans les années à venir. Le projet associatif de l'AVISE (création d'entreprises) via le collectif Créo'rural (entrée création d'entreprise) et le centre de ressources CAP Rural peuvent vous être utiles dans la recherche de financements.

Financeurs publics

- Ministère chargé de l'égalité des femmes et des hommes, de la diversité et de l'égalité des chances
- Ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et de la Forêt
- Agence Nationale de la Cohésion des Territoires
- Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité (*DRDFE*)
- Direction Départementale aux Droits des Femmes et à l'Égalité
- Plan d'Action Régional en Faveur de l'entrepreneuriat féminin (*PARE*)
- VIVEA
- FAFSEA / OCAPIAT
- Collectivités locales : communauté de communes, communes, fond de l'association des maires ruraux de France
- Conseil Départemental
- Conseil Régional
- FDVA 2 (*innovation*) et 1 (*formation/vie asso*)
- FONJEP (*Fond de coopération de la jeunesse et de l'éducation populaire*)
- LEADER, Erasmus +
- FEDER (*Fonds européen de développement régional*)
- GIEE
- ARS Agence Régionale de Santé
- ANACT

Financeurs privés

- MSA
- Fondation GOOD PLANET
- Fondation RAJA
- Fondation Yves Rocher
- Fondation Orange
- Fondation Chanel
- Fondation Léa Nature
- Fondation Entreprendre (*Programme entreprendre la ruralité*)
- Fondation Banque Populaire (*Grand-Ouest*), Fondation Crédit Agricole
- Groupama
- Fondation des Femmes (*Grand prix et peut-être d'autres financements*)
- Fondation AGIR SA VIE (*fondation de France*)
- Fond pour les femmes en méditerranée
- Fondation Alpes Contrôles

Concours et aides directes aux femmes

- Moovjee
- WILLA Women in Fintech
- Créatrices d'avenir
- We days
- Initiative France
- Femmes et Biodiversité (*WECF*), Prix divers (*fondation Yves Rocher*)



Conclusion



Le projet *Dégenrons l'installation en agriculture* a permis une **quantification et une caractérisation plus précise des inégalités de genre** rencontrées par les porteuses de projet.

Les études réalisées sur le salariat et les espaces-test agricoles montrent l'**importance de la prise en compte du genre** à chaque étape du parcours des porteuses de projet, afin d'en faire des espaces accueillants, égalitaires et ouverts à toutes et tous.

Les résultats sont là, avec de nouvelles connaissances largement diffusables et des partages de compétences qui s'opèrent déjà entre structures de développement agricole. **Ce projet est une première étape « collective » pour s'emparer de cette question et commencer à adapter les parcours d'accompagnement.**

Vous pouvez d'ores et déjà **consulter les ressources disponibles sur ce sujet**, détaillées en dernière page de ce livret.

Tout ce travail et ces engagements doivent être soutenus politiquement et financièrement afin de donner lieu à une diffusion à grande échelle et auprès de l'ensemble des acteurs de l'installation et de l'accompagnement agricole. Les partenaires du projet seront au rendez-vous pour accompagner au mieux cette dynamique **afin que les femmes puissent s'installer où elles le souhaitent, dans les productions qu'elles souhaitent, qu'elles puissent vivre de leur activité et obtiennent la reconnaissance qu'elles méritent.**



©Civam Drôme

Pour aller plus loin...

PODCASTS, ÉTUDES, GUIDES ET DOCUMENTAIRES



Toutes les ressources essentielles sont à retrouver sur le "*Centre de Ressources*" du projet : degenronslagriculture.fr

UNE CARTOGRAPHIE DES INITIATIVES AGRI-RURALES SUR LE GENRE

Cette carte interactive développée par la FADEAR et Réseau Civam recense et géolocalise les initiatives agricoles et rurales des réseaux InPACT et FNAB portant sur le genre en France, permettant aux acteurs de visualiser, partager et enrichir collectivement les actions favorisant l'égalité femmes-hommes dans les territoires.



A retrouver sur les sites :
www.agriculturepaysanne.org
ou www.civam.org

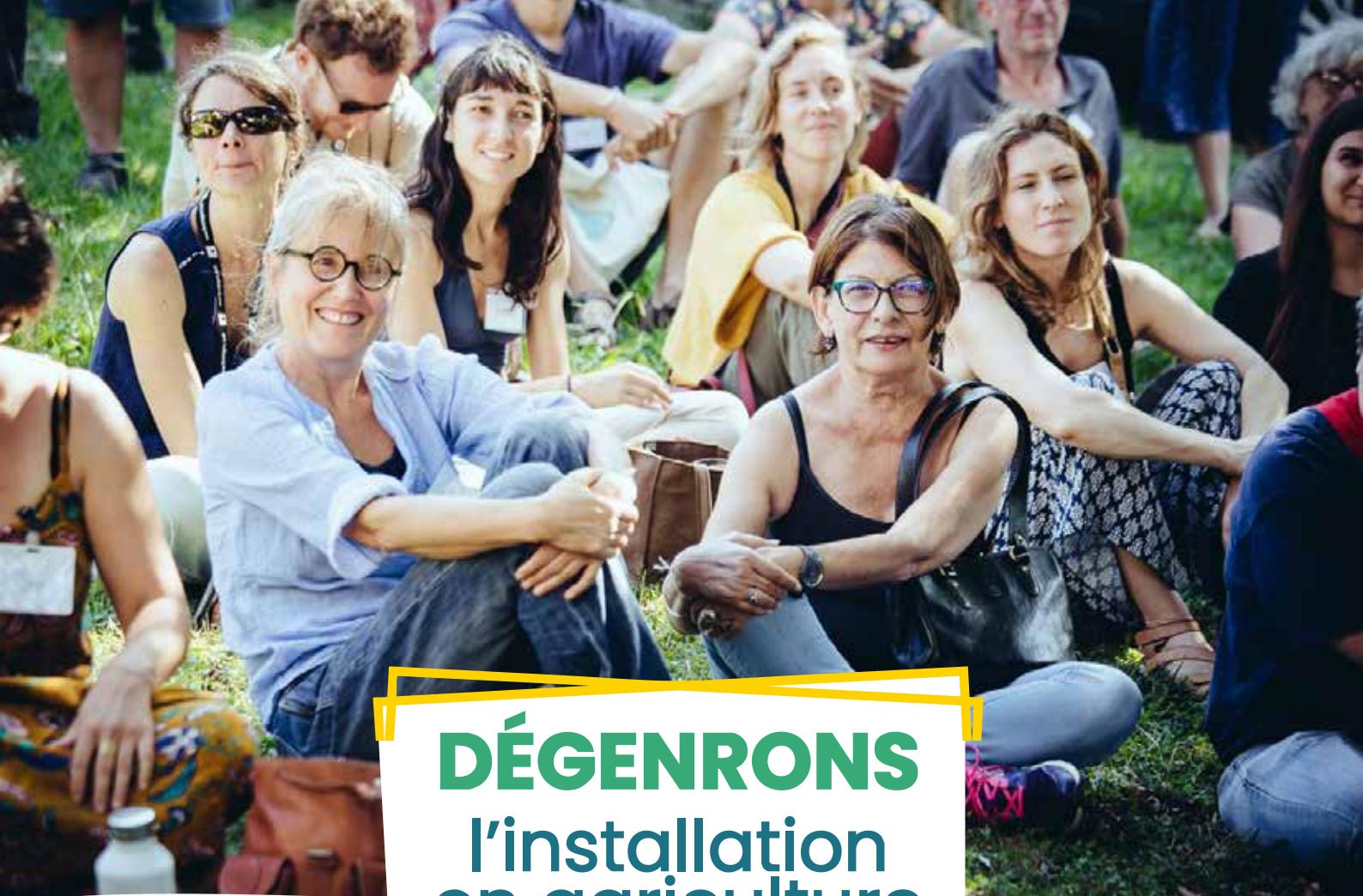
Rédaction : Johanna Grandserre, Sixtine Prioux, Bertille Fages, Anne Picot, Amélie Brard, Kim Deslandes, Alexis Claudel, Elsa Ebrard, Mathilde Coudray, Baptiste Catalan, Karim Cheurfa-Molinier, Marilyn Metayer, Manon Damalix, Noémie Girard

Mise en forme : Agata Communication | Novembre 2025 • **Illustrations :** Freepiks

Crédits photos : AFIPAR, Réseau Civam, Adage Civam 35, RENETA, Béa Uhart, Dominique Drouet - CIVAM Haut Bocage, Freepiks.

Coordination : Réseau Civam, 18-20, rue Claude Tillier 75012 Paris
01 44 88 98 58 - contact@civam.org





DÉGENRONS

l'installation en agriculture

©Béa Uhart - Réseau des CIVAM

Ce livret présente les résultats d'un projet collectif mené par plusieurs réseaux agricoles pour mieux comprendre et lever les freins spécifiques rencontrés par les femmes qui souhaitent s'installer en agriculture. Constitué de deux parties, il explique dans une première partie "pourquoi" les partenaires du projet se sont spécifiquement intéressés aux femmes en agriculture et les freins qu'elles subissent inhérents à l'installation agricole puis, dans une deuxième partie, "comment" mieux les accompagner dans leur installation agricole.

Vous y trouverez donc des outils et des expérimentations développés dans les réseaux partenaires : formations en non-mixité, témoignages, sensibilisation de différents publics, actions sur la gouvernance, dispositifs de marrainage, etc. Ainsi, nous espérons rendre les parcours d'installation plus accessibles, mieux outillés et plus sécurisants pour les porteuses de projet, afin de faire progresser l'égalité professionnelle et renforcer le renouvellement des générations agricoles.



Partenaires
financiers

