



**RENCONTRES NATIONALES
FEMMES EN AGRICULTURE
& EN MILIEU RURAL**

**QUEL EQUILIBRE ENTRE
VIE PROFESSIONNELLE
& VIE PERSONNELLE**

4 octobre 2019 / Loire-Atlantique

Table des matières

A. Premier atelier	1
Cadrage.....	1
Vie personnelle, vie professionnelle : Que met-on derrière ?	1
Elles l'ont dit	3
En synthèse.....	3
B. Débat mouvant de Clémentine Comer :	7
Cadrage.....	7
Première phrase :	7
Deuxième phrase :	9
C. Projection du film des Frangines	10
Qu'est-ce que c'est que les Frangines exactement ?	10
Retours des participant.es :	11
D. Intervention Clémentine : Articulation/conciliation	12
La conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale : révolution temporelle ou métaphore des discriminations ?	12
L'agricultrice à cheval entre le travail et la maison.....	13
La variété des logiques d'articulation vie privée/vie pro	14
Réactions des participant.es :	16
E. Dernier temps de la journée	17
Cadrage.....	17
Retours des participant.es	17
F. Les productions par groupe des ateliers de la matinée	22
G. Annexe : Quelques phrases glanées de ci de là, dont nous devrions nous souvenir ...	27

A. PREMIER ATELIER

CADRAGE

Vie professionnelle, vie personnelle... qu'est-ce qui se cache derrière ces deux catégories ? Qu'y range-t-on exactement ? Qu'est-ce qui relève plutôt de l'un ou de l'autre ? Est-ce plutôt la vie professionnelle qui rythme le quotidien et les activités, ou l'inverse ?

Autour d'ateliers, nous nous glissons dans la peau des paysannes et femmes en milieu rural afin de comprendre un peu mieux leur quotidien et la répartition de leurs tâches.

NB : des salariées CIVAM étaient également présentes et ont également fait part de leur vécu dans leur travail

VIE PERSONNELLE, VIE PROFESSIONNELLE : QUE MET-ON DERRIERE ?

Une proposition de l'un des groupes est de **distinguer la vie personnelle de la vie familiale**. En effet, si pour une femme, on a tendance à faire l'amalgame entre les deux, ce que l'on ne fait moins ou pas pour un homme, il existe tout de même une différence notable. Quand on parle de famille, on parle souvent des tâches, non des activités, et c'est souvent les femmes qui les font.

D'autres proposent **une classification selon les activités qui « font plaisir » et celles contraignantes**, car ce n'est pas parce que c'est du professionnel que c'est nécessairement contraignant (exemple du travail avec un cheval) et que c'est du personnel que c'est obligatoirement du plaisir (exemple de la comptabilité et gestion de la maison). C'est avant tout une question personnelle et une question de choix.

Dans le tableau ci-dessous, vous trouverez les tâches classées selon plusieurs catégories. Certaines peuvent se retrouver dans plusieurs catégories, ce qui permet de témoigner de la pluralité des points de vue des participant-es. L'analyse de cette classification est présentée en dessous du tableau.

Vie personnelle	Vie professionnelle
<ul style="list-style-type: none"> ■ Quotidien de la vie de famille (enfants) ■ Activités extra scolaires ■ Vacances ■ Moments de pause (repas, famille, balade, activités, etc.) ■ Activités sportives et culturelles (marche, couture, chorale, cuisine, lecture, qi gong, théâtre, etc.) ■ Rencontres amicales : repas, apéros ■ Engagement dans une association autre que CIVAM ■ Gérer la maison : repas, organisation, linge, jardin... ■ Accompagner les enfants : activités, 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Tout ce qui concerne la ferme (traite, soin des animaux, administratif, travail du sol, cueillette, transformation, travail au champ, marché à la ferme...) ■ CUMA, réunions techniques ■ Commercialisation ■ Production ■ Administratif, gestion, comptabilité, préparation de commandes ■ Administratrice de structures agricoles (CUMA, CIVAM...) ■ Transport pour aller au travail ■ Travailler dans un bureau devant un ordinateur

<p>rendez-vous, apprentissages, temps libres...</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Temps libre personnel ▪ Du « temps pour moi », pour les loisirs, pour la détente ▪ Temps en couple ▪ Rôle d'élue à la mairie et à la communauté de communes ▪ Temps sur la route entre la ferme et la maison 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les activités qui « rapportent de l'argent » ▪ Aller à des réunions de réseau, des rendez-vous, des formations ▪ Observer l'évolution de la ferme liée aux directions prises, observer la nature ▪ Travailler ensemble sur les projets d'évolution de la ferme ▪ Entretien des abords de la ferme
<p>Borderline (on ne sait pas bien où le mettre)</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vie de famille ▪ Vie de couple ▪ CIVAM ▪ Implication des enfants sur la ferme ▪ Mort et naissance des animaux ▪ Repas du midi ▪ Salariés et stagiaires ▪ Engagements militants ▪ Groupe femmes ▪ Amitiés dans le cadre professionnel ▪ Cette journée de rencontres nationales femmes en agriculture et en milieu rural ▪ Contribution à des réseaux ▪ Accompagnement des créatrices d'entreprises rurales ▪ Animation d'un après-midi de groupe sur la reconnaissance botanique ▪ Organiser des actions sur l'égalité femme-homme avec les CIVAM ▪ L'agriculture ▪ Se former ▪ Choisir un travail car ça définit le lieu de vie, le bien-être et gagner de l'argent via ce travail ▪ Discuter avec les collègues et associés ▪ Organiser les vacances 	
<p>Vie familiale</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cuisine ▪ Linge ▪ Devoirs ▪ Organisation voyage ▪ Rendez-vous divers ▪ Sorties familiales ▪ Gestion de la vie de famille et des enfants ▪ Remplir les fiches d'impôts et documents liés aux revenus, MSA, etc. ▪ Choisir une complémentaire retraite ▪ Rentrer le bois pour la cheminée ▪ Ramasser les patates et l'entretien du potager familial 	

ELLES L'ONT DIT

« Avec mon conjoint, nous partageons ce métier et avons des échanges professionnels, mais de couple, c'est donc de la vie pro et vie perso. Ce sont des échanges que l'on n'aurait jamais eus si on ne s'était pas installés ensemble. »

« Ma vie professionnelle fait que je me sens bien et que j'ai trouvé un équilibre perso. »

« Ma famille me reproche de passer trop de temps à la ferme. Ma tête est trop souvent à la ferme. Je suis là, mais je ne suis pas avec ma fille, c'est la vie perso qui prend. Même sur des lieux différents, j'arrive à croiser les lieux. En même temps, si je ne faisais pas ce boulot-là, je ne sais pas si je serais suffisamment épanouie pour passer du temps de qualité avec mes enfants. »

« Je suis installée avec mon conjoint. On a fait des études agricoles et certains de nos copains aussi, mais si on fait ce boulot-là, c'est aussi par conviction et ça ne me pèse pas forcément d'en parler à l'extérieur. Ça m'anime et j'aime aussi le partager. »

« Il n'y a pas longtemps, le bureau de la ferme était dans la maison, et on l'a récemment sorti de la maison. En étant paysanne, vie pro et vie perso sont très imbriquées. Le couple par exemple, fait partie de la vie perso, mais ça peut être ton collègue, ton associé... »

« Si on a un engagement en tant qu'agriculteur-trice, quand on a par exemple un engagement associatif au CIVAM ou même une formation sur l'agriculture, c'est du travail pour certain-es, quand d'autres considèrent ça comme du perso... »

« Quand t'es agriculteur-trice, tu peux dire que tu es en train de bosser : quand t'es agriculteur-trice et que tu reçois un coup de fil perso dans le tracteur t'es en train de bosser, quand t'es salarié-e et que tu passes tous tes coups de fil en brassant de la sauce tomate, t'es pas en train de bosser. »

« Je travaille en traction animale donc c'est plutôt du pro, mais j'adore le cheval du coup c'est un véritable temps dédié à mon grand plaisir personnel. »

« Quand on est dans l'agriculture, parfois nos copains y sont aussi. Et on peut parfois avoir envie de changer d'air. »

« La lessive que tu lances est-elle pro ou perso ? Ca dépend, c'est du linge de la ferme ? »

EN SYNTHÈSE

L'exercice a permis de mettre en lumière la **complexité qu'il existe à mettre les choses dans des cases**, quand apparaissent être **profondément imbriqués le professionnel, le personnel et le familial**.

« On fait plein de tâches en même temps donc c'est compliqué car tout est imbriqué. »

« Tout est mélangé. Parfois on fait tout en même temps. Par exemple, si je prends la voiture pour emmener ma fille chez le dentiste, et en même temps j'en profite pour faire une livraison. »

« Les imprévus, ça prend un temps fou, et ça brouille le distinguo vie pro / vie perso. »

Les frontières sont minces pas uniquement psychologiquement, elles le sont aussi physiquement.

« Tronçonner l'arbre qui est tombé au bord du champ c'est du pro, mais rentrer le bois jusqu'à la cheminée, c'est du perso. »

« Moi je courais... et j'en profitais pour faire le tour des parcelles. »

Il est intéressant de noter également que **la définition du professionnel et du personnel varie fortement entre deux personnes** et qu'il n'y a pas forcément de consensus sur le classement. Par exemple, certain-es considèrent les formations comme du professionnel, quand d'autres le placent « entre deux ». Pour certain-es le temps domicile-travail est un temps professionnel, car c'est le travail qui oblige à passer du temps sur la route. Pour d'autres, ce temps-là est un temps personnel car il s'agit d'un sas de décompression, durant lequel illes peuvent souffler, écouter de la musique, prendre du temps pour elleux. Les repas sont également un bon exemple de brouillage entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Pour beaucoup, les repas où l'on parle de travail appartiennent à la catégorie vie professionnelle. Pourtant, illes sont nombreux-ses à placer les repas (de famille) dans la catégorie vie personnelle.

« Le père et le fils font une réunion de GAEC à table pendant que les femmes servent le repas et attendent que ça se passe. Mais ils font la vaisselle einh (rires). Est-ce un repas familial ou un temps professionnel ? »

« Les repas partagés avec salariés, ou conjoints « on parle boulot » c'est aussi du travail. »

Pour les agriculteur-trices qui sont également engagé-es dans une association, dans le CIVAM, les frontières sont floues. Il peut s'agir soit de temps professionnels, soit de temps « entre deux », pas tout à fait personnels, ni tout à fait professionnels.

« Où met-on les engagements professionnels à l'extérieur de la ferme ? Quand on est associé avec quelqu'un d'autre, parce que c'est pas palpable comme apport sur notre ferme. »

Ainsi, **cette distinction entre personnel et professionnel est très personnelle et de l'ordre de l'intime. Entrent aussi en compte les notions de plaisir et de choix**, quand il s'agit de tracer des limites entre l'un et l'autre.

« Pourquoi vouloir tout différencier ? En même temps on a choisi ce métier pour ça, parce que le pro et le perso sont imbriqués et ça nous plait. Même si des fois ça nous saoule. »

« C'est aussi pour ça que j'ai choisi d'être paysanne en couple. Pour avoir cette souplesse de mélanger les choses vie pro/vie perso pendant la journée, et ça me va, je prends du plaisir dans les deux, je m'y retrouve. »

« Le poids, la présence de l'empreinte familiale, quels que soient le milieu d'où on vient et la catégorie socio pro. La rupture ou la continuité de ce qui fait notre base. Ça influe beaucoup sur notre définition de la vie pro ou de la vie perso et où on range quoi. »

« Moi je n'habite pas sur mon lieu de travail, du coup je choisais les moments que je veux partager avec mes enfants et les embarquer avec moi. »

« Nous les salariés, c'est des potes, du coup c'est aussi un peu flou. »

Dans la logique de la notion de plaisir, un groupe a choisi de séparer les tâches parentales et le plaisir d'être avec les enfants. Cela permet de **questionner la place du travail domestique : plutôt vie professionnelle ou plutôt vie personnelle ?**

« Le travail domestique est un travail, l'élevage des enfants, le gardiennage des enfants, la cuisine etc. ce sont de vrais travaux, c'est rémunéré par ailleurs, hors de la sphère familiale. La vie perso c'est les vacances à Venise, etc. »

De la même manière qu'il est difficile de déterminer ce qui est de l'ordre de la vie professionnelle et de la vie personnelle, **il est complexe d'estimer si c'est la vie professionnelle qui rythme le quotidien ou bien l'inverse.** Globalement, les participant·es sont assez d'accord pour dire que si le professionnel régit beaucoup le personnel, les valeurs, les convictions et les passions vont inversement beaucoup influencer sur le professionnel, de même que des temps forts du quotidien peuvent prendre le dessus sur la vie professionnelle. Pour certain·es, la vie de famille et la vie des enfants sont la base du professionnel et du personnel et ce sont elles qui rythment la vie professionnelle, notamment en fonction de l'âge des enfants. La question se pose de savoir si ce sont plus généralement les femmes qui rythment leur quotidien en fonction des enfants, de manière inconsciente.

« Il me fait culpabiliser lors de mes absences avec les enfants, mais je me dis que j'en ai besoin de ces temps pour moi. Je me dis que si c'était l'inverse, ça ne serait pas perçu pareil, mais je ne mouche pas. »

Encore une fois, cette question de rythme est vraiment personnelle et dépend de nombreux facteurs : présence ou non d'enfants, répartition des tâches avec lae conjoint·e, priorités et choix de chacun·e, organisation du travail, volonté et aspirations personnelles... Certain·es insistent également sur le fait que reprendre la ferme familiale peut influencer sur le rythme des journées du fait de la pression de la réussite, de la présence des parents ou beaux-parents sur la ferme et du besoin de reconnaissance.

« Mon mari reprend la ferme de ses parents, avec une grosse pression, du coup c'est la vie pro qui rythme le quotidien. »

« Heureusement que je n'ai pas repris la ferme familiale, car je pense que mes frères seraient venus régulièrement et j'aurais eu du mal à compartimenter. Puis, ça aurait été une lutte importante pour montrer qu'on peut réussir. »

« La reconnaissance c'est quelque chose de pas évident de la part de mes beaux-parents. »

« Nous en prenant une ferme « ailleurs » on a pu dire « merde » et faire ce qu'on voulait. »

Cela pose la question de la continuité ou de la rupture avec la manière de faire de la génération précédente.

« Oui nous clairement. Mon père était 100% sur la ferme, ma mère 100% avec les enfants. Et nous on voulait faire différemment. »

« Le fait d'avoir quelqu'un d'extérieur dans le couple, ça peut amener cette rupture. Moi je sens que mon mari a envie mais ne sait pas comment faire, et moi j'amène cela. »

En conclusion, il n'y a pas de modèle spécifique à l'agriculteur·trice concernant cette question d'équilibre vie professionnelle/vie personnelle. Que ce soit la vie personnelle ou la vie professionnelle qui rythme le quotidien, l'essentiel est que la personne concernée le vive bien et que ce soit issu d'un choix, ce qui n'est pas toujours le cas. Il est également important de savoir ce qui est prioritaire et de savoir dire non.

« Aujourd'hui je suis agricultrice, c'est la vie pro qui mène le rythme, mais c'est moins contraignant que quand j'étais salariée. »

« Ma liberté a un prix. »

« Mes convictions personnelles m'ont menée vers ce choix professionnel. »

B. DEBAT MOUVANT DE CLEMENTINE COMER :

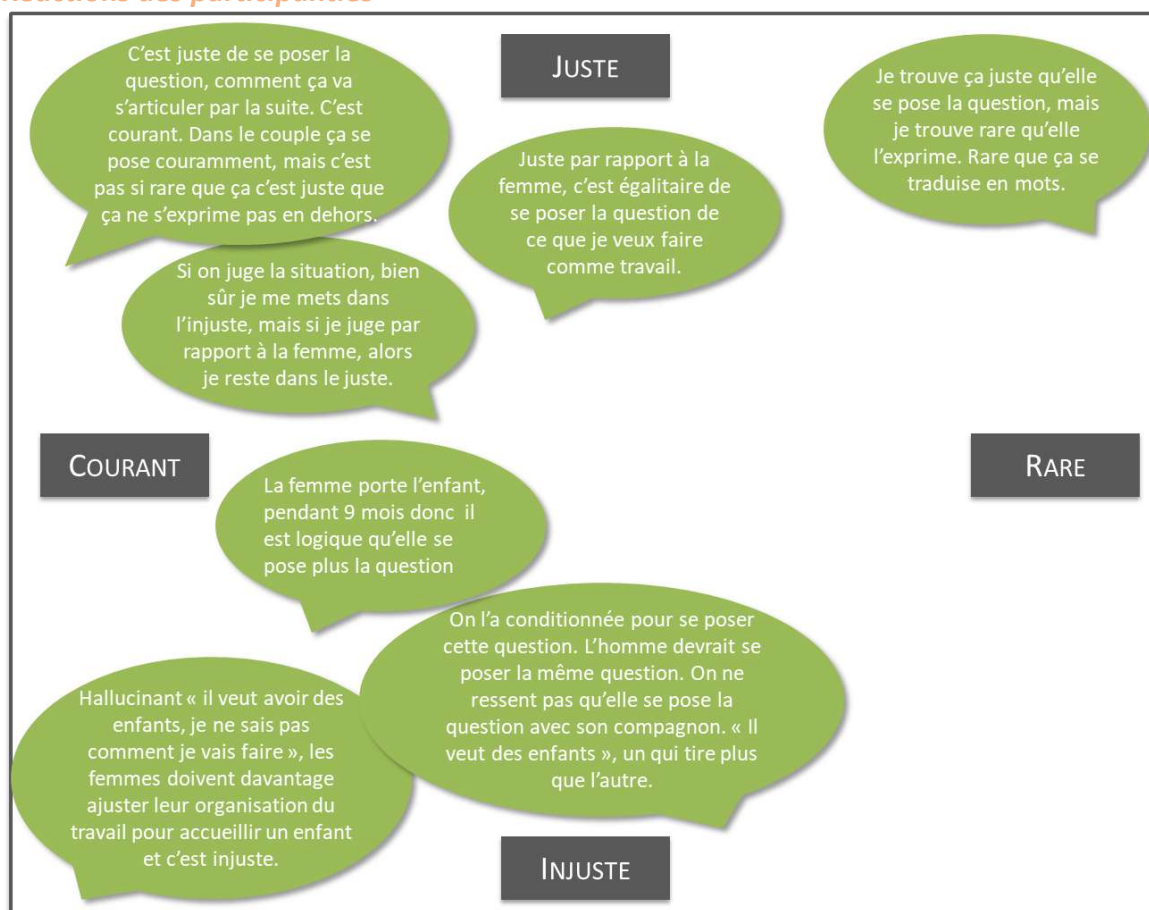
CADRAGE

Clémentine Comer, docteure en science politique, engagée sur les questions de genre et d'égalité professionnelle en agriculture, a été l'invitée de cette journée. Elle a proposé le matin un débat mouvant autour de phrases issues d'entretiens qu'elle a menés auprès de paysannes durant ses années de recherche. Les participant·es se sont ainsi déplacé·es dans la salle en suivant un axe « Courant / Rare » et un axe « Juste / Injuste ».

PREMIERE PHRASE :

« *Quand j'entendais les femmes parler, j'entendais clairement Loïc : marre des clients qui viennent n'importe quand, ça c'est les femmes qui disent ça, les hommes ils s'en foutent ils vendent, bah moi je suis comme ça, je m'en fous, je vends. Loïc il veut des enfants, tu vois, et moi je me dis « Ah ! [en s'exclamant] comment je vais faire ? »*

Réactions des participant.es



Cadrage de Clémentine :

La question générale en creux est celle de **l'amplitude du temps de travail et de l'extension du temps de travail qui va mordre sur le temps de vie perso**. L'agricultrice ici est prise par l'activité commerciale. Il y a également la question de la figure publique de la ferme,

incarnée par la femme qui s'est installée et du compagnon qui l'a rejoint après, qui lui voudrait plus d'étanchéité entre le pro et le perso.

Comme elle a une vision extensible du travail, relativement totalisante du personnel, la question du compagnon vient l'interroger sur « comment on va faire famille dans un milieu pro qui prend tant de place ? »

Ce qu'elle pose comme question est rarement explicité par les femmes. Assez classiquement ce sont plutôt les femmes qui proposent des formations sur la conciliation des temps de vie, qui organisent et réfléchissent à la segmentation des temps de vie, à l'organisation de la vie familiale. Ici, il y a plutôt un renversement du genre, avec elle qui a une vision extensible du travail et lui qui veut plutôt segmenter tout ça.

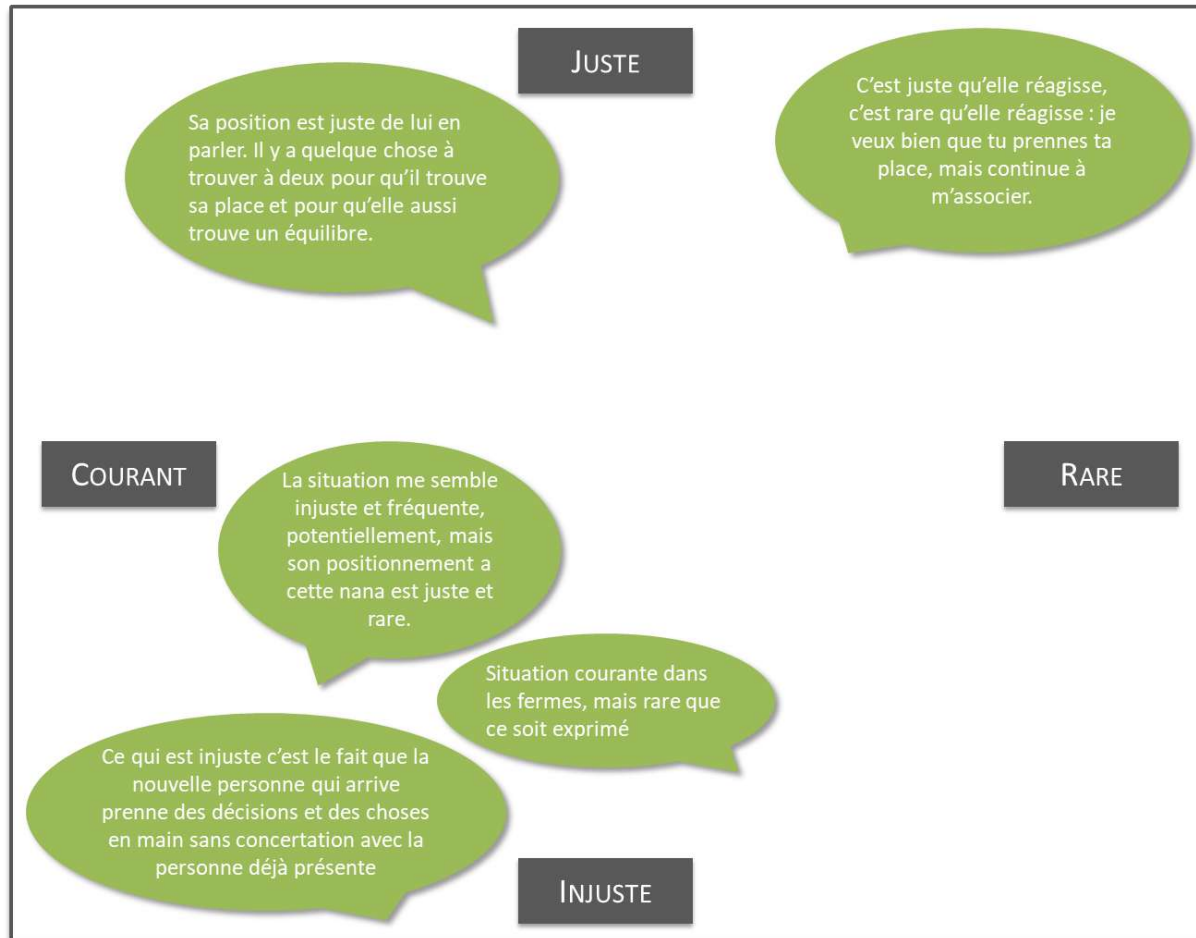
Cela vient du fait qu'elle s'est installée en tant que « fille du coin », avec un projet plutôt dissonant par rapport à la ferme initiale et qu'elle a beaucoup misé sur son capital d'autochtonie. C'est pour ça qu'elle ne veut pas cloisonner, qu'elle ne veut pas mettre d'horaires ; personne ne comprendrait si elle venait à changer. C'est une question de notoriété.

Concernant la question de la maternité, c'est très rare que ces questions émergent dans la sphère politique. Comment réinjecter le privé dans l'espace politique ? Ce qu'elle sollicite auprès du groupe, c'est une réflexion sur comment un projet parental s'articule avec une activité professionnelle, avec des retours d'expériences.

DEUXIEME PHRASE :

« Quand Simon est revenu, la première année ça a été un conflit toute l'année ! Parce qu'au début, il ne s'en rendait pas compte, il appelait le technicien, il commandait, il ne m'en parlait pas et moi je voyais plus le technicien ! Un jour je lui dis "Tiens, je vois plus le technicien", "Ah bah non mais je l'ai vu sur le bord de la route ! On a vu ça ensemble", "Ah bon, vous avez fait ça sur le bord de la route ? Ah bah alors-là, on va pas travailler comme ça ! Et moi ? Attends, j'ai fait ça pendant 12 ans, du jour au lendemain, tu vas pas m'enlever ça !" »

Réactions des participant.es



Cadrage de Clémentine :

Maureen s'est installée sur l'exploitation laitière familiale. Elle est rejointe par son compagnon 12 après son installation, qui devient conjoint collaborateur. Elle se rend compte que l'encadrement professionnel, les intervenants extérieurs, vont s'adresser à son compagnon plutôt qu'à elle. Il y a un phénomène d'homosocialité : on s'approche plutôt du conjoint. Elle est outrée que ça se passe comme ça et en plus au bord du champ quand elle, elle formalisait ça.

Le fait que son compagnon s'installe a conjugalisé la division du travail. Son compagnon travaillait dans le para agricole et il a aussi pris le tracteur quand il est arrivé, et ça a été plus difficile pour elle de conserver le travail au champ parce qu'il y a un jugement des pairs « qu'est ce qu'ils diraient si j'avais conservé ce travail là ? »

A chaque nouvel actif, ça nécessite de rouvrir la négociation pour que chacun·e trouve sa place. La négociation est aussi impactée par l'environnement social, l'encadrement professionnel.

Réaction des participant.es :

« En même temps, si on ne lui confie pas le travail au champ, avec le tracteur, son insertion sociale est compliquée. »

« Moi mon conjoint, s'il ne prend pas son tracteur de temps en temps pour aller aux champs, c'est compliqué pour son insertion sociale. Il s'est déjà pris des réflexions « tu chasses pas, tu pêches pas, tu bois de l'eau. » »

« Doit-il se sentir obligé de rentrer dans le moule pour plaire à ces gens-là ? Accepter aussi d'avoir ses propres convictions. L'insertion sociale doit-elle être plus forte que nos valeurs ? Se sent-on bien et inséré quand on porte un masque ? »

C. PROJECTION DU FILM DES FRANGINES

QU'EST-CE QUE C'EST QUE LES FRANGINES EXACTEMENT ?

Les Frangines est un réseau de femmes entrepreneures en milieu rural qui a été créé il y a 3 ans sur la base du constat que les femmes en milieu rural étaient très souvent confrontées à des besoins et des souffrances liées à l'isolement social dans leur travail. Ce sont des femmes qui ont des envies, mais qui se sentent tellement seules qu'elles peuvent parfois être découragées. Le groupe a pour devise « ensemble on est plus fortes » et s'inspire du vécu des unes et des autres.

« Certaines femmes sont rentrées dans le réseau avec un projet bancal, et si elles étaient rentrées dans le milieu de l'accompagnement professionnel, elles se seraient fait casser. En se confrontant au regard des autres femmes, elles ont soit réajusté, soit laissé tomber quand ce n'était pas du tout réaliste, mais on leur laisse le temps. »

A la base, Hélène Boury, l'animatrice, l'imaginait comme un groupe réunissant des « marraines » et des « porteuses de projet / femmes en démarrage d'activité », mais finalement il existe un véritable partage des compétences et une richesse dans le groupe donc il n'y a plus de souci à distinguer les accompagnatrices des autres.

« Les femmes n'ont pas du tout la notion de ce qu'elles sont, de leurs compétences. Elles se dénigrent et ne se font pas confiance. Beaucoup de femmes pensent qu'elles ne peuvent rien apporter. Mais moi, elles m'apportent énormément. On s'auto-nourrit, on trébuche, on avance. Tout cela a énormément de valeur. »

Les Frangines se rencontrent mensuellement. Entre deux rencontres elles peuvent s'appeler. Elles peuvent également se faire travailler les unes les autres, car c'est un réseau professionnel. Ce réseau leur donne un « coup de boost » et leur permet de « poser leurs valises », d'exprimer leurs craintes, leurs doutes. Il leur permet aussi de voir qu'elles ne sont pas seules, que d'autres vivent la même chose. Il s'agit d'une bouffée d'oxygène qui leur permet de repartir gonflées à bloc.

« Les Frangines c'est du partage. On se soutient. Ça touche là. C'est pas vraiment explicable, mais vous pouvez le comprendre. C'est très positif. Il y a ma fille, il faut qu'elle s'exprime dans ce qu'elle est. Ces femmes n'ont pas des parcours faciles, mais elles ont un courage énorme. Il faut qu'on ait des hommes autour, parce que c'est important. Mais ce genre d'espaces c'est important. C'est une démarche personnelle que l'on retrouve dans les Frangines. Les hommes peuvent faire avec nous, on ne veut pas réinventer un nouveau modèle où l'on rejette les hommes. Il y a des milieux sociaux différents, des parcours différents, ça m'ouvre et ça me permet de voir jusqu'où je peux aller dans la tolérance. Quand je découvre ce qu'elles sont, ça me touche. Dans ce groupe, on prend le temps, même si des fois on se perd un peu. L'animatrice est importante, c'est très important de trouver des financements pour avoir cette personne. »

« L'animation extérieure est quelque part obligatoire, si on veut que ça continue dans le temps et que ça ne fasse pas flop. C'est un peu la limite. »

Les Frangines sont financées par une fondation privée, qui a émis la demande de réaliser une action de communication sur cette initiative afin de tenter de l'essaimer sur d'autres territoires ruraux. Deux jeunes cinéastes faisant partie du groupe ont ainsi réalisé le film des Frangines. Il s'agit d'un outil pour montrer ce qu'il se passe dans le groupe.

« C'est possible de construire quelque chose, de s'entraider. On y arrive, en étant des femmes. Pour les compagnons de certaines femmes, ils se demandent vraiment ce que l'on fait toutes ensemble. Le film est aussi là pour essayer de faire comprendre aux hommes ce qu'on fait. »

Le film disponible en open source, gratuit, sur youtube [ici](#)¹ : « Les Frangines, le film ».

RETOURS DES PARTICIPANT.ES :

De manière générale, les participantes membres de groupes non mixtes se sont retrouvées dans les témoignages des Frangines. Elles témoignent de la force du groupe, du cadre rassurant qu'il offre et du jugement que peuvent avoir les autres sur ce genre de pratiques non mixtes. Certain-es offrent une perspective par rapport aux groupes mixtes des CIVAM.

« La force que ça donne d'être entourée. Ça paraît rien du tout comme ça quand on est dans notre activité. Mais en fait de pouvoir échanger sur nos petits pépins, ça change tout »

« Ce qui ressort aussi c'est cette notion de bienveillance et de non jugement »

« Des fois, les femmes sont pires. Elles caricaturent ce que l'on fait « moi j'ai déjà des copines », c'est dur d'expliquer ça aux autres ce que l'on fait »

« Bizarrement, quand les hommes se regroupent entre eux, en club, ou autre, on n'a pas ce regard »

« Des fois ces groupes non mixtes permettent de donner une porte pour des personnes qui ne seraient jamais venues à des groupes mixtes ».

¹ <https://www.youtube.com/watch?v=icEJutTGmhE>

« Dans les groupes mixtes des CIVAM, je ressens quand même le côté réassurance, non jugement. Ça me booste. Il ne faut pas dire que c'est complètement différent les groupes non mixtes. »

D. INTERVENTION CLEMENTINE : ARTICULATION/CONCILIATION

Cette intervention est issue d'un travail de thèse et de 6 ans de recherches basées sur 90 entretiens auprès d'agricultrices en Bretagne.

Cela pose trois questions :

1. **Qui fait quoi ?** *Quelle est la répartition des tâches sur une exploitation agricole. Elle répond à un ordre genré. Il est communément admis qu'il y a des tâches masculines et féminines*
2. **Quelle est la valeur intrinsèque des tâches ?** *Est-ce que la valeur est intrinsèque à la tâche ou la tâche est plus ou moins noble selon qui l'exécute ?*
3. **Comment se négocie la distribution des tâches ?** *Les personnes ont-elles les mêmes marges de manœuvre ? Oser dire non, a-t-on toutes les épaules pour le faire ?*

LA CONCILIATION DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET DE LA VIE FAMILIALE : REVOLUTION TEMPORELLE OU METAPHORE DES DISCRIMINATIONS ?

La conciliation vie pro/vie perso/vie familiale est vraiment un serpent de mer. C'est une problématique récurrente. Pourquoi ? Parce qu'on a une conception du métier complètement liée à l'articulation famille et emploi

Que charrie la conception de conciliation ?

Coexistence harmonieuse entre des univers supposés opposés. Il s'agit d'un présupposé porteur d'un certain nombre de limites :

- Il nie les antagonismes et le conflit qui naît de la répartition des tâches entre hommes et femmes. On est souvent dans du consentement contraint
- Il privilégie la dimension individuelle de l'articulation travail-famille et non collective car il y a des contraintes organisationnelles qui font que l'on n'est pas maître de ses décisions
- Il repose sur un paradigme famille/travail stable

La sociologie de la famille contemporaine = idéalisation de la conciliation :

- Ce qui fonde le « faire famille » ce sont les sentiments mutuels, la reconnaissance de la valeur des individus → prend le pas sur les relations économiques
- Rôle primordial dans la construction d'une identité personnelle émancipée
- On choisit ses apparentés, avec qui on fait famille. Ce qui régit les liens c'est le dialogue, la compréhension mutuelle

Si on mélange ces deux notions de conciliation et de famille, le partage des tâches et des temps résulte d'une négociation privée.

Ainsi, la communication au sein du couple est le meilleur outil d'une répartition ; formulation d'un compromis équilibré.

On voit que le développement personnel est véhiculé dans les formations femmes. Dans ces formations, le message véhiculé c'est qu'il faut d'abord être en accord avec soi-même. Il s'agit d'une grille de lecture psychologisante qui fait porter la responsabilité aux individus : il faut identifier SES besoins pour pouvoir aller vers cette négociation des tâches / répartition travail.

Un présupposé est que les individus sont socialement neutres donc les arrangements de sexe sont détachés de la hiérarchie des rapports de genre en vigueur dans la société. Ainsi, ce qui sous-tend la négociation c'est l'arrangement mutuel au sein du couple, la souplesse et la compréhension mutuelle.

Cela implique que « *Si les femmes se sentent débordées c'est qu'elles ont un problème d'identification de leurs besoins* ».

Le « care conjugal » correspond au travail d'entretien de la qualité du couple, dont la responsabilité/charge mentale incombe la plupart du temps aux femmes.

En résumé, la répartition inégale des tâches est réduite à des problèmes de communication.

S'agissant des femmes, « cumuler », « jongler », « courir après le temps », sont des expressions très valorisées « *les femmes sont capables de faire deux choses à la fois* », « *wonder woman* », etc. Ces représentations ont des effets performatifs, elles produisent des faits réels. Les femmes qui souffrent de ne plus y arriver, vont culpabiliser ou vont vivre cela sous le mode de l'échec et pour celles qui vont décider d'en faire moins, de revoir leurs priorités, il va peser sur elles le stigmate de l'oisiveté.

Exemples de la presse agricole : systématisation de la rubrique « portrait ». La réussite féminine est caractérisée par :

- Les agricultrices en phase avec leur temps qui cumulent travail, famille et engagement. Injonction à être présente sur tous les fronts.
- C'est renvoyé à des traits de caractère personnels « perfectionniste », « rigoureuses, organisées, attentives et régulières ». En somme, elles « n'aime[nt] pas l'inactivité ».
- Registre de la combattivité, profil de battantes. Force de caractère, opiniâtreté, détermination.

L'AGRICULTRICE A CHEVAL ENTRE LE TRAVAIL ET LA MAISON

Forme d'institutionnalisation de frontières indistinctes entre travail et famille.

Comment s'est construite la(l') (in)définition professionnelle d'agricultrice ?

- **Juridiquement** : Le droit est resté très longtemps silencieux sur ce qui compose le droit des agricultrices. Jusqu'aux années 80, elles avaient un statut d'épouse qui se confondait avec leur statut de travailleuse. Quand on a commencé à penser l'agricultrice, on l'a pensée dans son foyer.
- **Professionnellement** : Loi du 2 août 1918, école ménagère avec modèle promu, celui de la maîtresse de maison. Des apprentissages qui ont scellé une division sexuée du travail.

Cela va mettre du temps à évoluer. Il y a eu un développement des diplômés en 70 dans l'optique du développement agricole global, néanmoins toujours centrés sur l'habitat. Les premiers groupes d'agricultrices qui vont se rencontrer : usage des pièces dans la maison, gestion du confort de l'habitat, etc. C'était une attribution des femmes.

Ce sont des questionnements qui ne sont pas qu'agricoles :

- Les infirmières : s'extraire de la figure tutélaire des religieuses, ou de la charité
- Métiers de services : les femmes demandent que des protocoles soient institués pour reconnaître leur expérience– Par exemple, s'occuper des personnes dépendantes etc.

Revendication paradoxale de la professionnalisation > complémentarité femme-homme :

- division hiérarchisée des tâches entre conjoint-es : activité productive, visible, directement rémunérée vs tâches segmentées et considérées comme périphériques
- multiplicité des tâches, l'éclatement de l'emploi du temps, l'éparpillement > déprogrammation et reprogrammation + invisibilité « *ben qu'est ce que tu as fait aujourd'hui* »
- Prolongement des compétences domestiques

Les dispositifs d'encadrement professionnel sont producteurs de normes de conciliation qui sont plus directement adressées aux femmes qu'aux hommes.

1. Nombreuses formations > : « Gestion du temps : concilier vie professionnelle et vie privée », « Mieux concilier ses temps de vie ».
2. Le « BPREA agricultrices » : ambition noble de départ : lever les freins à l'intégration des femmes dans les exploitations en seconde partie de carrière. Encouragement à aller vers la formation et s'installer. Formation ni dispensée les mercredis, ni les vacances scolaires, pour accommoder les femmes et leur vie de famille. Fin des années 80, années 90, jusque dans les années 2000 où c'est devenu « BPREA à temps partagé ». Cela pose la question de savoir comment on amène des femmes à la formation sans reconduire des logiques de genre qui existent ?
3. Les revendications syndicales

LA VARIÉTÉ DES LOGIQUES D'ARTICULATION VIE PRIVÉE/VIE PRO

La trajectoire et les conditions d'entrée dans le métier ont des implications fortes sur la manière de concevoir son métier.

Idéotypes d'agricultrices (exercice réducteur, mais ne pas s'y arrêter)

- **Les accompagnantes** : femmes qui entrent dans la profession pour préserver le statut du mari-successeur « j'ai épousé le métier avec l'homme », soutien à la réalisation du projet du mari. Selon qui on est, ce qu'on a fait avant, on ne vit pas de la même manière les choses. Les « désaffiliées » ou « déclassées », écartées de la succession, reviennent dans le métier par leur mari : la décision d'installation est souvent commandée par le calendrier familial. Souvent on les retrouve dans des

professions faiblement qualifiées, faiblement rémunérées avec des horaires de travail modulables, beaucoup de temps sur la route, aussi la décision de s'installer est à mettre dans la balance d'un métier peu reconnu. Ou deuxième catégorie, celles non issues du métier agricole : l'adoption du projet d'installation s'opère par un glissement du coup de main jusqu'à l'installation concrète. Elles s'accommodent de l'indépendance du métier.

- **Les héritières** : filles d'agriculteurs, très investies en tant que technicienne agricole, héritage des savoirs, du goût du métier, socialisées au métier.
- **Les titulaires** : se rapprochent des titulaires par leur socialisation au métier. Se différencient par leur trajectoire scolaire et professionnelle. Parcours plus éclectique, niveau d'étude supérieur. Elles ont aussi eu des expériences de mobilité géographique, parfois des expériences hors du milieu agricole.
- **Les bâtisseuses** : se sont installées seules, hors cadre familial, qui ont dû surmonter les épreuves qui jalonnent un parcours de femme seule. Symétriquement aux accompagnantes, c'est leur compagnon qui va progressivement s'installer avec elles.

Comment les agricultrices articulent subjectivement leur activité professionnelle avec leur projet parental ?

Pour nombre des femmes rencontrées « *c'est pas qu'un métier, c'est un style de vie l'agriculture* ». L'agriculture est vécue et pensée comme un mode de vie, ça a des effets sur la manière de penser la place du projet familial. Ce mode de vie n'a pas le même sens selon les trajectoires des agricultrices.

- **Les déclassées** > Transition du salariat vers l'indépendance = > **travail parental = triple porte de sortie** :
 - compense l'élection par défaut de l'activité agricole
 - permet une échappatoire honorable d'un salariat peu qualifié et fragile
 - propose un meilleur équilibre de vie que les emplois féminins à fort degré d'amplitude.
- **Franges éduquées de la paysannerie et de la petite bourgeoisie culturelle en reconversion agricole** : il y a un mode de vie agricole qui va donner la priorité à l'épanouissement de la famille.
 - contraintes d'un mode de vie salarié étanchéifiant les partitions entre travail et vie familiale
 - Finalement c'est chouette l'agriculture parce que ça arrête de mettre des barrières à la vie familiale et à la vie salariée. Discours autour de l'authenticité de la vie agricole. Imbrication qui fait partie d'un imaginaire valorisé
- **« Néo-rurales »**
 - envisagent leur activité agricole comme support à la réalisation d'un projet éducatif plus général
 - Ce qu'elles vont valoriser c'est aussi les vertus de l'autonomie, de l'indépendance, par le fait d'avoir ses enfants avec soi sur le lieu de travail (enfants débrouillards)

Une adaptation constante du travail à la famille :

Contexte : Faiblesse des services de proximité et de garde en milieu rural. Cette forte lacune impacte les possibilités d'exercice professionnel des femmes en milieu rural + Inégalités femmes-hommes encore criantes dans l'espace domestique

- Calendrier professionnel qui est singulier et qui parfois est complètement superposé aux prérogatives familiales. Ex : **Impératifs de l'agenda scolaire** ordonnent l'emploi du temps des agricultrices
- **Superposition topographique de l'entreprise agricole et de la résidence familiale :** ex je lance une machine et je reviens sur l'exploitation
- **Sphère domestique de l'exploitation :** ex faire la lessive des vêtements de l'exploitation

REACTIONS DES PARTICIPANT.ES :

« Il y a beaucoup d'entraves pour que les pères jouent leur rôle de père. »

« Impressionnée de voir qu'on prend souvent le problème dans un sens précis, ex du BPREA : on va faire en sorte que la femme accède au travail et puisse mener les deux de front, pourquoi pas aider l'homme à accéder à la sphère familiale ? Tant que cette charge là on ne cessera pas de considérer qu'elle nous incombe, on ne sortira pas de ce problème et on aura toujours la double pression/culpabilité si on ne mène pas les deux de front. »

« Rassurant de voir qu'il y a matière à théoriser, que ce ne sont pas des problèmes disparates et individuels. Qu'il y a un vrai problème sociétal et politique. Quels que soient le parcours et l'expérience individuelle, c'est global, c'est un problème sociétal »

« Ce sont des questions à soulever en non mixité »

« Les hommes peuvent ressentir ce mal-être à l'inverse de nous. Un jour mon mari vient à la réunion parents-profs et me dit « je ne connais aucun prof », « ben oui, ben tu viens jamais », mais c'est vrai qu'il ne vient jamais, mais je ne lui ai jamais proposé, j'ai considéré de fait que j'y allais. »

« Quand un métier se féminisait, il perdait de la valeur. »

« Je vois bien l'exemple des femmes qui reviennent à la ferme, ces femmes là font régresser les revendications qu'on porte, parce qu'elles ne demandent pas de statut, parce qu'elles prennent la charge des enfants entièrement, etc. »

« Il est essentiel de prendre soin les unes des autres, on fait comme on peut avec la trajectoire qu'on a. Je n'ai pas envie qu'on écorche certain-es, qui peuvent être très heureuses avec les choix qu'elles ont fait »

« Je me retrouve dans deux catégories. Empreinte familiale. Je suis fille d'agriculteur et mes parents voulaient me transmettre la ferme familiale, mais pas en tant que chef d'exploitation, mais en tant que femme d'agriculteur, qui aurait la charge familiale et ménagère. Un jour j'ai dit stop. J'ai décidé de quitter la catégorie d'héritière pour devenir bâtisseuse. »

E. DERNIER TEMPS DE LA JOURNEE

CADRAGE

Ce temps, par petits groupes, visait à laisser les participant·es s'exprimer et co-écrire une proposition, une déclaration ou une question à l'adresse des Conseils d'Administration des différents groupes et/ou de Réseau CIVAM pour que le travail collectif et la question du rôle et de la place des femmes en agriculture et dans la ruralité soient réfléchis en dehors de cette journée et des groupes non mixtes. L'objectif de ce temps est de poser des bases pour un positionnement politique à l'échelle du réseau.

RETOURS DES PARTICIPANT.ES

Quelques constats

- Il existe déjà des choses mises en place pour soutenir l'agriculteur·trice dans sa vie quotidienne. Par exemple :
 - Groupe de maraîchers pour discuter des problèmes et de la vie quotidienne qui permet de rassurer, de booster. C'est un véritable système d'entraide.
 - Une formation « travailler en couple » organisée dans le Finistère et animée par Brigitte Chizelle, une sociologue, qui donne pas mal d'outils, qui aide à prendre du recul sur le quotidien de la ferme, sur la place de chacun.
- Il est important de pouvoir s'appuyer sur des petits réseaux (groupes mixtes ou non mixtes), qui donnent de la force et permettent de relativiser
- Les temps en non mixité sont importants
- En même temps, il n'est pas si simple d'inclure les hommes dans cette réflexion sur le genre

« Ce n'est pas si simple de les faire parler, en Ardèche notre administrateur a essayé et les hommes ça les intéresse moins de parler des répartitions des tâches et de problématiques de genre »

- Le carcan de la répartition genrée des tâches est loin d'avoir été dépassé

« Je me suis rendue compte que c'était majoritairement genré, lorsque on parle de transformation, on me dit « alors tu fais la transfo ? » mais non ! C'est lui ! »

« La reconnaissance de la valeur des tâches est l'un des principaux problèmes C'est un inconscient collectif, si c'est dévalorisé, c'est moins bien payé. Du coup, il y a une réelle conséquence économique. »

- La première résistance à cet état de fait, c'est la femme elle-même.
- Il y a une prise de conscience de la part des hommes qu'il y a un problème, mais son ampleur reste encore mal évaluée.
- Le sexisme du quotidien est aussi un gros empêchement, un frein aux vocations féminines

« Je fais exprès de m'habiller en « hommasse » quand je vais à la coop, parce que je n'étais pas prise au sérieux sinon ».

- Il existe encore une vraie problématique d'égalité entre conjoints et entre statuts

« Dans mes cours, y'avait surtout des mecs, et on parlait statut, banque etc . Et je disais, ta femme doit avoir voix au chapitre, parce qu'elle va ramener un salaire, on me disait « mais elle sera pas associée dans le GAEC ». »

« La question de la répartition des parts doit être mise sur la table. Au fur et à mesure que je m'investissais sur la ferme, alors que je n'avais que 25% je me disais... bon... ! »

- Il existe encore plein de tâches invisibles
- Le problème vient du manque de reconnaissance de la valeur des tâches.
- Tout le monde n'a pas les outils pour porter une parole politique

« Porter une parole politique, je ne sais pas comment le faire. Pour moi mon combat féministe c'est sur ma ferme »

Des besoins qui ont émergé

- Se « confronter » aux hommes, dans le sens noble du terme, pour chercher à se comprendre mutuellement, chercher des solutions ensemble, aller dans le concret.
- Visibiliser et faire prendre conscience des tâches invisibles
- Rendre visible le delta entre la vision qu'ont les hommes de la notion d'égalité et la situation réellement vécue par les femmes
- Désacraliser la thématique
- Déconstruire la vision selon laquelle un agriculteur·trice travaille énormément, plus que d'autres professions
- Travailler sur la thématique de l'impact des femmes sur les changements de système
- Travailler sur la question des droits des agricultrices, notamment concernant le congé de maternité
- Avoir une meilleure représentation, voire même une parité, dans les instances et les écoles agricoles
- Avoir un accompagnement autour de la diffusion de messages (interventions, réseaux sociaux...)

Des questions que nous nous posons

- Comment faire pour montrer les tâches invisibles des femmes ? Comment valoriser le temps de travail des femmes ? Pour l'apprécier, faut-il le quantifier ?
- Comment présenter les choses de manière à ce que ça ne soit pas frontal, diffus, jugeant ?
- Comment porter plus loin ces questions, comment peut-on jouer un rôle, influencer autour de nous, plus loin qu'à l'échelle de notre ferme (techniciens, voisins, CA...) ?
- Comment on soutient les groupes au niveau national ? Quel rôle a le réseau national à jouer là-dessus ?
- Est-ce que les conjoints ressentent aussi ce mal-être et ont conscience des difficultés vécues par les femmes ? Existe-t-il une appétence pour le sujet et est-ce que les hommes sont à même de s'emparer du sujet ?
- Y'a-t'il besoin de groupes d'hommes où eux aussi ils auraient le temps de discuter de leurs difficultés sur leur ferme ?
- L'homme agriculteur est-il prisonnier d'un modèle social ?
- Comment faire venir les femmes dans les groupes CIVAM pour favoriser leur montée en compétences ?
- Pourquoi pas « conjoint·e associé·e » et non « conjoint·e collaborateur·rice » ?

- Comment donner le goût à des filles d'agriculteurs d'avoir envie de reprendre ?
- Comment approcher les banques, pour leur donner confiance dans les jeunes femmes ?

Que proposons-nous ?

A un niveau national

- **Organiser des temps en mixité** pour travailler ensemble sur cette thématique :
 - L'atelier de la matinée sur la répartition des tâches entre vie personnelle et vie professionnelle est une bonne porte d'entrée
 - Un atelier où l'on déconstruit les stéréotypes de genre en agriculture (par exemple la question de la charge mentale portée au quotidien, la représentation des tâches agricoles et extra-agricoles, la quantité de travail...) entre hommes et femmes avec confrontation des points de vue
 - Se saisir des journées nationales de Réseau CIVAM pour proposer comme thématique centrale la question du genre en agriculture
- **Réaliser un questionnaire et une enquête nationale** pour mettre en lumière et en chiffres toutes les questions qui se posent sur la thématique du genre en agriculture en général et de la répartition des tâches/organisation du travail en particulier. Il pourrait aussi s'agir d'un outil qui permette de se questionner au sein d'un binôme sur comment on fonctionne ensemble.

« Quand on demande qui fait le travail le plus physique, les deux répondent moi, mais les deux ne sont pas face à face. »

- **Mener des enquêtes** pour voir s'il y a un intérêt à former ou reformer un groupe non-mixte dans les différents groupes CIVAM.
- **Mener une recherche/enquête sur ce qui existe comme financements** Economie Sociale et Solidaire (ESS) qui peuvent répondre à la demande de groupes non mixtes par exemple ou pour des femmes sans statut agricole qui ne peuvent pas participer aux formations car elles n'ont pas de VIVEA.
- Pour faire venir des agriculteurs hommes, il faudrait peut-être **choisir l'entrée « bien-être dans son métier d'agriculteur·rice »**.

Dans le réseau

- **Faire le lien avec des instances de recherche.**
- **Se faire un allié de la presse :** Faire davantage de portraits de femmes installées, sans retomber dans le cliché de la wonderwoman pour ne pas reproduire les clichés.
- **Systématiser l'écriture inclusive** dans toutes les communications issues des CIVAM pour donner une place aux femmes.
- **Trouver d'autres formats** compatibles avec la culture de chacun pour aborder cette thématique :
 - Diffuser aussi par d'autres moyens que des choses très formelles, des biais culturels, de type théâtre, utiliser les réseaux sociaux
 - Faire un film, une BD, sur les problématiques hyper genrées : un format hyper accessible.

« Je ne vais pas traîner mon compagnon dans une journée où l'on est tout le temps assis à faire fumer nos cerveaux. On a fait une formation sur comment travailler entre associés et quand un ami a demandé à mon compagnon ce qu'on avait fait, il a répondu « ben... on a parlé... », comme si c'était une perte de temps de parler. »

A un niveau local

- **Prendre contact avec des lycées agricoles** pour échanger avec eux sur cette question du genre en agriculture, faire de la prévention.
- **Réaliser des interventions dans des écoles** en faisant attention à ne pas débarquer à deux femmes pour parler et à bien inclure les hommes dans cette réflexion dans l'optique de toucher tout le monde
- **Se saisir d'évènements publics** pour introduire cette question dans le débat public et diffuser un message plus large
 - Par exemple, le groupe de femmes du CIVAM 44 pourrait envisager un stand à la future fête de la Vache Nantaise, avec pour slogan « l'agriculture complètement dégenrée ». Ça serait l'occasion également d'inclure les hommes dans la réflexion.
- **Travailler la représentation** : Il faudrait que pour toutes les visites de fermes avec des élèves, on puisse se forcer à aller chez des femmes. Avec le risque d'aller toujours solliciter les mêmes.

« J'ai reçu sur l'exploitation un groupe de 10 mecs, y'en a 8 qui vont prendre la suite de « papa » (ah bon et pas de maman ?) et j'ai discuté avec leurs profs, des femmes qui étaient en demande d'intervention de femmes, pour que la question du genre se pose rapidement et faire évoluer les représentations. »

Points de vigilance

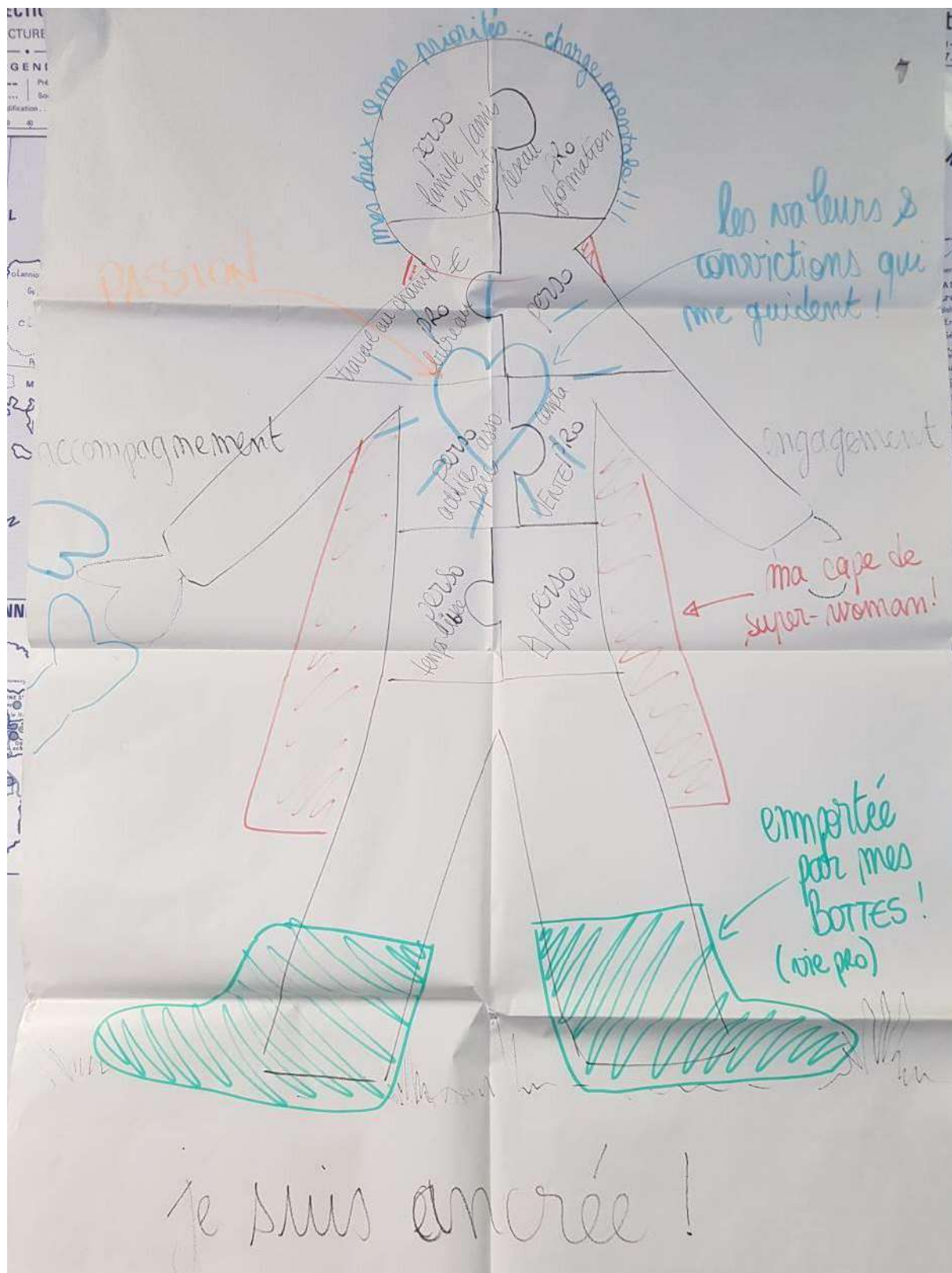
- Il faut qu'il y ait un véritable travail d'animation si on reproduit l'expérience de manière mixte
 - Afin que ce soit fluide, agréable pour tous et productif
 - Pour éviter des confrontations trop brutales ou des débordements émotionnels
 - Pour imposer à tou·tes un cadre de non jugement afin de permettre l'installation d'un climat de confiance
- Si on veut attirer du monde, et en particulier les conjoints, il faut que ce soit présenté dans un format/une thématique attrayants
- Pour aborder cette question du genre, il peut être compliqué d'entrer directement par les concepts ; il faut prévoir une phase de vulgarisation.

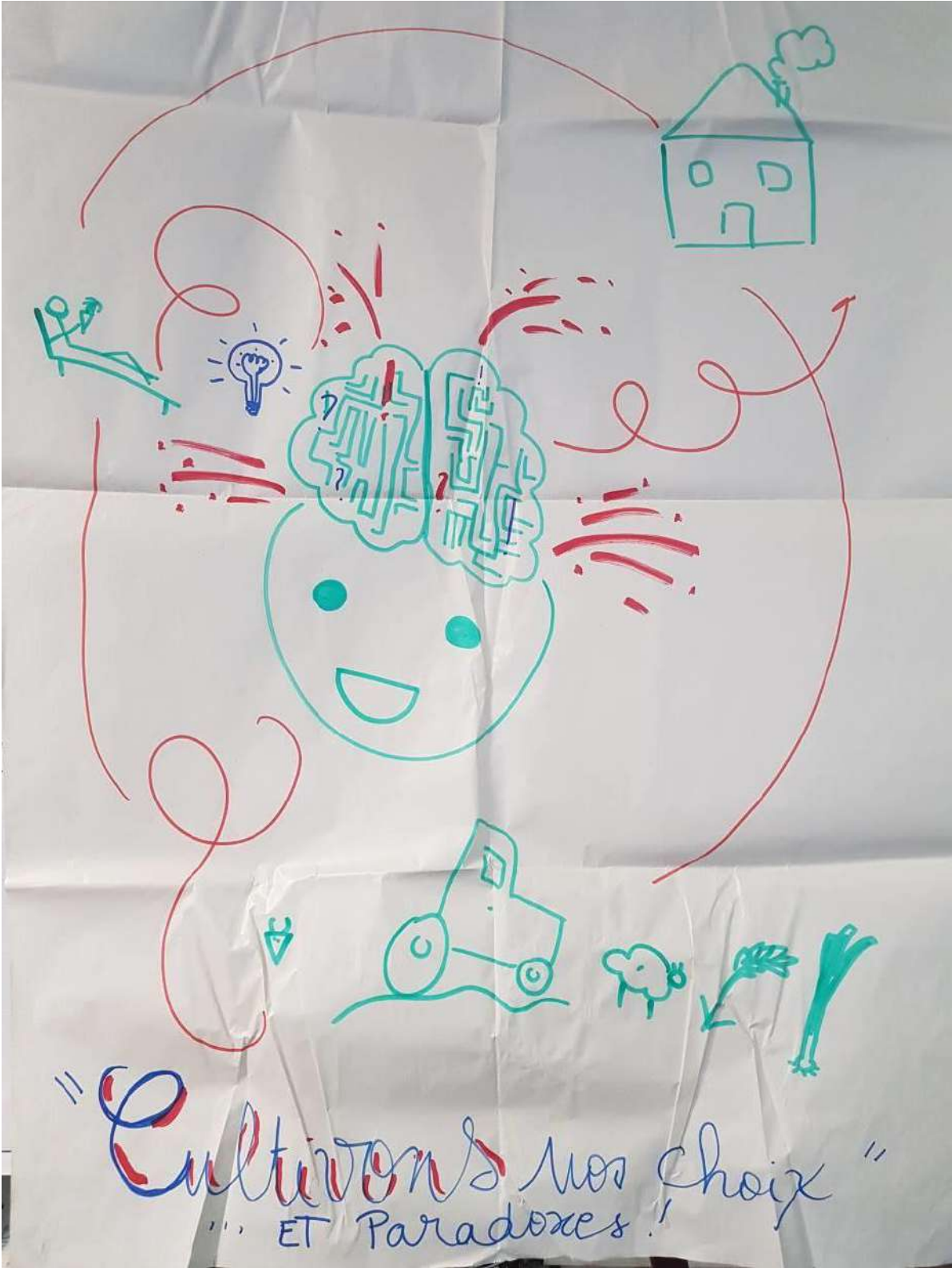
« Il y a un chemin à réaliser, si tu arrives de but en blanc avec ces concepts, il est probable que les personnes ne comprennent pas, et n'adhèrent pas. »

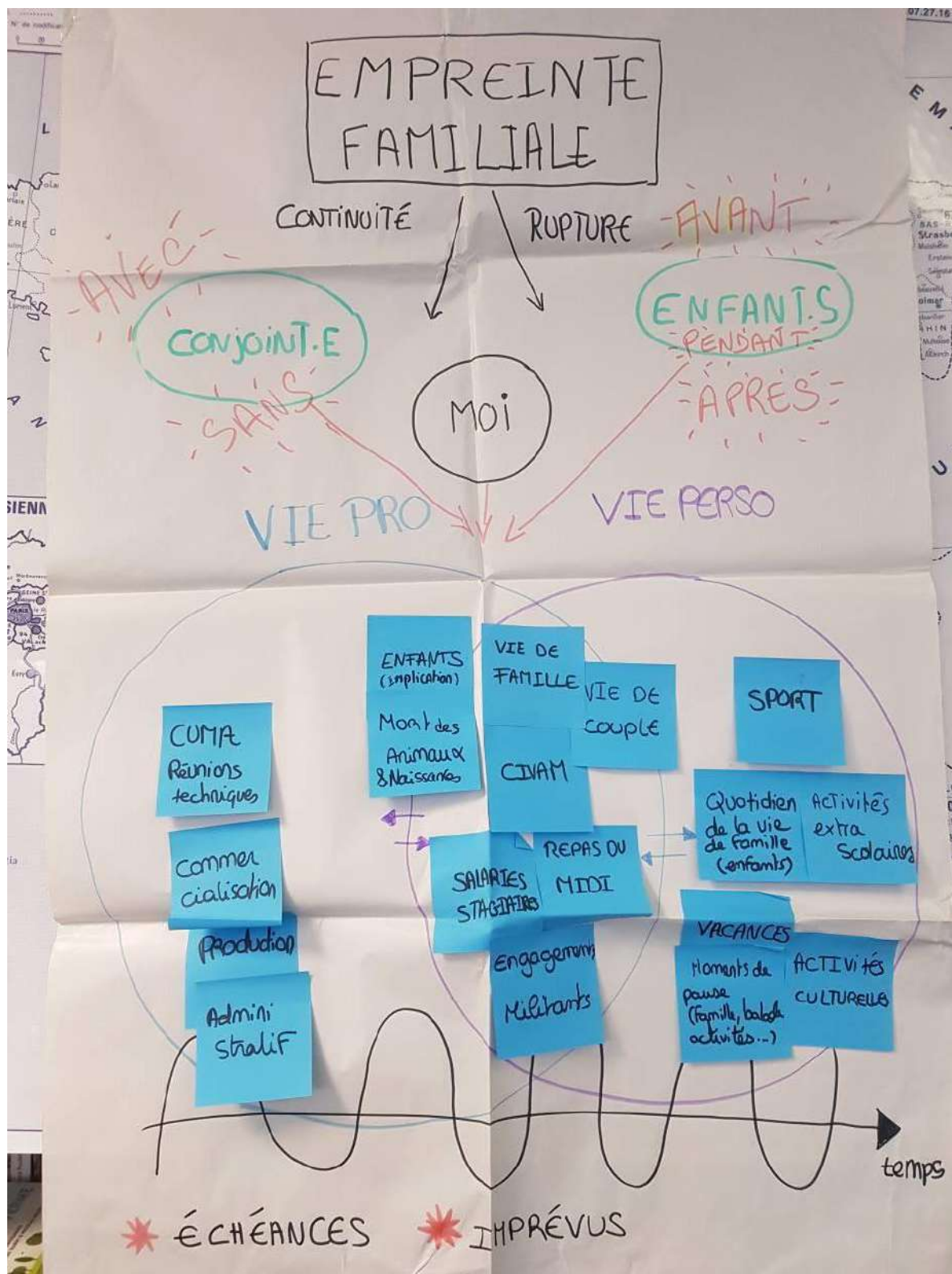
- Penser à utiliser la communication positive : il n'est peut-être pas productif de dénoncer, mais plutôt de valoriser, ou déstigmatiser de manière à montrer la valeur de chacun·e
- Pour pouvoir toucher largement, il n'est peut-être pas pertinent de réaliser des interventions, par exemple dans les écoles, seulement avec des femmes.

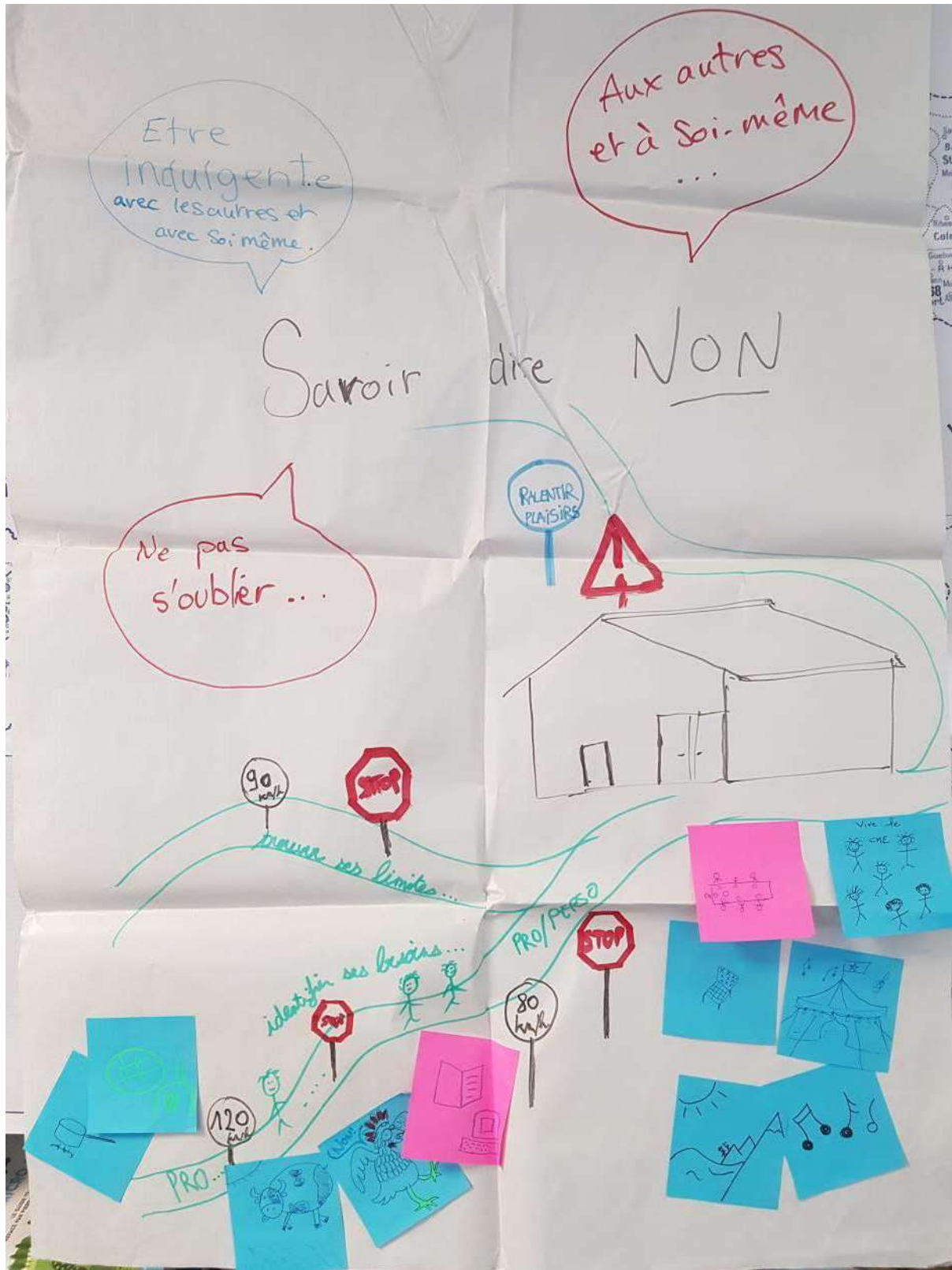
- Faire attention à ce que les hommes n'aient pas simplement une entrée réactive à ce qui peut être proposé par les femmes, mais qu'ils aient aussi le temps de construire une pensée de leur côté.
- C'était très hétéronormé, quand on parlait du couple. Comment on aborde la question des femmes lesbiennes par exemple ? Est-ce qu'on retrouve ces déséquilibres dans les couples homos ?
- Vigilance sur les questions de rapports homme/femme, parler plutôt de binôme, car tout le monde n'est pas en couple, tout le monde n'est pas en couple hétérosexuel.

F. LES PRODUCTIONS PAR GROUPE DES ATELIERS DE LA MATINEE









G.ANNEXE : QUELQUES PHRASES GLANÉES DE CI DE LA, DONT NOUS DEVRIONS NOUS SOUVENIR

« Il faut toujours que tu prouves que le stéréotype est faux. Si lui fait une erreur, c'est une erreur, si toi tu fais une erreur c'est parce que t'es une fille. »

« Toi tu prends juste ton tracteur et t'as juste envie de faire ton travail et tu te retrouves défenseur des femmes qui veulent montrer qu'elles savent faire. »

« Les remarques ne sont pas forcément malveillantes, parfois il y a même une admiration, comme si tu étais une femme qui sortait du lot. C'est une admiration dérangeante, parce qu'ils ont l'impression qu'ils te font un compliment. »

« On parle de soi, mais on n'a pas inclus le partage des tâches. En couple, il ne faut pas qu'il y ait un déséquilibre. Le problème vient quand on rentre dans la comparaison : toi tu es salariée tu bosses moins que moi agriculteur. Le problème vient quand on parle du volume horaire des agriculteurs ».

« Nous on est deux femmes, et j'ai l'impression qu'on a envie de toutes les deux s'impliquer. Est-ce que c'est une question de genre, ce choix de qui s'implique et qui s'organise ? »

« Pourquoi les femmes ne viennent pas à des formations techniques quand il y a des hommes ? Y'a-t-il une question de légitimité, de syndrome d'imposture, où parfois on se dit que notre place c'est pas de réfléchir à la technique, où c'est pas facile de prendre la parole au sein d'un groupe d'hommes qui font comme s'ils savaient, qui ont besoin d'asseoir leur savoir. »

« En même temps quand ce ne sont que des hommes installés ensemble, les tâches sont dégenrées par la force des choses ».

« Les mecs ont une pression sur les exploitations à « bien réussir » etc, c'est une autre pression genrée ».

« Un agriculteur marié sous la communauté des biens, ne voulait pas être à 50/50 sur la ferme parce que « c'est ma ferme » ».

« Moi, ce qui me tue, dans la production laitière, là où je gagne de l'argent, c'est justement la traite. Ou bien la transformation. Alors c'est d'autant moins juste que ce soit dévalorisé »