

**Journée d'échanges inter-réseaux
« Femmes paysannes :
s'installer en agriculture.
Freins et leviers »
8 juin 2021 à Paris**

Liste des préconisations

Le 8 juin 2021 s'est tenue à Paris une journée inter-associative sur l'installation des femmes en agriculture paysanne, organisée par Réseau CIVAM et la FADEAR dans le cadre de la [MCDR TERREAU](#) pilotée par Terre de liens.

Elle réunissait des membres (paysannes et animatrices) de :

- Réseau CIVAM et de groupes CIVAM locaux (Civam Adage 35, Civam 44, Civam AD 53) ;
- FADEAR ;
- Confédération paysanne (national et 05) ;
- Atelier paysan ;
- Terre de liens (national et Normandie) ;
- MRJC ;
- FNAB, Agrobio 35 et GAB 29 ;
- Accueil paysan ;
- Réseau AMAP Île-de-France.

À partir de témoignages recueillis dans le cadre d'une étude conduite par la FADEAR, cinq thèmes de réflexion ont fait l'objet de présentations d'initiatives et de débats : l'accueil du projet agricole, la formation des paysannes, leur intégration dans le milieu agricole, l'accès au financement et le soutien reçu au-delà des préjugés.

La liste de préconisations suivante a été élaborée lors de temps de travail en ateliers thématiques visant identifier des freins et formuler des préconisations à trois échelles (niveau individuel, niveau associatif et syndical, niveau institutionnel) sur quatre enjeux. Elle s'accompagne d'autres documents issus de cette journée, disponibles sur www.civam.org/femmes-et-installation et sur www.agriculturepaysanne.org/Femmes-et-installation-en-Agriculture-paysanne. On y trouve notamment un compte-rendu, une carte mentale, une liste des ressources et des capsules sonores.

Préambule

De nombreux freins à l'installation des femmes en agriculture paysannes identifiés ci-après ne sont en fait que les conséquences d'un seul et même frein : le sexisme qui règne dans notre société et *a fortiori* dans notre agriculture. Nous ne le mentionnerons pas dans chaque section, pour mettre en lumière d'autres obstacles relevés par les participantes à la journée d'échanges, mais il va de soi que ce sexisme, parce qu'il génère une répartition genrée des rôles et des tâches dans les fermes et au dehors, a des répercussions à la fois dans l'accès des paysannes aux financements et aux terres, dans leur formation, dans l'organisation de leur emploi du temps et dans leur engagement dans la gouvernance de la profession.

Sommaire

1- Pour faciliter l'accès aux aides, aux financements et aux terres.....	2
2- Pour mieux accompagner le parcours professionnel des agricultrices : formation initiale, statut, acquérir des compétences, rapport aux outils	3
3- Pour favoriser l'articulation des temps (de travail, domestique, pour soi, enfants, famille, santé, formation, etc.) et trouver les solutions pour se faire remplacer.....	4
4- Pour encourager l'accès des agricultrices aux responsabilités et renforcer la féminisation de la gouvernance de la profession.....	5

1-Pour faciliter l'accès aux aides, aux financements et aux terres

>>>> Freins identifiés <<<<

... dans l'accès au financement :

... dans l'accès au foncier :

Les femmes s'installent plus tardivement, sans formation agricole, sur des surfaces plus petites avec des prêts plus modiques. Elles doivent faire appel à plusieurs types de structures financières pour financer leurs projets et ont plus souvent recours à la pluriactivité.

La vision patriarcale qui domine dans l'agriculture et dans les instances d'attribution des terres explique en partie les réticences à désigner une femme comme héritière, ou à céder à une femme. Le manque de ressources propres est une autre explication : les terres sont cédées à leur mari, frère, associé, etc. Quand elles sont cédées aux femmes, les terres sont souvent de moindre qualité.

>>>> Préconisations <<<<

Thématiques :	À l'échelle de nos fermes :	À l'échelle de nos organisations :	À l'échelle politique et institutionnelle :
Foncier		sensibiliser les notaires aux discriminations femmes/hommes.	faire évoluer la gouvernance dans les instances d'attribution des terres (imposer la parité ?) ; faire signer les baux par l'ensemble des porteur·euses de projet (sensibiliser les propriétaires : dépasser la question du patrimoine) ; porter une réflexion sur l'habitat et le travail à la ferme.
DJA			adapter le parcours DJA aux situations de grossesse ; arrêter la notion de « plancher » pour l'accès aux aides ; développer l'offre de formation pour couvrir la diversité des projets ; sensibiliser les Points accueil installation (PAI) à la question du genre ; remplacer la DJA par une « dotation nouvel·le installé·e » ou allonger le critère d'âge ; communiquer sur les dispositifs financiers existants.
Financement		proposer un accompagnement juridique pour répondre aux situations à la limite de la légalité (refus de signer un prêt sans la présence du conjoint par exemple) et/ou s'appuyer sur des organisations dont c'est le cœur de métier pour mieux dénoncer ces situations.	
Installation		parler de la destructuration des fermes pour installer plus (et donc installer plus de femmes) ; développer des projets pour lever les freins psycho-sociaux et culturels liés aux questions de genre.	

2-Pour mieux accompagner le parcours professionnel des agricultrices : formation initiale, statut, acquérir des compétences, rapport aux outils

>>>> Freins identifiés <<<<

<p style="text-align: center;">Pour l'accès à la formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> * difficultés de susciter des vocations chez les femmes ; * moindre accès au stage pour les femmes ; * peu de femmes dans les formations initiales agricoles ; * besoin de montée en compétence technique ; * disponibilités moindre pour se former ; * moindre d'accès à la formation continue ; * discours genrés des enseignants sur les orientations possibles ; * peu de formatrices sur les domaines plus mécaniques (« masculin ») ; * discours genrés au point d'accueil installation ; * pression sexiste lors des formations mixtes. 	<p style="text-align: center;">Pour l'accès au statut :</p> <p>souvent la « variable d'ajustement » au moment de l'installation en couple.</p>	<p style="text-align: center;">Pour la revendication de ses compétences :</p> <ul style="list-style-type: none"> * pas conscience de ses propres compétences (auto-dévalorisation) ; * pas de rémunération à la hauteur des compétences.
---	---	---

>>>> Préconisations <<<<

Thématiques :	À l'échelle de nos fermes :	À l'échelle de nos organisations :	À l'échelle politique et institutionnelle :
Pour susciter des vocations :		travailler un plaidoyer commun pour modifier les programmes et les pédagogies ; diffuser des expériences de vécus concrets ; mettre en place une réelle politique inter-réseaux de sensibilisation et de communication pour susciter des vocations féminines ;	arrêter la communication agricole genrée (ex : un céréalier homme et une éleveuse de chèvre femme) ; revoir les fiches métiers afin qu'elles soient moins genrées (ex : CIO).
Pour améliorer la formation et l'accès à la formation :	accueillir des stagiaires femmes et leur faire faire les mêmes tâches qu'aux hommes : une même formation doit permettre d'acquérir les mêmes compétences.	s'investir dans les instances qui créent les programmes d'enseignement et lors des réunions avec les enseignants (syndicat, ministère...) ; organiser des formations et interventions dans l'enseignement scolaire ; mutualiser les formations et informations entre les différentes organisations de nos réseaux (se donner accès aux données des autres par exemple) ; mettre en commun nos outils d'intervention en milieu scolaire (via le groupe de travail « formation » d'InPACT par exemple) ; ne plus organiser de formations les mercredis et pendant les vacances scolaires ou organiser collectivement de la garde d'enfants ; travailler avec les lycées agricoles pour rédiger des conventions de stage avec des listes d'activités obligatoires... ... voire mettre dans la convention ce qu'il ne faut pas faire.	mettre en place deux heures de formation sur les questions de genre pendant le « stage 21h » ; former les formateur·rices aux questions d'égalité homme/femme (ex : 1 module obligatoire tous les 3 ans sous peine de punition) ; formation sur le genre pour celles et ceux qui accueille des stagiaires.
Pour acquérir des compétences mécaniques :	ne pas donner de discours différents à sa fille et à son fils ; partager l'ensemble des tâches de la ferme ; vivre au moins une fois les tâches de l'autre sur la ferme.	faire plus de formations en non-mixité sur la conduite de tracteurs et l'auto-construction d'outils ; faire en sorte qu'il y ait de plus en plus de paysannes formatrices : *accompagner pour apprendre à transmettre ; *rémunérer au moins à hauteur d'un jour de remplacement ; *inclure les associations de services de remplacement.	permis tracteur obligatoire pour toutes et tous ; obligation de pratiquer la conduite du tracteur en stage ou pendant la formation ; valoriser la recherche sur la réduction de la pénibilité ; œuvrer auprès des constructeurs pour des outils/machines adaptés à tous les corps.
Pour asseoir le statut des femmes agricultrices :		mieux communiquer sur les statuts possibles (pas que conjoint collaborateur...) ; sensibiliser à la question de la domination et/ou du genre auprès d'organisations proches et dans les programmes des « stages 21h ».	supprimer le statut de « e collaborateur·rice (quand il est utilisé comme une variable d'ajustement) ; sensibiliser et insister pendant les formations sur l'importance des statuts ; faire évoluer le statut de cotisant solidaire ; travailler sur un statut juridique unique de chef·fe d'exploitation.
Pour soutenir psychologiquement :		mettre en place un protocole de soutien psychologique ; jouer un rôle de médiation.	mettre en place une cellule de soutien et d'accompagnement psychologique ; MSA : jouer un rôle d'interlocuteur pour les problèmes psychologique sur le genre ; MSA : avoir un poste/rôle/référent capable d'orienter les actions et politiques en faveur de l'égalité homme/femme.

3-Pour favoriser l'articulation des temps (de travail, domestique, pour soi, enfants, famille, santé, formation, etc.) et trouver les solutions pour se faire remplacer

>>>> Freins identifiés <<<<

<p>L'accès difficile voir inexistant à certains droits sociaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> *peu d'information et de communication sur le congé maternité pour les paysannes ; *un système d'indemnités journalières de congé maternité accessible uniquement aux cheffes d'exploitation ; *pas de congé pour enfant malade ; *pas d'arrêt maladie pour règles douloureuses comme cela peut se pratiquer pour les salariées. 	<p>Un service de remplacement pas efficace pour remplacer les paysannes :</p> <ul style="list-style-type: none"> *pas de compétences/métiers pour beaucoup des travaux pris en charge par les femmes : comptabilité, transformation, etc. ; *pas de compétences/métiers pour des productions « minoritaires » : maraîchage diversifié, apiculture, etc. ; *une fois les demandes de remplacement prioritaires effectuées (accident, maladie, maternité, etc.) il n'y a souvent plus de possibilité de remplacement pour des demandes « non prioritaires » ; *un coût, mais qui est lié à une mauvaise valorisation du travail des femmes et de leur rémunération. 	<p>Des services en milieu rural éloignés, éclatés et raréfiés :</p> <ul style="list-style-type: none"> *difficulté à faire garder ses enfants ; *services médicaux souvent à une importante distance de la ferme notamment pour les spécialités.
---	--	---

>>>> Préconisations <<<<

À l'échelle de nos fermes :	À l'échelle de nos organisations :	À l'échelle politique et institutionnelle :
travailler à réorganiser la répartition du travail en privilégiant l'autonomie et la polyvalence pour favoriser le remplacement : que chaque associé·es ou conjoint·es soit en mesure de remplacer l'autre (cf. toutes les actions menées par les organisations présentes à la réunion pour accompagner les paysannes dans ce travail) ;	<p>développer la communication sur les droits existants pour les paysannes en terme de remplacement (notamment congé maternité) ;</p> <p>échanger et diffuser les pratiques pour une meilleure répartition des tâches sur les fermes ;</p> <p>développer un outil de quantification du temps passé sur chaque tâche sur la ferme afin de permettre de « prendre conscience » ;</p>	<p>revendiquer que le service de remplacement forme des personnes sur les tâches administratives et la transformation ;</p> <p>revendiquer une amélioration des droits existants et une ouverture de nouveaux droits, alignés notamment sur ceux des salariées ;</p> <p>revendiquer un salaire à vie ou revenu de base pour ne pas passer sa vie à travailler et se dégager du temps personnel ;</p>
organiser une solidarité sur un territoire entre paysan·nes, notamment pour garder les enfants en cas de besoin.	<p>échanger avec le service de remplacement pour faire part des difficultés et permettre des améliorations (cf. Exemple du GAB 29) ;</p> <p>créer ses propres groupements d'employeur·euses ;</p> <p>réfléchir à comment agir sur la place des hommes dans le lien aux enfants ;</p> <p>reconnaître clairement dans nos réseaux que le travail domestique doit être considéré comme du travail rémunéré et l'intégrer dans nos activités d'accompagnement et de développement ;</p> <p>échanger autour de la culture collective du « travailler beaucoup » pour la déconstruire ou du moins laisser place aux individualités.</p>	établir des conventions avec les services de remplacement afin de les encourager à former des personnes sur les activités demandées.

4-Pour encourager l'accès des agricultrices aux responsabilités et renforcer la féminisation de la gouvernance de la profession

>>>> Freins identifiés <<<<

Freins psycho-sociologiques : * autocensure liée au système patriarcal ; * conditionnement social ; * sentiment d'imposture.	Facteurs internes aux organismes (syndicaux, associations, coop, Cuma, etc.) : *cooptation ; *cumul de mandats ; *manque de modèles ; * organisations/modalités (prise de paroles, réunions le mercredi, souvent jour de garde des enfants, ou qui finissent tard, etc.) ; * rien dans les statuts sur la représentation des femmes (ou ailleurs, qui soulève cette question de sous-représentation des femmes dans les instances de décisions).	Dénigrement * déni de légitimité par les autres ; * réflexions discréditantes, propos sur le physique des femmes, l'apparence, etc.
--	--	--

>>>> Préconisations <<<<

Thématiques :	À l'échelle de nos fermes :	À l'échelle de nos organisations :	À l'échelle politique et institutionnelle :
Divers	être absente un ou plusieurs jours (oblige le conjoint/associé à se rendre compte de la totalité du travail effectué, professionnel et domestique) ; fixer des règles de prise de décisions partagées systématiques dans le collectif de travail (permet une montée en compétence des femmes du collectif) ; permettre aux femmes de participer à des collectifs hors de la ferme pour une mise en confiance, se sentir à l'aise sur l'échange entre pairs ; mettre en place des règles d'expression comme l'écoute inter-active, la mise en confiance, l'échange entre pairs ; considérer que le temps syndical/associatif/Cuma/etc. est du temps de travail.		valoriser l'engagement associatif ; faire une loi sur la parité associative ; revaloriser le congé parental ; allonger le congé paternité ; indemniser le temps passé sur les temps régionaux et nationaux (associatif et syndical) ; organiser des réunions en non mixité au sein des institutions ; développer les séances d'éducation contre les discriminations de genre dans les formations initiales ; dans le parcours officiel à l'installation, créer une séquence obligatoire « comment travailler à plusieurs » et y intégrer les engagements extérieurs ; module « être membre d'un syndicat/d'une asso » intégré dans la formation initiale agricole.
Au niveau « statutaire » et fonctionnement des CA/instances de gouvernance :		inscrire la parité dans les statuts (50-50) ; inscrire la parité dans les statuts dès l'échelon local (pour l'instant uniquement dans les structures nationales conf, Fnab ?) afin de pouvoir respecter cette parité au niveau national... dans les statuts et/ou le règlement intérieur : écrire des règles collectives de réunions concernant les temps de paroles, les propos sexistes, etc. qui soient plus égalitaires et permettent la participation de toutes et tous ; interdire les propos sexistes en réunion et l'écrire dans un règlement intérieur ou les statuts.	
Au niveau des modalités, les formats des réunions/CA :		créer un temps de concertation en début de mandat d'un CA ou d'un GT pour définir les modalités de réunion collectivement ; prendre en compte les disponibilités des concerné-es pour les réunions et rencontres ; mieux officialiser le droit à se faire remplacer pour s'engager ; proposer des formats de réunion pendant le temps scolaire (10h-16h) pour ne pas être gêné-es ; proposer un système de garderie pendant les réunions/CA et mutualiser les expériences sur ce point ; accepter les bébés et l'allaitement pendant les réunions ; proposer un système de garderie lors d'événements importants du réseau ; prendre en charge le coût de la garde d'enfants pour permettre la participation aux activités syndicales et associatives (en particulier quand des garderies ne peuvent être mises en place : activités régulières loin de chez soi).	
Pour permettre une montée en compétence et sensibiliser :		proposer des formations en non-mixité sur la confiance en soi, pour prendre la parole en public, etc. idem mais pour tous et toutes... former/sensibiliser nos CA/bureaux à l'égalité femmes/hommes à travers du théâtre forum ou l'arpentage de la BD "Il est où le patron ?", etc.	
Et des outils d'éducation populaire à mobiliser :		utiliser la facilitation de façon systématique (prise de parole, recentrer le débat) ; se servir d'outils innovants pour faire de l'intelligence collective et non pas de la compétition individuelle ; observer qui prend la parole et comment, mesurer les temps de paroles, montrer le déséquilibre pour agir dessus ; créer un observatoire interne à notre réseau de « bien vivre ensemble » (cf. MRJC).	