

# Reconnaître et accompagner l'entrepreneuriat féminin en agriculture

## Etat des lieux

19/04/2023

Dans le cadre de son Projet Régional de Développement Agricole et Rural 2022 – 2027, la Chambre Régionale d'Agriculture de Normandie s'est engagée à promouvoir et accompagner l'entrepreneuriat des femmes en agriculture. Pour ce faire, elle a entrepris un état des lieux de la féminisation de la profession, puis une grande enquête sur les parcours des entrepreneures agricoles, les obstacles qu'elles ont rencontrés, et les ressources qu'elles ont mobilisées. Cette enquête a pour but de connaître les freins et les leviers des femmes à innover et entreprendre au sein de leur exploitation. Les résultats de cette étude permettront de définir des actions ciblées pour accompagner et encourager les femmes à innover.

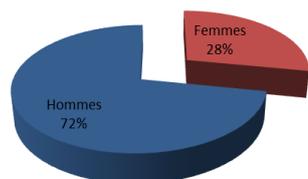
### Etat des lieux de l'entrepreneuriat des femmes en agriculture

Nous avons d'abord compilé les données disponibles au grand public, en se concentrant au maximum sur les chiffres en Normandie, et en complétant avec des chiffres nationaux lorsque des chiffres régionaux n'étaient pas disponibles. Nous avons ensuite compilé les données internes, notamment celles de la MSA (Mutualité Sociale Agricole), portant sur la sécurité sociale et la retraite des agriculteurs et agricultrices, de la DRAAF (Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt), portant sur les élèves inscrits en enseignement agricole de 2019 à 2021, et enfin ceux de VIVEA (Fond pour la formation des acteurs du vivant), portant sur les formations suivies en formation continue par les agriculteurs et agricultrices. Le travail a été complété par un travail de lectures des recherches dans ce domaine, dont beaucoup de travaux portant sur la sociologie agricole (Abdelnour et al., 2017; Dahache, 2010; Rieu & Dahache, 2007, 2007, 2008) et un rapport du Sénat de 2017 portant sur les femmes et l'agriculture, utilisant la méthode du focus groupe.

### Général

#### En Normandie :

#### Proportion des chefs d'exploitation selon le genre en Normandie en 2020

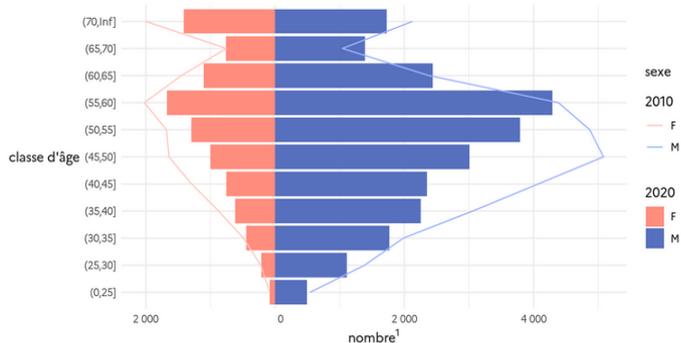


(schéma d'après les chiffres du RA Normandie 2022)

La classe d'âge majoritaire est la même chez les hommes que chez les femmes : entre 55 et 60 ans, mais en proportion pour les femmes, la 2<sup>e</sup> classe majoritaire est celle de plus de 70 ans.

En 2020, en Normandie, sur 34 006 chefs d'exploitations, 28 % sont des femmes (en 2010, elles étaient 29 %).

#### Âge des chefs d'exploitations Normandie



<sup>1</sup> chefs d'exploitation, coexploitants et associés actifs  
source : Agreste – recensements agricoles 2010 et 2020

(Recensement Agricole Normandie, 2020)

## En France :

Les femmes sont relativement plus nombreuses dans les microexploitations (34 %) que dans les exploitations de grande taille (25 %) (Graph'Agri France, 2022).

Les femmes dirigeantes travaillent moins souvent à temps complet sur l'exploitation : 59 % contre 71 % pour les hommes (Graph'Agri France 2022).

Les femmes sont presque 4 fois plus « conjoint coexploitant » que les hommes (27 000 femmes contre 7 000 hommes) (Graph'Agri France, 2022).

Environ 140 000 femmes n'ont pas de statut de non-salariée agricole, mais participent (Centre d'étude et prospective, 2012). Elles seraient salariées dans l'exploitation de leur époux, ou une autre exploitation, dans un autre emploi, etc. Les femmes hésiteraient ou ne penseraient pas au statut de cheffe d'exploitation ou co-exploitante : cela amènerait des difficultés trop grandes (Sénat, 2017). Alors que ce statut les rend copropriétaires de l'exploitation, permet la reconnaissance administrative de leur travail, l'adoption d'un règlement intérieur, une rémunération, et facilite leur engagement dans la vie associative.

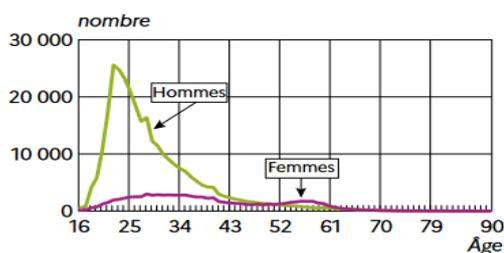
Le travail au sein des exploitations de couple serait encore très sexué : les femmes font l'administratif, le soin aux veaux, tandis que les hommes s'occupent des cultures et des travaux physiques (Rapport du Sénat, 2017).

Le rapport du Sénat (2017) pointe aussi pour les agricultrices des difficultés à distinguer vie privée et vie professionnelle. Les modes de garde d'enfants sont trop peu nombreux et trop éloignés, ce qui empêche les femmes de se dégager du temps pour la formation continue par exemple ou pour s'investir dans la vie politique. Les femmes hésitent à recourir au service de remplacement et prendre leur congé maternité : elles évoquent comme raisons le coût, l'inadéquation de l'offre, et des réticences psychologiques. De plus, leur polyvalence sur l'exploitation : travail administratif, soins vétérinaires rend leur remplacement par un salarié difficile. Elles évoquent aussi l'imbrication du lieu de vie et de travail, et du temps personnel et temps professionnel : par exemple, elles cuisinent à midi pour les salariés. Ce temps est à la frontière entre temps personnel et professionnel et n'est bien souvent pas reconnu comme temps professionnel, alors qu'il participe au fonctionnement de l'exploitation.

La démographie agricole est encore aujourd'hui liée au travail entre époux, mais de plus en plus de femmes s'installent en indépendantes et revendiquent leur indépendance, tout en alertant sur les problèmes de la profession, comme le groupe des foulards noirs.

## Installation

### Âge de la première installation des exploitants enquêtés en 2020

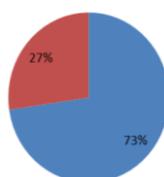


Source : Recensement agricole 2020

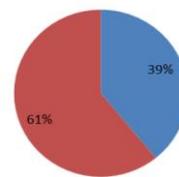
Les exploitantes se sont installées à différents âges de la vie, contrairement aux hommes qui se sont majoritairement installés jeunes. La moitié des exploitantes s'est établie avant 35 ans et un quart après 48 ans, contre respectivement 80 % et 5 % pour les hommes.

En Normandie, avant 40 ans, les femmes représentent 27% des installations, alors qu'après 40 ans, elles représentent 61% des installations.

### Installés de 40 ans et moins selon le genre en Normandie en 2019

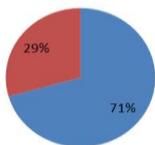


### Installés de plus de 40 ans selon le genre en Normandie en 2019



(Source : graphique selon les données installations et cessations MSA 2019, via CRAN).

**Proportion de nouvelles installations dues à un transfert entre époux à destination de la femme**



29% des installations des femmes sont dues à un transfert entre époux (contre 11 % des installations des hommes).

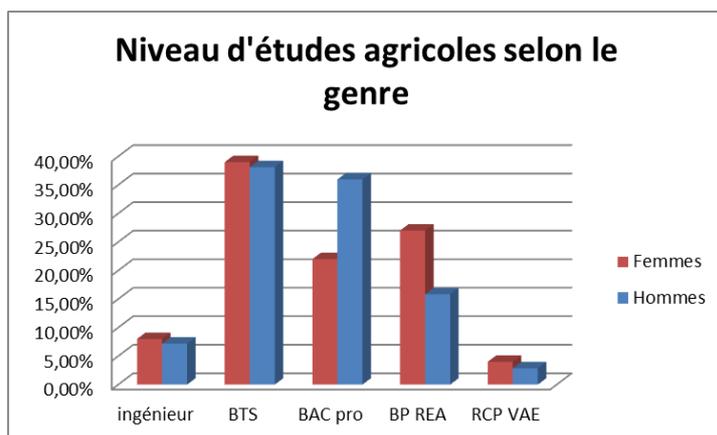
(Source : graphique selon les données installations et cessations MSA 2019, via CRAN)

Il y a donc une part non négligeable de ces installations hors du cadre du transfert entre époux. Nous n'avons pas trouvé de données permettant de déterminer la « provenance » de ces installations (transfert des parents, nouvelles installation, transfert autre). Mais les chiffres d'installations aidées par la CRAN rapportent que les femmes qui s'installent en 2021 sont 50% à être d'origine agricole, contre 76.54% chez les hommes. Pour les femmes, 46% de ces installations sont hors cadre familial contre 35.61% chez les hommes. Elles sont 42% à être célibataire, contre 69.42% chez les hommes.

En 2021, le PAI (Point Accueil Installation) de la CRAN (Instance permettant d'accompagner les installations), a accompagné 588 femmes, soit 42.45% des rendez-vous PAI (chiffres internes PAI).

En 2021, la CRAN recense 378 nouvelles installations. Parmi ces nouvelles installations, 100 d'entre elles sont des femmes, soit 26.46%. Elles ont en moyenne 30.52 ans contre 28.88 ans pour les hommes.

Les femmes ont plus de BP (niveau IV) et les hommes plus de Bac Pro (niveau IV). Même s'ils ont le même niveau : IV ou V en agriculture, on voit que les femmes sont plus nombreuses à accéder au métier via le BP REA, diplôme nécessaire pour ouvrir une exploitation, souvent utilisé par les adultes arrivant au métier par reconversion professionnelle. On peut donc supposer que les femmes sont plus nombreuses à arriver dans le métier par reconversion professionnelle.



(Source : graphique selon les données installations et cessations MSA 2019, via CRAN)

La surface moyenne de l'exploitation d'une femme est de 68.53 Ha, contre 114.065 Ha pour les hommes.

Les femmes sont dans des dynamiques d'agriculture différentes de celles des hommes :

- Elles sont 41% à avoir un projet Bio, contre 22.66% des hommes.
- Elles sont 45% à avoir un projet en circuit court avec tranformation et/ou vente à la ferme et/ou cantines et/ou restaurateur, contre 22% chez les hommes.

Les financements sont différents selon le genre :

	Provisions des hommes	Provisions des femmes
<b>Installation individuelle</b>		
Apport financier personnel	31 000 €	27 600 €
Apport en prêt	313 000€	161 000€
<b>Installation sociétaire</b>		
Apport financier personnel	17 000 €	15 000 €
Apport en prêt	151 000 €	77 000 €

Les deux genres investissent à peu près les mêmes sommes de leur poche : 27 600 € pour les femmes dans le coût moyen de l'installation individuelle, contre 31 000 € pour les hommes. 15 000 pour les femmes en installation sociétaire contre 17 000 pour les hommes.

Les hommes ont globalement plus d'apports en prêts : 313 000€ en moyenne pour une installation individuelle contre 161 000€ pour les femmes. 151 000 € pour les hommes en installation sociétaire, contre 77 000€ pour les femmes.

Il y a donc un vrai problème de prêts pour les femmes : elles investissent autant personnellement que les hommes mais ont des prêts environ 2 fois moins importants.

D'après le Rapport du Sénat de 2017, les femmes ont de véritables difficultés d'accès au foncier et au fermage, du notamment à une méfiance des organismes financiers, qui les mèneraient à obtenir des prêts bancaires moindres, donc à se reporter vers de plus petites exploitations (-40% par rapport aux hommes). Cette méfiance des organismes financiers, mais aussi des détenteurs de parcelles agricoles serait imputable à des stéréotypes sexistes : manque de légitimité, de reconnaissance des compétences, doutes sur le projet, frilosité à prêter à une femme seule.

## Formation initiale

---

Une analyse du fichier de données ( $\chi^2$ ) sur la DRAAF portant sur les 11 849 jeunes inscrits en enseignement agricole de 2019 à 2021. Au total, 48 % des élèves sont des filles, contre 52 % de garçons. Pourtant, il existe une différence significative ( $p < .001$ ) entre les genres selon la filière. Nous distinguons 3 types de filières :

### Les filières "masculinisées"

- Agronomie : 78.4% d'hommes contre 21.6% de femmes
- Aménagement de l'espace : 81.2% d'hommes contre 18.8% de femmes
- Aménagement du paysage : 90 % d'hommes contre 10% de femmes
- Conduite, entretien machines, gestion de chantiers mécanisés : 95% d'hommes contre 5% de femmes
- Espaces naturels : 70% d'hommes contre 30% de femmes
- Forêt : 91% d'hommes contre 9% de femmes
- Gestion et maîtrise de l'eau : 68% d'hommes contre 32% de femmes
- Production aquacole : 100% d'hommes (petit échantillon)
- Travaux paysagers : 73% d'hommes contre 27% de femmes

### Les filières "féminisées"

- Élevage, soins et entraînements équinés : 61% de femmes contre 39% d'hommes (petit échantillon)
- Élevage canin : 60% de femmes contre 41% d'hommes
- Équitation, tourisme : 81% de femmes contre 19% d'hommes
- Laboratoires d'analyse : 61% de femmes contre 39% d'hommes
- Management : 63% de femmes contre 37% d'hommes (petit échantillon)
- Services : 84% de femmes contre 16% d'hommes (gros échantillon, représente 18% de la population)

### Les filières "mixtes"

- Commerce et distribution : 54% de femmes contre 47% d'hommes
- Industries agroalimentaires : 55% de femmes contre 45% d'hommes
- Production agricole : 43% de femmes contre 57% d'hommes
- Production horticole : 55% de femmes contre 45% d'hommes
- Protection environnement : 51% de femmes contre 49% d'hommes

→ La filière des services rassemble 18% des élèves, MAIS 30% des filles

Le reste est réparti dans la production agricole (17% des femmes et 19% du total), et les filières mixtes et « de filles », qui pèsent beaucoup moins.

Le rapport du Sénat de 2017 évoque la piste des stéréotypes sexistes et la notion de travaux de femmes pour expliquer ces choix d'orientation, mais également une méconnaissance de la part des filles des différentes filières.

Les hommes et les femmes reçoivent une socialisation et une formation différente en agriculture (Rieu & Dahache, 2008) : les garçons sont plus sollicités pour participer aux travaux agricoles, et sont beaucoup plus soumis à une attente de la part des parents de reprendre l'exploitation. Les filles seraient encouragées à investir la sphère domestique et découragées de reprendre la ferme familiale.

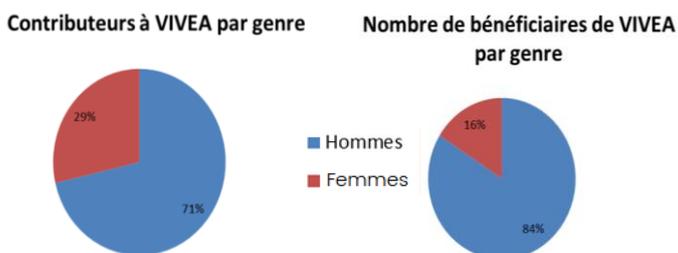
Les choix de formation seraient influencés par les stéréotypes de sexe (Rieu & Dahache, 2008), qui entraîneraient non seulement un manque d'affinités des filles pour les formations « masculines », mais aussi un manque de connaissance de ces dernières des possibilités, car les acteurs de la formation les jugeraient moins intéressées et compétentes dans ces filières.

L'hétérogamie (le fait qu'un des époux soit salarié en dehors de la ferme) progressant les dernières années, pousserait les filles à reproduire le schéma de leur mère : travailler en dehors de l'agricole, alors que pour les garçons, cette position semble moins attractive (Giraud, 2014).

Les jeunes filles seraient prohibées par la socialisation dans leur famille, les pratiques successorales, et les pratiques de différenciation sexuée dans les parcours de formation et d'installation en agriculture, de devenir entrepreneure agricole.

En Normandie, en 2020, 23% des apprentis agricoles sont des filles (Recensement agricole Normandie, 2022). D'après le rapport du Sénat (2017), les stages sont pour les filles plus difficiles à trouver d'une part, dû à la méfiance des agriculteurs liée aux stéréotypes sexistes, et d'autre part seraient moins intéressants : répartition des tâches genrées, les filles sont cantonnées à de l'observation ou à des tâches « féminines ». Ce rapport évoque aussi l'absence de vestiaires ou d'équipements adaptés aux filles sur les lieux de formation et de stage (Sénat, 2017).

## Formation continue



(Source : graphique selon les données VIVEA 2020, via CRAN)

Selon les chiffres de VIVEA, en 2020, les femmes représentaient 29 % de leurs contributeurs, contre 16 % de leurs bénéficiaires.

Pour Bouquet (2018), cela serait dû à des problématiques de garde des enfants et des tâches ménagères régulières au sein du foyer qui les empêcheraient de se déplacer.

Beaucoup de femmes sont très diplômées, mais novices en agriculture, la formation continue permet d'acquérir ou confirmer son identité d'agricultrice et constituer son réseau, mais reste tributaire de l'articulation vie privée et professionnelle pour les femmes.

## Suite du diagnostic

Grâce à notre relevé de données portant sur l'installation, la formation et la situation et des femmes en agriculture, nous pouvons partir de plusieurs constats :

Les préjugés et stéréotypes sexistes semblent influencer le parcours des femmes entrepreneures à chaque étape : dès le choix de la formation, elles sont déjà influencées par la socialisation différente qu'elles ont reçues par rapport à leurs frères, jusqu'au financement de leur projet où les banquiers semblent leur accorder moins de crédit.

La norme en agriculture semble rester le masculin, alors il est difficile pour les femmes d'acquérir de la légitimité, car elle n'aurait pas les qualités requises pour être chef d'exploitation (Dilard 2022, Chasserio et al., 2018).

Pourtant, les femmes semblent mettre en œuvre des stratégies et posséder des ressources pour faire leur place en agriculture : Dilard, en 2022 évoque la piste de l'acquisition de la légitimité à travers une expertise au sein de son exploitation, une reconnaissance par les paires au sein de groupements féminins, et une volonté de reconnaissance plus globale au sein de la profession en s'inscrivant dans la modernisation de la profession, notamment en s'inscrivant dans des logiques innovantes.

Malheureusement, nous ne disposons que de très peu de données psychologiques sur cette population, et certains de ces points sont des suppositions : la spécificité des motivations des femmes n'a jamais été étudiée, et on suppose une évolution des mentalités qui ferait reculer le travail genré à la ferme, mais aucune étude ne l'atteste.

Dans ce cadre, nous nous proposons de mener un diagnostic des freins et leviers psychologiques et sociaux pour les femmes dans leur volonté d'entreprendre de nouveaux projets sur leur exploitation. Le but est de bien comprendre l'articulation des motivations des femmes à entreprendre avec les différentes contraintes évoquées ici : charge de la famille, formation, vécu du travail, afin de proposer des actions adaptées pour les points qui freinent les femmes, et accentuer les leviers qui les poussent à entreprendre.

Afin d'orienter notre travail, nous avons commencé par mener des entretiens exploratoires auprès d'hommes et de femmes, pour pouvoir déterminer des grands thèmes de freins et ressources spécifiques aux femmes en agriculture.

L'analyse spécifique des discours des femmes, au regard de ceux des hommes nous a permis de distinguer des grands thèmes. Ces grands thèmes seront approfondis dans un questionnaire destiné à toutes les femmes cheffes d'exploitation de Normandie, diffusé du 1<sup>er</sup> Mai au 1<sup>er</sup> Juin 2023, dont les résultats nous permettront de comprendre les motivations et les freins des femmes à entreprendre sur leur exploitation.