



Avenir Elevages

Animaux - Territoires - Alimentation - Société



James Hogge – Idele, GIS AE, Dynamiques Rurales

Anne-Charlotte Dockès – Idele, GIS AE

Elsa Delanoue – Idele, Ifip, Itavi

Christophe Perrot - Idele

Evolution de la place des femmes en agriculture et en élevage

Association MARS – 10 septembre 2026

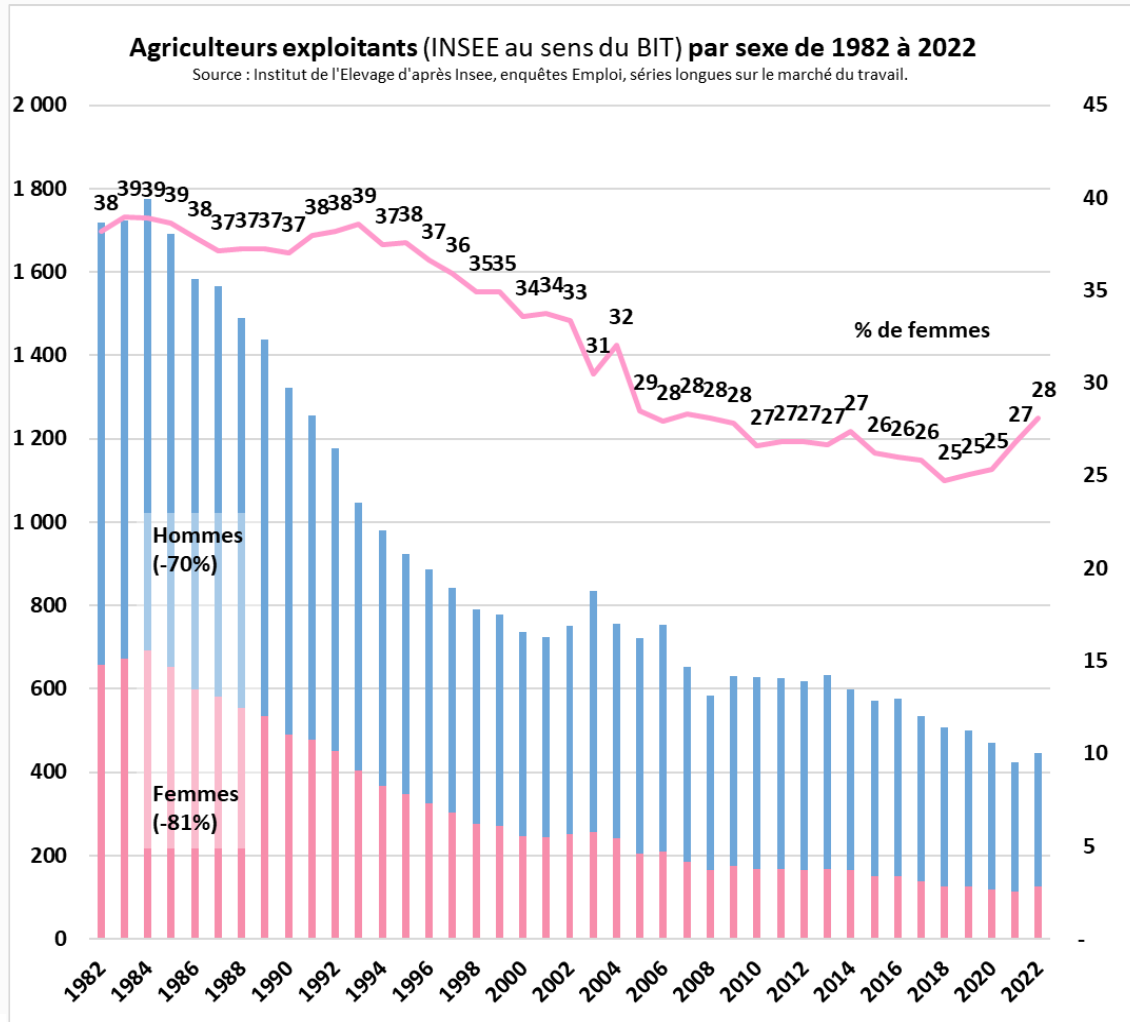


Plan de l'intervention

1. Chiffres clés, démographie
2. La problématique de recherche : la féminisation de l'élevage
3. L'accès aux métiers, freins et leviers
4. L'exercice des métiers, difficultés et contournements
5. Être une femme dans une profession masculine
6. Interrogations, perspectives, échanges



Les agriculteurs : de moins en moins nombreux, de plus en plus d'hommes



1982 : **1 700 000** agriculteurs dont **38% de femmes**



2022 : **400 000** agriculteurs dont **28% de femmes**

Part des femmes dans les chefs d'exploitation :
De **8%** en **1970** à **26%** en **2020**

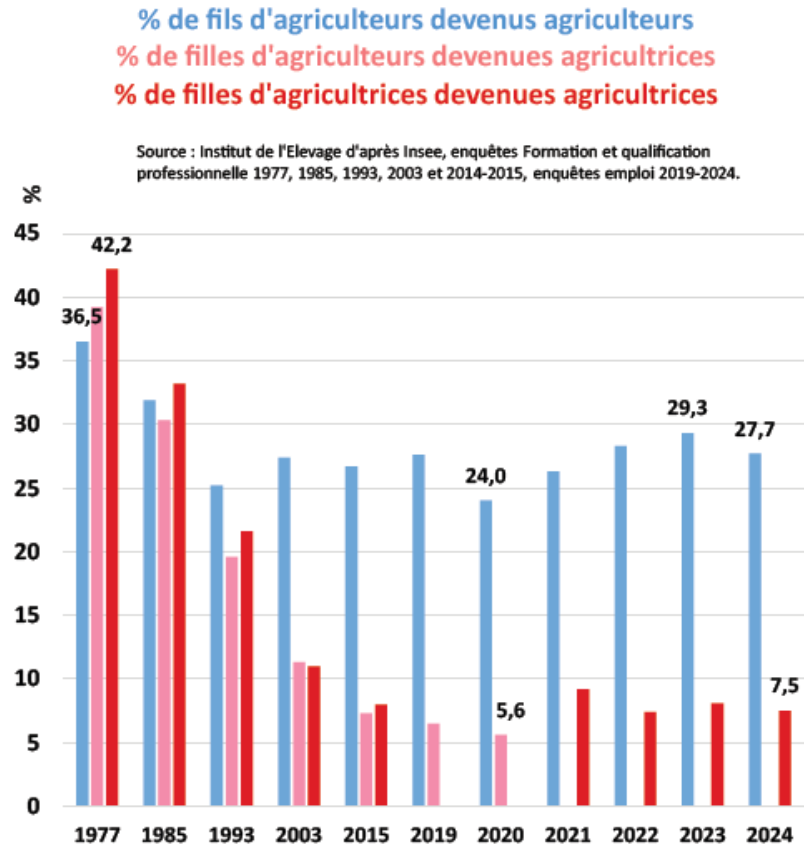


*De moins en moins nombreuses,
mais de plus en plus « chefes »*

Visibilisation plutôt que féminisation ?

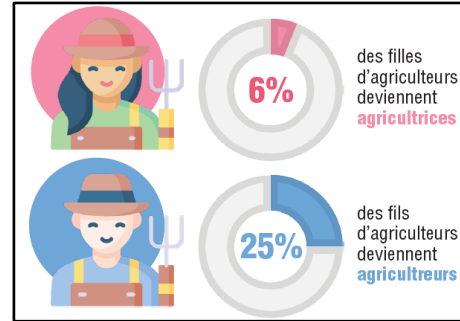


FIGURE 5 :
DEVENIR DES ENFANTS D'AGRICULTEURS ET D'AGRICULTRICES



À 37% en 1977, le pourcentage de fils d'agriculteurs devenus agriculteurs se stabilise dès les années 1990 avant de remonter légèrement.

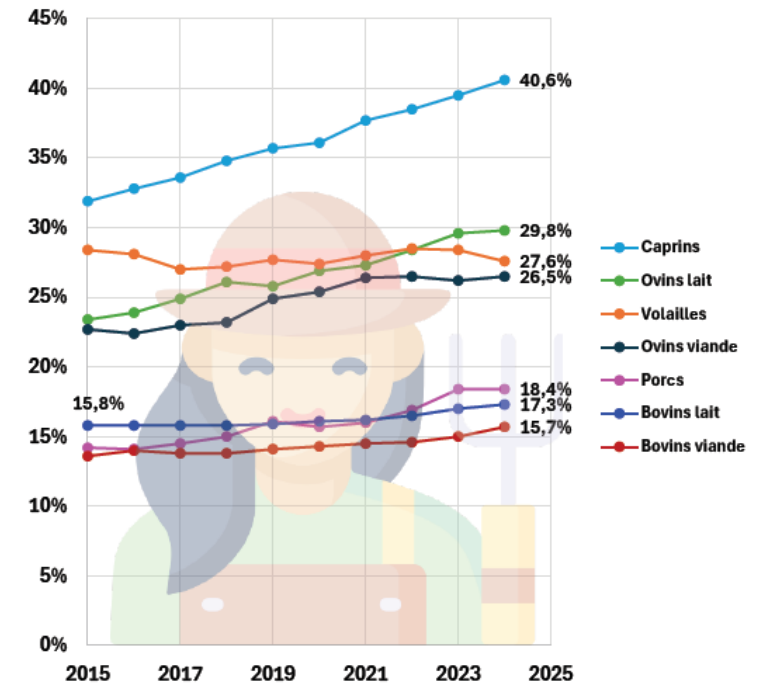
A contrario, le pourcentage de filles d'exploitants ou d'exploitantes devenant agricultrices à leur tour s'est effondré, passant de 40% en 1977 à environ 6% en 2020.



L'EXODE FÉMININ EST-IL TERMINÉ ? UN FRÉMISSEMENT SE DESSINE

Les femmes de moins de 40 ans reviennent à l'élevage, surtout de petits ruminants

FIGURE 6 :
% DE FEMMES PARMIS LES ÉLEVEURS DE MOINS DE 40 ANS
Source : Idele d'après MSA & SPIE/BDNI

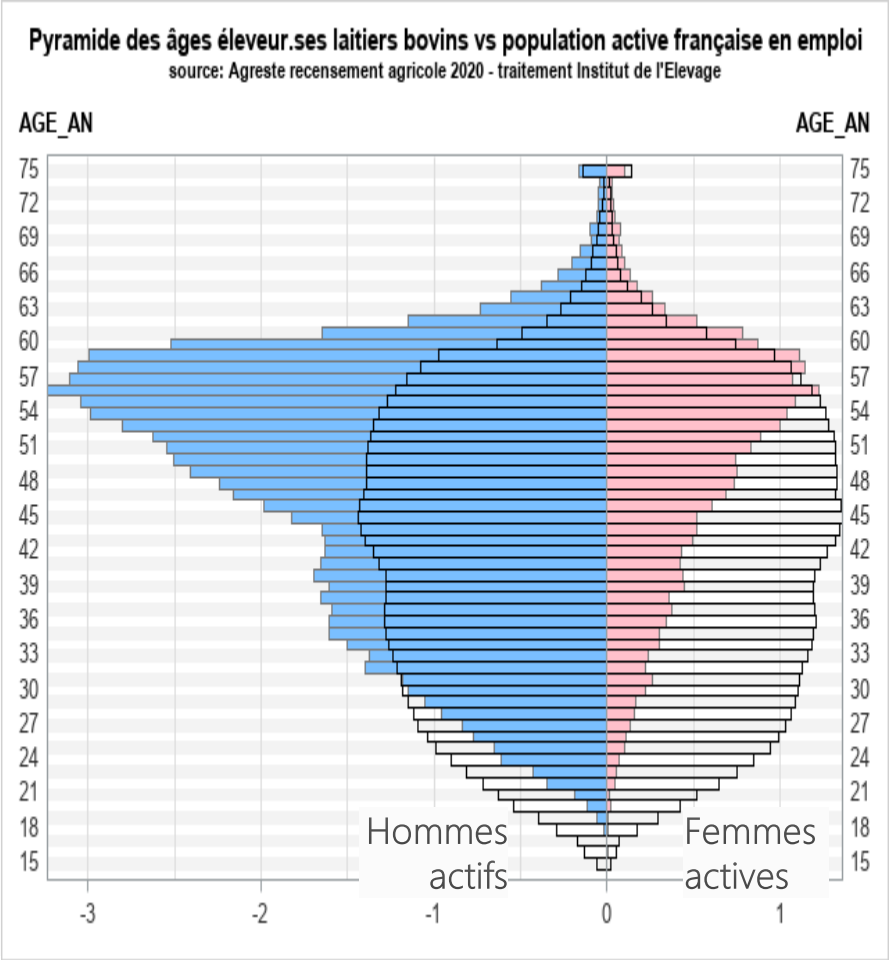


Moins nombreuses et plus âgées, sauf en petits ruminants

BOVINS LAIT



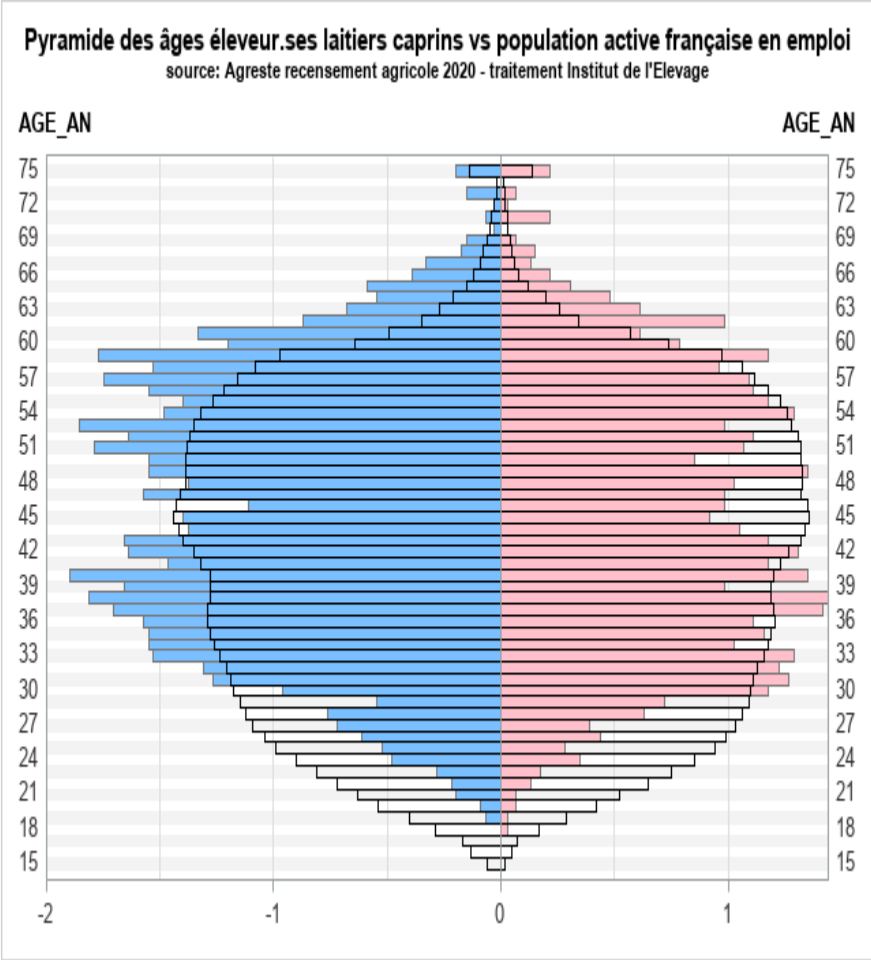
Taux de
remplacement
des départs :
40 %



CAPRIN FROMAGER



Taux de
remplacement
des départs :
110%



Spécificités des installations des éleveuses

Filières



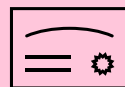
- Surreprésentées en élevage, surtout équins, caprins, ovins, volailles
- **MOINS** présentes en bovins (surtout viande) et en polyculture-élevage

Système



- Plus présentes en **AB**, circuit court, **transformation** laitière
- Micro et petites exploitations, en **GAEC**, en **HCF**

Socio-démographie



- Plus âgées : 32 % ont + de 60 ans (23% pour les hommes)
- Beaucoup **moins diplômées en agriculture** (15% vs 44% pour les hommes) mais + **diplômées du général**

Statut



- 360 300 **femmes salariées** dans la production agricole (35,7%)
- Condition d'emploi **plus précaires** (MSA, 2023)



- **Type d'installation et origine agricole**

- Faire le lien entre le genre et la grande diversité des types d'installations (CF, HCF, IMA, NIMA)
- Distinction forte entre les femmes installées *hors du cadre familial* et celles installées *en cadre familial*

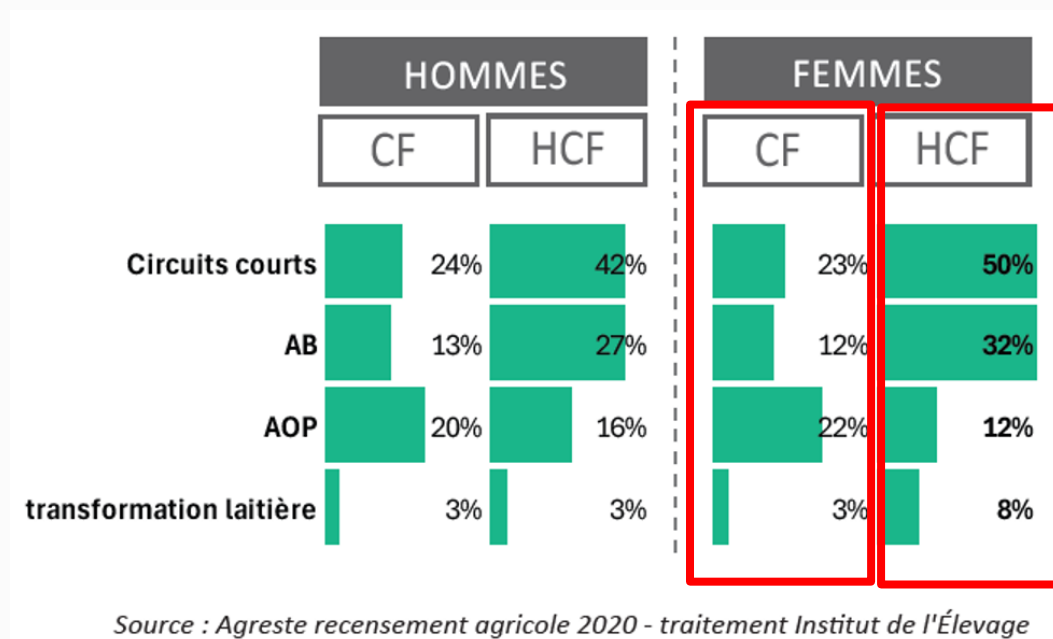


Figure 1 : Répartition des différents systèmes dits atypiques (circuits courts, AB, AOP, transformation laitière) parmi les chef.fes d'exploitation installé.es entre 2010 et 2020.



- **Type d'installation et origine agricole**

- Les femmes installées dans le cadre familial portent MOINS de projets « atypiques » que les hommes CF
- En termes de système, c'est avant tout le type d'installation qui semble déterminant davantage que le genre

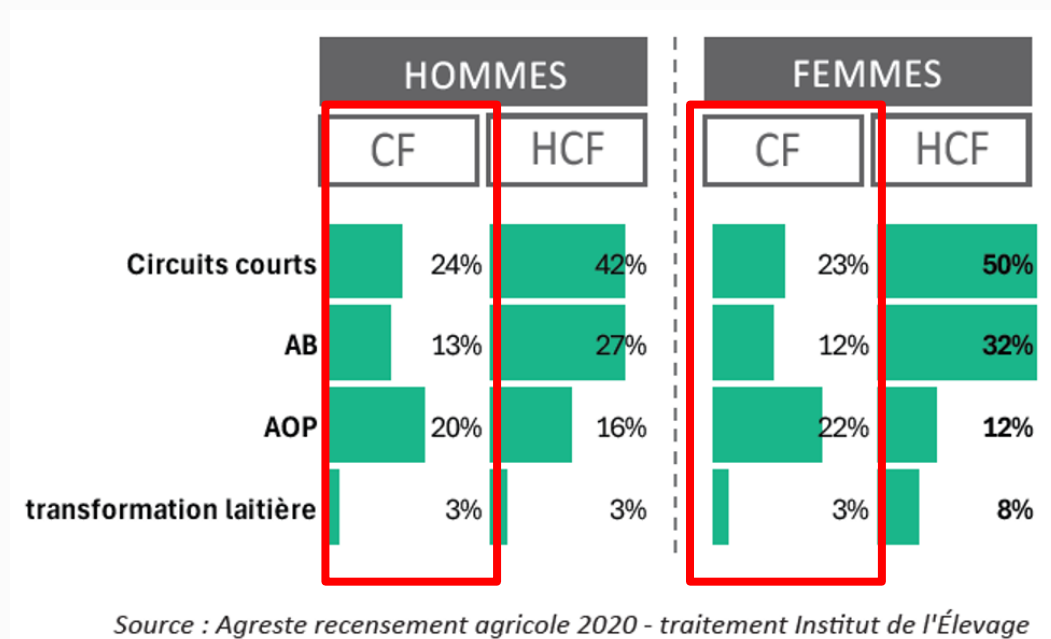


Figure 1 : Répartition des différents systèmes dits atypiques (circuits courts, AB, AOP, transformation laitière) parmi les chef.fes d'exploitation installé.es entre 2010 et 2020.



Le décor

- Objectifs de l'étude :
 - Défi du **renouvellement des actifs** en élevage
 - Défi de l'avenir de l'élevage « **durable** », en réactions aux controverses
 - Comprendre **pourquoi certaines filières attirent** et d'autres moins
 - Faciliter l'installation et le **maintien** des éleveuses (turn-over plus élevé)
 - Comprendre leurs **conditions & pratiques de travail** des éleveuses
 - Une étude **exploratoire** pour le secteur
- Les femmes sont appelées en réponse à :
 - 1) L'érosion démographique du secteur
 - 2) La transformation des « besoins » du secteur
 - 3) Evolutions sociétales



Le décor

- **Problématique principale** : Comment le genre structure-t-il l'accès, les pratiques et les représentations du métier d'éleveuse, et comment se reconfigure-t-il à l'aune de la féminisation de la profession face au statut historiquement masculin de « chef d'exploitation » ?
 - Les représentations sociales du travail d'élevage, construit autour de caractéristiques viriles (force physique, endurance, disponibilité totale, transmission masculine du foncier), renforcent **la naturalisation du métier comme « masculin »** et participent à l'exclusion à la fois symbolique et numérique des femmes.
 - Faisant face à des freins spécifiques liés au genre, les éleveuses mettent en place différentes **stratégies d'adaptation** pour accéder au métier et justifier de leur place au sein de la profession. Ces justifications laissent intactes l'ordre du genre
 - Dans certains cas, **la féminisation déclenche une remise en question des pratiques**, et de l'ordre du genre, un *dépassement du genre*, un bouleversement des pratiques de travail et de l'éthos professionnel
 - La masculinité *traditionnelle* agricole, fortement imbriquée avec les pratiques de travail conventionnelles, **est en inadéquation avec les nouvelles pratiques agricoles durables**, requérant adaptabilité, réflexivité et remise en question (Coldwell 2006 ; Peter et al 2000).



Un parcours à l'installation plus difficile pour les femmes

- Des dynamiques sociales moins favorables aux femmes
 - Mécanismes de l'hérédité agricole : l'homme reste vu comme le propriétaire et transmetteur à la fois du **patronyme, des terres et du capital productif**
- **Prêts bancaires moins élevés**, vendeurs et bailleurs de terres plus défiant à l'égard des femmes ou de leurs projets « atypiques » (Sénat 2017)
- **Dotation Jeune Agriculteur** : Seulement **23 %** des femmes en bénéficient (en partie car installation plus tardive). Hommes 39 %
- **Coût d'entrée trop élevé** pour les femmes, notamment en bovins (Bessière & Gollac, 2019)



Et pour que je lui achète des terres, il a d'abord voulu voir mon père...



Comment ? Des brebis, toute seule, avec un enfant ? Mais vous rêvez complètement. Ça ne va jamais marcher !



Installation*

*parents agriculteurs

*Les hommes s'installent
chez leurs parents*

*Les femmes + chez leurs
parents ou leur conjoint*

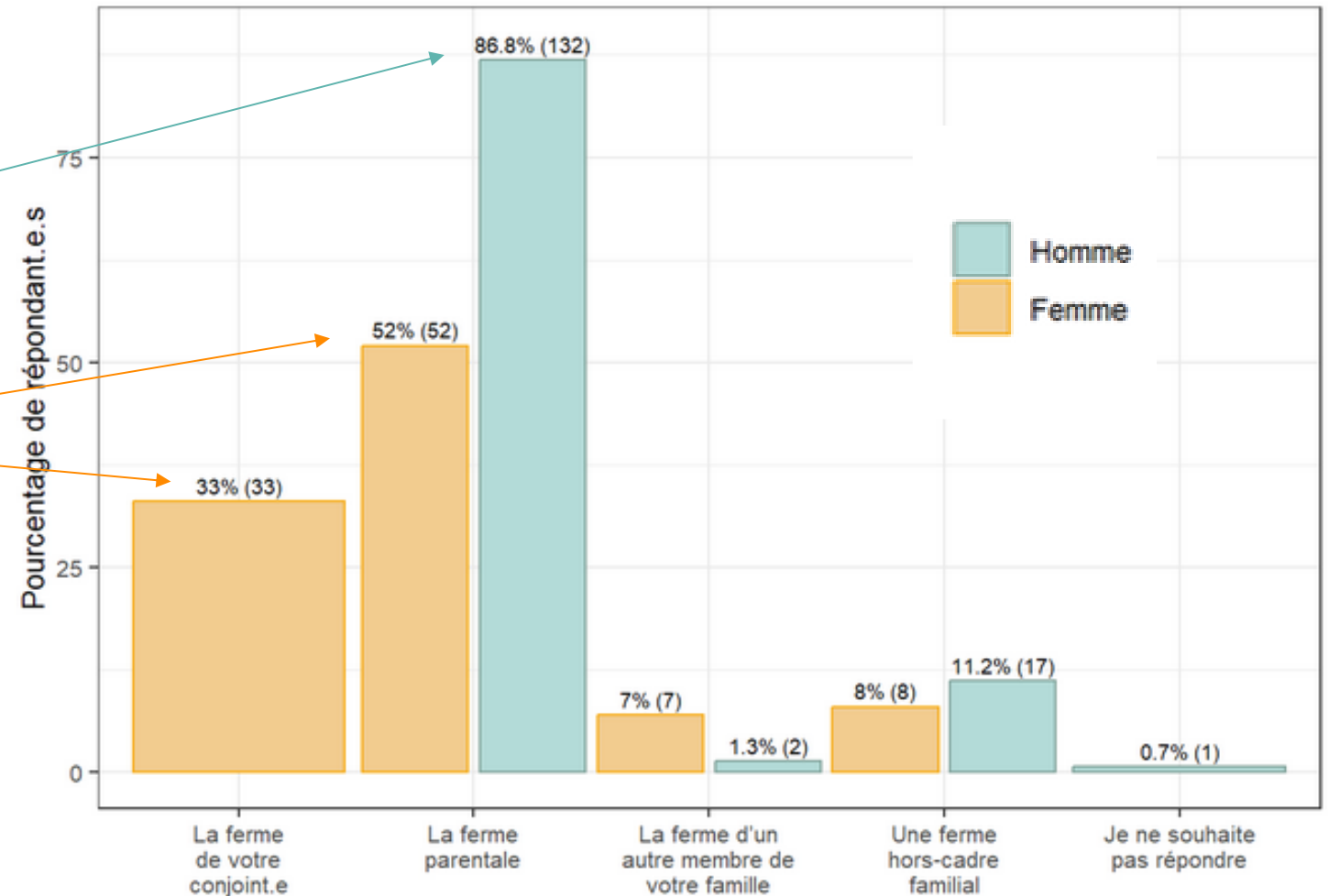
Pour l'ensemble des femmes de
l'échantillon :

1/3 reprennent la ferme familiale

1/3 s'installent sur la ferme du conjoint

1/3 s'installent en HCF

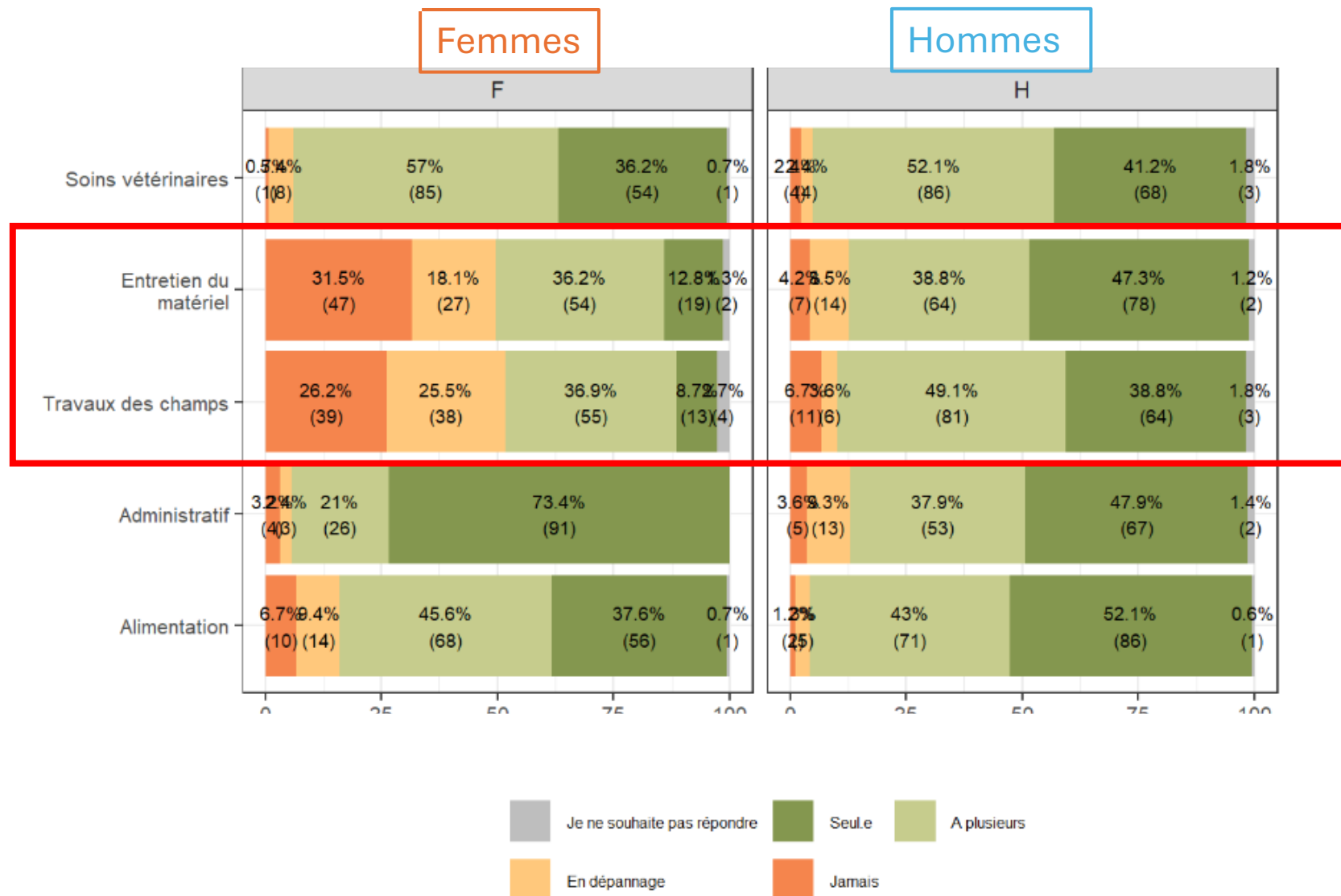
Dans quel type de ferme vous êtes-vous installé.e ?



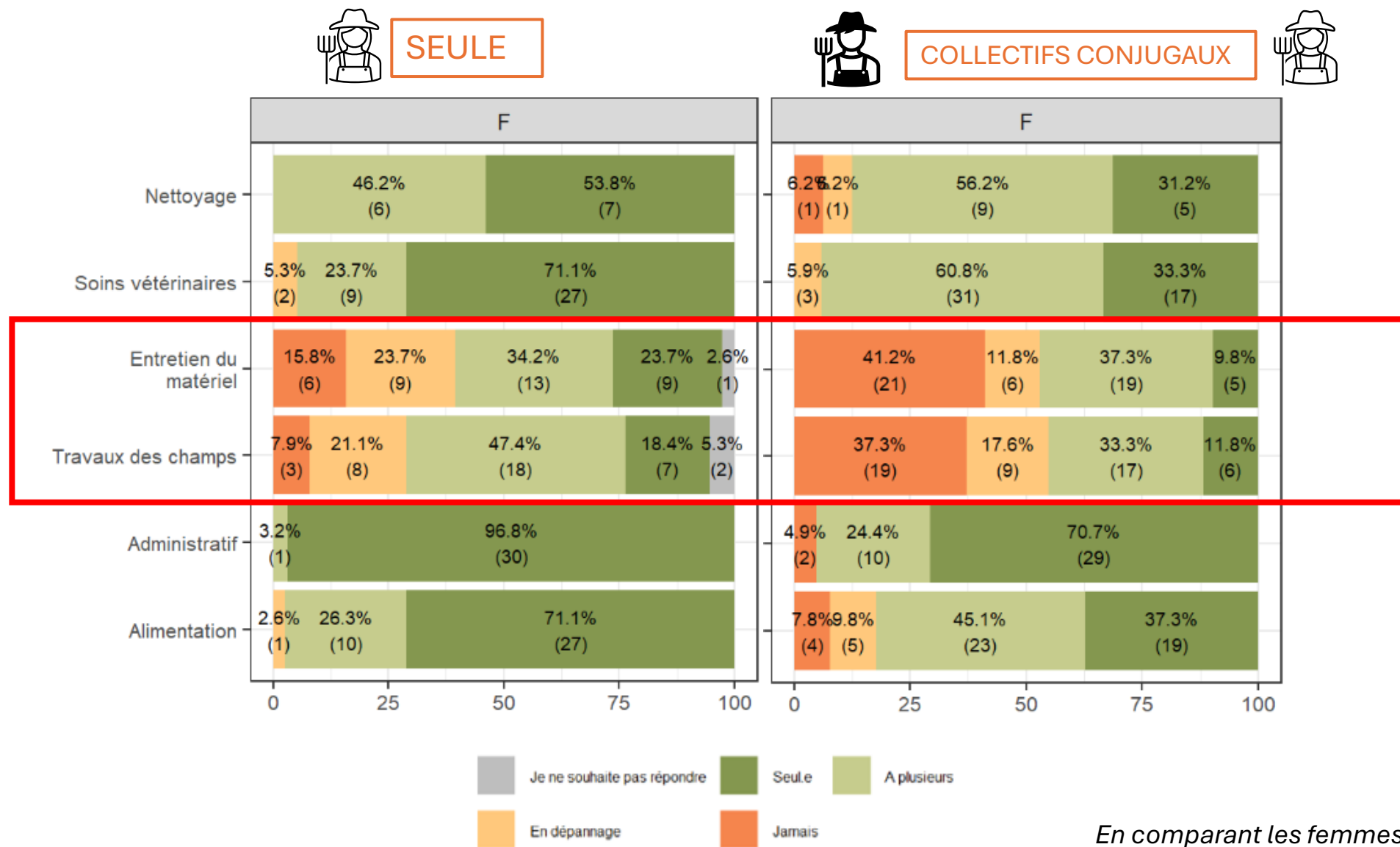
Des tâches allouées en fonction du sexe

En comparant toutes les éleveuses avec tous les éleveurs de l'échantillon

Vous effectuez ces tâches toujours seule, à deux, en dépannage, ou jamais ?



Des tâches allouées en fonction du sexe... et du collectif !



En comparant les femmes installées seules avec les femmes installées en couple

Conséquences de la division sexuée du travail

- En équipe conjugale ou en équipe mixte :

- Hommes : outils et équipement, travaux des champs, présence dans les instances

➡ Travail **d'extérieur**, visible, tâches valorisées

- Femmes : Soins aux animaux, administratif, travail domestique

➡ Travail **d'intérieur**, moins invisible, morcelé

- « Complémentarité des sexes », revendiquée ou non

- Hommes et femmes auraient des compétences naturelles spécifiques et *efficaces*
- Une manière de **justifier à la fois sa place** dans le collectif et les tâches effectuées
- **Porosité** entre le travail sur la ferme et le travail domestique

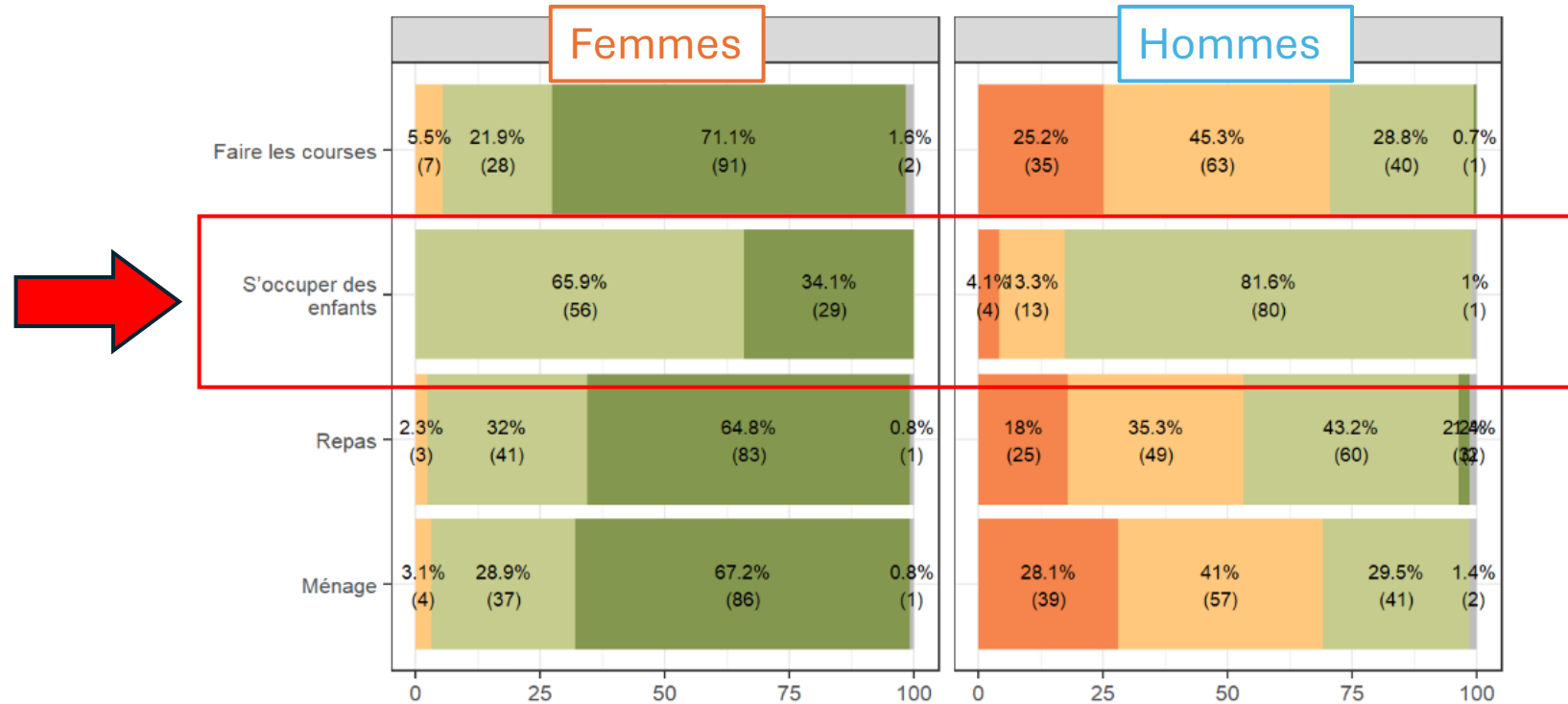
En porc, ils cherchent beaucoup de femmes. Ils disent qu'il y a l'instinct maternel. Ce qu'ils cherchent en porc naisseurs, c'est d'avoir du résultat de naissance.



Repartition du travail domestique

Vous effectuez ces tâches toujours seul.e, à deux, en dépannage, ou jamais ?

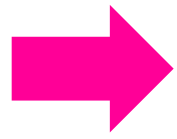
Vous réalisez les tâches suivantes :



Mais elle peut pas venir parce qu'il n'y a pas que la ferme, il y a aussi les gamins, la bouffe...



- **L'inégale répartition du travail domestique** est un frein à la présence et la participation des femmes dans les instances agricoles : réunions le soir alors que la femme s'occupe du foyer.



Les agricultrices peu présentes dans les instances décisionnaires

- **Chambres** : 10% de présidentes de chambres départementales, soit 9 femmes. Seulement 2 femmes sur 34 élues dans le bureau de Chambres d'agriculture de France*
- **Ecarts entre syndicats** : FNSEA : 16% de femmes au conseil d'administration, soit 11 agricultrices sur 67 membres. 13% de présidentes de FDSEA, soit 11 femmes. Coordination Rurale et Confédération Paysanne : environ 1/3*
- **Coopératives, le fief masculin** : 9,8% de femmes dans les conseils d'administration (2022)*



Le monde agricole n'est pas isolé du reste de la société. Si l'on regarde le champ syndical ou politique en général, **on observe que plus on monte dans la hiérarchie des mandats, moins ils sont féminisés (Comer, 2023).** Présentes à l'échelle locale, mais peu à l'échelle départementale et encore moins régionale.

**Source : « Femmes et agriculture : pour l'égalité dans les territoires », Rapport du Sénat, 2017 (réédité)*

Difficultés dans l'exercice du métier... et contournements

- L'équipement agricole n'est pas adapté aux femmes
 - 94 % des femmes interrogées connu des difficultés avec un outil, une tâche
- Trois stratégies d'adaptation face aux difficultés :
 - **Forcer** jusqu'à ce que ça marche et se faire potentiellement mal. *Rappel TMS !*
 - **Demander de l'aide** (sentiment de dépendance, souvent à un homme).

Moi, quitte à me faire mal, je préfère montrer que même si c'est dur, je l'ai fait !



Difficultés dans l'exercice du métier... et contournements

- L'équipement agricole n'est pas adapté aux femmes
 - 94 % des femmes interrogées connu des difficultés avec un outil, une tâche
- Trois stratégies d'adaptation face aux difficultés :
 - **Forcer** jusqu'à ce que ça marche et se faire potentiellement mal. *Rappel TMS !*
 - **Demander de l'aide** (dépendance, souvent à un homme).
 - **Innover en contournant la tâche** : transformation de l'outil lui-même, changement de pratiques, de génétique.

Ça fait deux ans qu'on caresse les veaux dès qu'ils sont petits. Mais caresser tout l'animal, et très régulièrement. Pour qu'il soit habitué à être touché partout. Et qu'il s'attache aussi à notre présence. De façon à ce qu'il soit moins sauvage.



L'ensemble du collectif en bénéficie ! (animaux inclus)



Une reconnaissance qui semble varier selon les collectifs de travail

- Surtout en équipe conjugale ou mixte

- L'homme reste vu comme le chef de l'exploitation ET le chef de la famille (*il est où le patron?*)
- La hiérarchie des rôles sociaux H/F joue sur la reconnaissance du travail des femmes

- Surtout en individuel ou en collectif féminin

- Davantage de reconnaissance et considération de son travail quand on est installée seule
- Répartition équilibrée des tâches en collectif féminin, autonomie complète

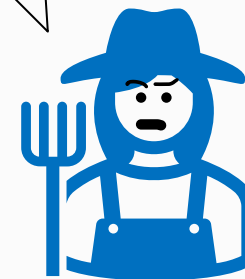
Le plus dur pour les femmes, c'est pas d'être seule, c'est d'être installée avec son mari...



Les signes du manque de reconnaissance

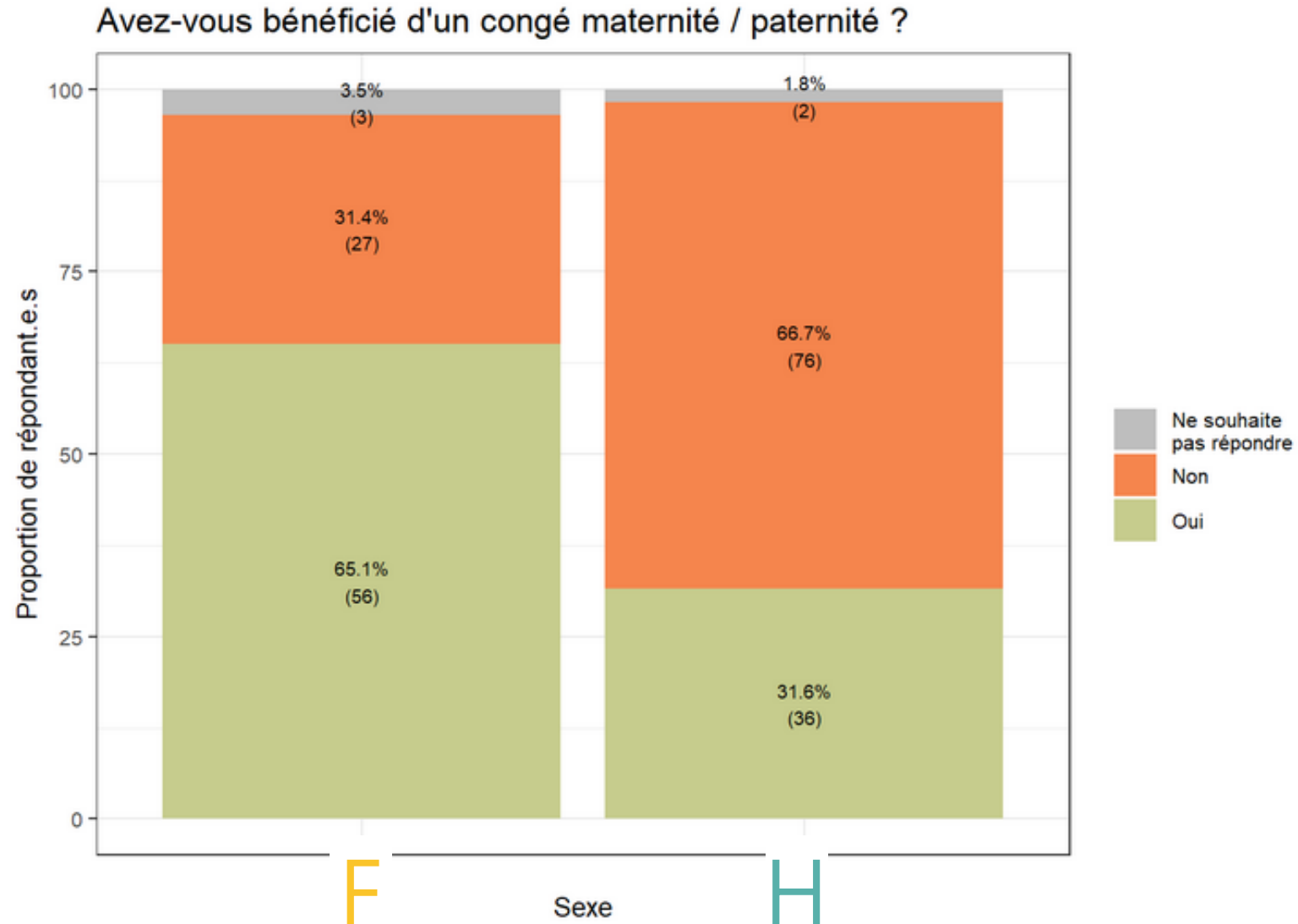
- Service de remplacement défaillant pour les femmes
 - Garantir le remplacement des congés maternité est un enjeu d'attractivité fort

J'ai dû travailler à fond jusqu'à la veille de mon accouchement !



Les congés de maternité et de paternité

69% des hommes, 58% des femmes ont eu des enfants depuis leur installation



Les signes du manque de reconnaissance

- Service de remplacement défaillant pour les femmes
 - Garantir le remplacement des congés maternité est un enjeu d'attractivité fort
- Invisibilisations :
 - **De la part des hommes** : Réappropriation de l'innovation, mise à l'écart, appropriation d'une invention car socialement valorisé, travail domestique...
 - **De la part de l'administration** : courriers, inscriptions au cadastre...
- Présomption d'incompétence
 - **Difficulté d'insertion et pour les stagiaires femmes** ou le personnel féminin du service de remplacement



Être une femme dans le milieu de l'élevage

- **Féministe dans la pratique**, mais ne s'en revendique pas

- **Métier public** en milieu rural (manque d'anonymat)

- Risque des violences sexistes et sexuelles

- Adaptation à l'ordre du genre

- **Féminité en agriculture** : « Eleveur, il faut que t'aies l'air de sortir de l'étable. »

- **Prégnance de certaines valeurs viriles dans la profession** : « On doit faire oublier que l'on est une femme. »



Les éleveuses adoptent différents **discours pour justifier de leur présence** (Le Feuvre & Guillaume, 2007)

- La **différenciation**, ou « *féminitude* » : complémentarité naturelle et efficace des sexes, « niches » féminines
- L'**assimilation**, ou « *virilité* » : se définir au masculin, mise en avant de comportements masculins

*J'ai failli me faire vi*ler plein de fois dans mon métier. Maintenant je suis armée jusqu'aux dents : j'ai carabine, fusil, pistolet...*





Avenir Elevages

Animaux - Territoires - Alimentation - Société

Proposition de typologie d'éleveuses

La division genrée
des tâches est
remise en question

EGALITAIRES *EMPÊCHEES*

- Remise en question des normes
comme espoir d'émancipation -

EGALITAIRES *ENGAGEES*

- Autonomie sur les tâches et
égalité au quotidien -

Leadership
partiel

Leadership
intégral

ELEVEUSES-MÈRES

- L'égalité dans la complémentarité -

AGRICULTEURS-FEMMES

- Décideuses professionnelles dans
une complémentarité choisie -

La division genrée des
tâches est revendiquée

La division genrée
des tâches est
remise en question

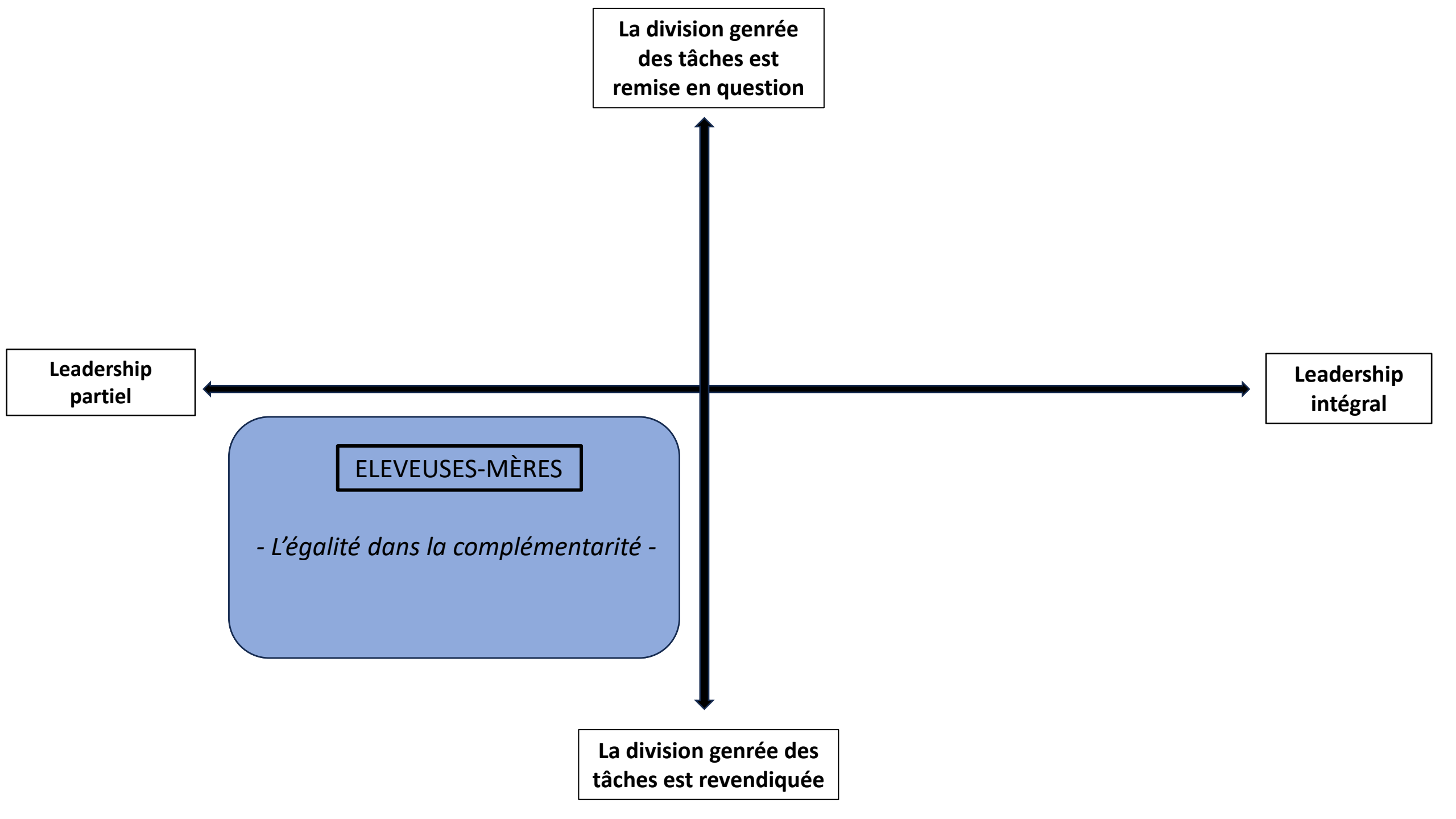
Leadership
partiel

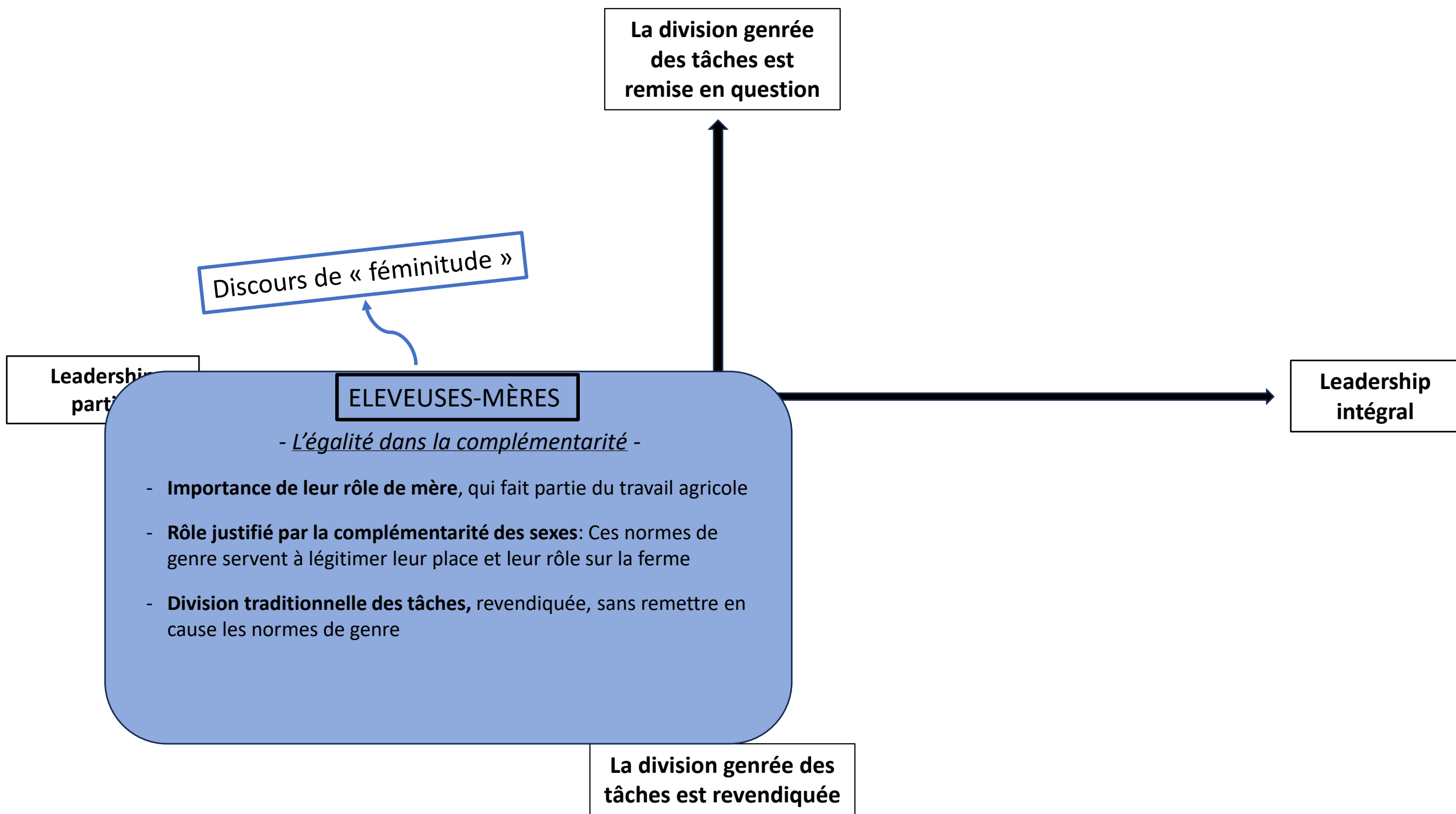
Leadership
intégral

ELEVEUSES-MÈRES

- L'égalité dans la complémentarité -

La division genrée des
tâches est revendiquée





La division genrée
des tâches est
remise en question

Leadership
partiel

Leadership
intégral

ELEVEUSES-MÈRES

- L'égalité dans la complémentarité -

AGRICULTEURS-FEMMES

*- Décideuses professionnelles dans
une complémentarité choisie -*

La division genrée des
tâches est revendiquée

La division genrée
des tâches est
remise en question

Discours de « virilité »
ET de « féminité »

Leadership
partiel

ELEVEUSES-MÈRES

- *L'égalité dans la complémentarité* -

AGRICULTEURS-FEMMES

- *Décideuses professionnelles dans une complémentarité choisie* -

- **Leadership agricole** : Elle occupe des positions de leadership à la fois sur l'exploitation agricole et dans les instances décisionnelles
- **Identité professionnelle** : Elle se considère avant tout comme *professionnelle* du milieu agricole, ensuite femme. Porte-parole d'une profession majoritairement masculine. Cheffe d'entreprise
- **La complémentarité des sexes** pour justifier l'égalité

Leadership
égal

La division genrée des
tâches est revendiquée

La division genrée
des tâches est
remise en question

EGALITAIRES *ENGAGEES*

- *Autonomie sur les tâches et
égalité au quotidien* -

Leadership
partiel

ELEVEUSES-MÈRES

- *L'égalité dans la complémentarité* -

Leadership
intégral

AGRICULTEURS-FEMMES

- *Décideuses professionnelles dans
une complémentarité choisie* -

La division genrée des
tâches est revendiquée

La division genrée
des tâches
remise

EGALITAIRES ENGAGÉES

- Autonomie sur les tâches et égalité au quotidien -

- **Transgression des rôles** : Maîtrise des tâches mécaniques, grande autonomie, présence instances locales, travail domestique
- **Séparation vie pro/vie perso** : Délimitation claire entre le travail et le temps libre, recherche de congés, un travail comme un autre
- **Engagement** : Active dans la défense des femmes en élevage et impliquée dans toutes les décisions stratégiques, que ce soit seule ou en équipe

Discours de « dépassement du genre »

Leadership
partiel

Leadership
intégral

ELEVEUSES-MÈRES

- *L'égalité dans la complémentarité* -

AGRICULTEURS-FEMMES

- *Décideuses professionnelles dans
une complémentarité choisie* -

La division genrée des
tâches est revendiquée

La division genrée
des tâches est
remise en question

EGALITAIRES *EMPÊCHEES*

- Remise en question des normes
comme espoir d'émancipation -

EGALITAIRES *ENGAGEES*

- Autonomie sur les tâches et
égalité au quotidien -

Leadership
partiel

Leadership
intégral

ELEVEUSES-MÈRES

- L'égalité dans la complémentarité -

AGRICULTEURS-FEMMES

- Décideuses professionnelles dans
une complémentarité choisie -

La division genrée des
tâches est revendiquée

La division genrée

EGALITAIRES EMPÊCHÉES

- Remise en question des normes comme espoir d'émancipation -

- **Travail avec les hommes** : Installées sur l'exploitation de leur mari ou travaillent aux côtés d'hommes, tensions avec belle famille
- **Féminisme comme bannière** : se revendiquent *féministes* comme espoir de résoudre les inégalités vécues sur la ferme
- **Groupes de femmes** : espaces leur permettent de partager leurs expériences, de se soutenir et de trouver de la force collective

Leadership
partiel

Discours de « dépassement du genre »

ENGAGÉES

- *Autoromie sur les tâches*
- *égalité au quotidien* -

Leadership
intégral

ELEVEUSES-MÈRES

- *L'égalité dans la complémentarité* -

AGRICULTEURS-FEMMES

- *Décideuses professionnelles dans une complémentarité choisie* -

La division genrée des
tâches est revendiquée

La division genrée
des tâches est
remise en question

EGALITAIRES *EMPÊCHÉES*

- *La remise en question des normes
comme espoir d'émancipation* -

EGALITAIRES *ENGAGÉES*

- *Autonomie sur les tâches et
égalité au quotidien* -

Leadership
partiel

Leadership
intégral

ELEVEUSES-MÈRES

- *L'égalité dans la complémentarité* -

AGRICULTEURS-FEMMES

- *Décideuses professionnelles dans
une complémentarité choisie* -

La division genrée des
tâches est revendiquée

(Des) conditions de la reconnaissance

- Favoriser les roulements dans le travail

- La répartition genrée des tâches est un **frein à l'innovation** en élevage, **un frein à la circulation des savoirs, un frein à la reconnaissance des éleveuses**

- **Les éleveuses semblent innover** lorsque :

- 1) elles ont une fine connaissance et une maîtrise de la tâche
- 2) elles disposent du pouvoir décisionnel suffisant pour instaurer un changement



Besoin de formation sur les activités mécaniques, parfois en non-mixité



Communiquer sur les bienfaits d'une organisation du travail égalitaire



Ce que l'on pourrait mettre en place

- **Les services de remplacement sont à renforcer :**

- Congés maternités non remplacés, salariés ne souhaitant pas effectuer le travail de l'éleveuse (ou lui obéir), difficultés de recruter des salariées femmes.
- **Pouvoir assurer les éleveuses (et éleveurs) d'obtenir un remplaçant lorsqu'ils souhaitent des congés** peut être un levier d'action pour attirer les jeunes vers le métier qu'ils perçoivent comme très contraignant.
- **Garde d'enfants post-congé maternité ?**

★ **L'inégale répartition du travail domestique** est un frein majeur à la présence et la participation des femmes dans les instances agricoles : réunions le soir alors que la femme s'occupe du foyer.



Organiser des réunions hors temps de travail domestique

Travailler sur les formes de gouvernance des instances : sociocratie





Avenir Elevages

Animaux - Territoires - Alimentation - Société



James Hogge – Idele, GIS AE, Dynamiques Rurales

Anne-Charlotte Dockès – Idele, GIS AE

Elsa Delanoue – Idele, Ifip, Itavi

Christophe Perrot – Idele

Merci !

