



AGROBIO 35

PRÉAMBULE - LA RÉPARTITION GENRÉE DU TRAVAIL

La division genrée du travail est un phénomène social qui assigne prioritairement les hommes à la sphère productive et les femmes à la sphère reproductive, tout en accordant une plus grande valeur aux tâches masculines. Cette répartition genrée du travail est particulièrement marquée dans le monde agricole. Dans les exploitations où les agricultrices sont installées en couple, elles assument majoritairement les tâches administratives, la diversification (vente, transformation), et les soins aux animaux, tandis que le machinisme et les cultures restent principalement masculins. Cette répartition inégale s'étend au-delà de la sphère professionnelle, englobant les tâches domestiques et parentales.

Cette répartition du travail se retrouve dans tous les domaines de profession mais est particulièrement forte dans les professions où les sphères familiale et professionnelles s'entremêlent. Elle peut être choisie ou subie.

I. COMMENT L'ORGANISATION DU TRAVAIL EN COUPLE SE CONSTRUIT ?

A. MISE EN PLACE DU CADRE

L'enquête nous a montré, que l'installation d'un couple sur une ferme est souvent construite comme un « **projet de vie** », où le travail agricole et domestique sont interdépendants. Ce modèle de « maisonnée exploitante » fusionne la sphère domestique et professionnelle, rendant difficile la séparation des rôles.

A l'installation, un cadre de travail et répartition des tâches se crée, les agricultrices enquêtées, qu'elles soient arrivées avant, en même temps, ou après leur conjoint, on toutes exprimées l'impression d'avoir du « **prendre leur place** » ou « **faire leur place** ».

« On a pris le temps d'avoir un point chaque lundi matin pour se répartir les tâches, pour savoir les priorités, etc. C'était à mon initiative de mettre ce point en place »

Ce cadre est très souvent basé sur la complémentarité des rôles. Ce concept repose sur l'idée que les femmes auraient des qualités et des compétences différentes que celles des hommes mais qui sont complémentaires. Ce concept est très ancré dans les idées des agriculteur·ice·s mais repose sur des stéréotypes de genre et une hiérarchisation des sexes.

Cette situation est exacerbée en installation en couple car les tâches domestiques sont également étudiées sous ce prisme de la complémentarité par les couples.

B. MAINTENIR LE CADRE

Ensuite, tout au long de leur carrière, il revient aux agricultrices de maintenir ce cadre de travail. Ce sont elles qui ont à charge de noter et superviser les déséquilibres potentiels et l'initiation des discussions pour les réajuster.

Certains aléas de vie viennent fortement déséquilibrer ce cadre comme par exemple l'arrivée d'un enfant **« La grossesse, c'est vraiment le moment où tout glisse et on prend des mauvaises habitudes »**.

Le travail des femmes sur la ferme devient morcelé, car il s'adapte aux contraintes familiales, et inversement, les femmes s'occupent de plus en plus des tâches domestiques et familiales car leur travail est morcelé.

C. LES STRATÉGIES D'ADAPTATIONS

Face à ces déséquilibres, plusieurs agricultrices adoptent des stratégies de **« lâcher prise »** pour alléger leur charge mentale, en renonçant à certaines tâches domestiques ou en réajustant leurs attentes vis-à-vis de la division des rôles. **« J'ai dû baisser mon niveau d'exigence parce qu'il le fait moins bien. Donc notre maison est moyennement propre [...] C'est un vrai lâcher prise. »** Ce lâcher prise peut avoir des effets sur la vie sociale **« ma maison est moins propre, donc je reçois moins. »**

Certaines choisissent également de prioriser des tâches où elles se sentent légitimes, au détriment d'un développement plus large de leurs compétences professionnelles.



Même si le cadre de répartition du travail est plus ou moins genrée, il n'est pas systématiquement subit. Certaines agricultrices sont tout à fait en adéquation avec celui-ci, d'autres aimeraient que des choses bougent. Notons toutefois que l'ensemble des agricultrices trouve qu'il y a une différence dans la charge de travail domestique et n'est pas satisfaite entièrement de cette situation.

II. QUELLES SONT LES FORCES DES AGRICULTRICES DANS LA CONSTRUCTION ET LE MAINTIEN DE CE CADRE ?

A. LE STATUT CRISTALLISE LA LÉGITIMITÉ

Le statut professionnel des agricultrices joue un rôle fondamental dans la reconnaissance de leur travail. Le fait d'avoir un statut officiel, mais surtout équivalent à celui de leur conjoint leur confère une légitimité professionnelle. **« Et là le fait que je m'installe pour de vrai pour moi c'est important (d'apprendre à utiliser le tracteur). [...] Comme si j'avais besoin de ça en fait pour être légitime quoi »**



B. CONNAISSANCES ET EXPÉRIENCES AGRICOLES

Les agricultrices qui possèdent une formation agricole, une origine familiale dans ce milieu, ou une expérience antérieure dans l'agriculture sont mieux armées pour négocier leur place et s'affirmer dans la répartition des tâches

C. CONTRIBUTION ÉCONOMIQUE AU FOYER ET À LA FERME

La contribution économique des agricultrices à la ferme renforce leur indépendance et leur légitimité dans le couple. Plus elles génèrent des revenus propres, plus elles ont confiance en elles et peuvent influencer les décisions au sein du foyer et de la ferme **« sur la cinquantaine d'endroits où l'on livre, je pense que mon conjoint en a trouvé 10, moi tout le reste. »**

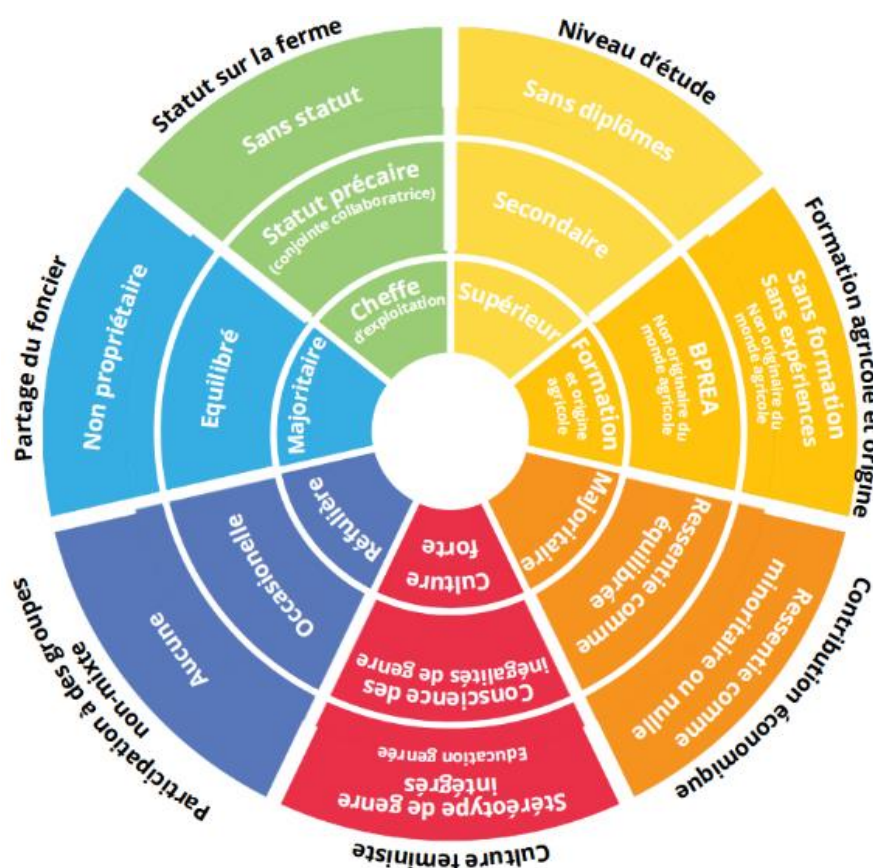
D. LA CULTURE FÉMINISTE ET LES GROUPES NON-MIXTES

Les groupes non-mixtes offrent un espace de réflexion et d'émancipation pour les agricultrices. Ces espaces permettent de prendre conscience des inégalités et de développer des stratégies collectives pour améliorer leur situation. Ils jouent un rôle clé dans la valorisation de leur identité professionnelle et personnelle. Toutefois, bien que ces groupes soient perçus comme des espaces « réparateurs », certains débats montrent qu'ils valorisent parfois la complémentarité des rôles, ce qui peut limiter leur impact en termes de remise en question radicale des inégalités.

E. POSSESSION ÉQUITABLE DU FONCIER

L'accès à la terre et la possession foncière sont essentiels pour l'indépendance économique des agricultrices. Posséder une part équitable du foncier permet aux femmes d'avoir un pouvoir décisionnel sur la gestion de la ferme et assure une sécurité financière sur le long terme

Pour illustrer ces propos, il a été proposé une « roue des forces » inspirée de la « roue des privilèges ».



CONCLUSION & IDÉES D' ACTIONS

Plusieurs leviers d'action sont proposés pour réduire les inégalités dans la répartition du travail, ces leviers peuvent être portés par les organismes para-agricoles, les organismes de formations, les agricultrices, etc.

- **Sensibilisation et formation** : Il est essentiel de sensibiliser les organismes d'accompagnement agricole et de formation à l'importance d'une meilleure répartition des tâches entre les sexes.
- **Congé paternité** : La MSA et autres organismes para-agricoles doivent promouvoir davantage le congé paternité pour alléger la charge des femmes et rééquilibrer les responsabilités.
- **Accompagnement spécifique des couples à l'installation** via une formation «travailler en couple» en proposant des outils pour mieux répartir les responsabilités
- **Groupes non-mixtes** : Encourager le développement et la pérennisation de groupes non-mixtes permet aux femmes de discuter librement des enjeux de genre et de partager des stratégies pour faire face aux inégalités
- **Formations techniques** : Développer des formations techniques non-mixtes pour renforcer les compétences des agricultrices dans des domaines traditionnellement dominés par les hommes
- **Aide aux jeunes parents** : Faciliter l'accès à des services d'aide domestique et proposer des solutions pour que les jeunes parents puissent participer à la vie professionnelle tout en assumant leurs responsabilités parentales, par exemple en facilitant la venue de parents avec leur bébé lors de formations ou d'événements
- **Valorisation du travail des femmes** : Il est également important de mener des recherches pour comptabiliser et valoriser économiquement la contribution des femmes dans l'exploitation, afin de rendre leur travail plus visible et reconnu

Enquête réalisée par Joséphine LACHASSE,
stagiaire égalité femme-homme à Agrobio35

Plus d'informations

Pauline CROS
Animatrice égalité
p.cros@agrobio-bretagne.org
06.22.41.83.13

