



DÉGENRONS

l'installation en agriculture

©Béa Uhart - Réseau des Civam

Accompagner les porteuses de projet agricole

**RETOURS D'EXPÉRIENCES
POUR PASSER
À L'ACTION !**

Contributions

Ont contribué à l'écriture de ce livret

- **Réseau Civam**

Centres d'initiatives pour valoriser l'agriculture et le milieu rural

Johanna Grandserre et Sixtine Prioux

- **Accueil Paysan**

Manon Damalix

- **FADEAR**

Fédération associative pour le Développement de l'Emploi Agricole et Rural

Bertille Fages

- **FNAB**

Fédération Nationale d'Agriculture Biologique

Anne Picot

- **MIRAMAP**

Mouvement Inter Régional des AMAP

Associations pour le Maintien d'une Agriculture Paysanne

Marilyn Metayer

- **RENETA**

Réseau National des Espaces-Test Agricoles

Mathilde Coudray

- **Solidarité Paysans**

Amélie Brard

- **SRF**

Service Remplacement France

Baptiste Catalan et Karim Cheurfa-Molinier

- **Terre de Liens**

Noémie Girard

- **Trame**

Kim Deslandes, Alexis Claudel, Elsa Ebrard



FNAB
Fédération Nationale
d'Agriculture Biologique



**La rédaction de ce guide a été permise
grâce au soutien financier**



Sommaire

-  **01** **Intervention du réseau des AMAP Île-de-France en BPREA sur la question du genre en agriculture** p.4
-  **02** **Animation d'un module de sensibilisation en établissement scolaire agricole sur les inégalités de genre et la place des femmes en agriculture** par Nourrir 49 p.6
-  **03** **Étude des freins et leviers dans les parcours d'installation des agricultrices : cas du parcours Ecopaysans** par l'ARDEAR PACA et l'ADEAR 84 p.8
-  **04** **Le réseau *Ferm'en femmes* des Hautes-Pyrénées** p.10
-  **05** **Création d'un réseau de marrainage pour favoriser l'installation par Initiatives Paysannes** dans les Hauts-de-France p.12
-  **06** **Groupe d'échanges et de formation en non-mixité au Civam de Loire-Atlantique : agricultrices et porteuses de projet avancent ensemble** p.14
-  **07** **Réseau femmes en agriculture dans le sud Deux-Sèvres : Tisser du lien, créer des solidarités et se former entre agricultrices et porteuses de projet agricole** p.16
-  **08** **Émergence d'un groupe de paysannes** au Civam 31 p.18
-  **09** **Faire émerger des rôles modèles féminins : La pépinière d'administratrices de la Fédération nationale d'agriculture biologique** p.20
-  **10** **Entr'Elles, un nouveau collectif lancé par FD Cuma 38 pour entreprendre en agriculture au féminin** p.22
-  **11** **Améliorer la démarche "Haute Valeur Humaine" de Trame en tenant compte du genre** p.24

INTERVENTION DU RÉSEAU DES AMAP ÎLE-DE-FRANCE EN BPREA¹ sur la question du genre en agriculture



Contexte

Le réseau des AMAP IDF (Association pour le maintien d'une agriculture paysanne) **accompagne les porteur-euses de projet** dans leur parcours d'installation, sur un ensemble de thématiques relevant de la viabilité économique et de la viabilité du métier. Or, l'agriculture, comme l'ensemble de la société, est traversée par de nombreux stéréotypes de genre, semant d'embûches supplémentaires, **le parcours d'installation des femmes, qui se voient brider** dans leur projet dès la phase d'émergence.

Ainsi, malgré une forte présence féminine dans les parcours de formation et d'installation, **les femmes rencontrent davantage d'obstacles et restent largement sous-représentées** parmi les agricultrices installées : entre 2015 et 2017, **seulement 22 % des installations aidées** en Île-de-France concernaient des femmes.

Ces inégalités s'expliquent par des freins

structurels mais aussi par des représentations sociales qui **limitent la légitimité des femmes à devenir cheffes d'exploitation**.

Dans le cadre du projet **Dégenrons l'installation en agriculture**, plusieurs actions ont été menées pour **sensibiliser, former et soutenir les femmes** dans leur parcours agricole, dont des interventions en BPREA. Elles contribuent à faire prendre conscience des **freins spécifiques rencontrés par les femmes** dans leur parcours à l'installation, auprès des jeunes en formation (BPREA) et des acteurs de l'accompagnement agricole. Elles permettent également de **donner des clés de lecture historiques et sociales** de ces freins, et de favoriser une réflexion collective sur l'égalité dans les trajectoires agricoles, afin de faire évoluer les mentalités, notamment auprès des jeunes en formation (BPREA) et des acteurs de l'accompagnement agricole.



Ce qui a été fait

Des demi-journées d'animation ont été organisées dans des formations BPREA, financées par la Région, la DRIAAF et le programme **Dégenrons l'installation en agriculture**. Trois interventions ont eu lieu auprès de différentes promotions en Île-de-France. Ces sessions, **co-construites avec des paysannes intervenantes**, ont permis d'aborder la question du genre avec les élèves.

Chaque intervention dure 3h30 et demande environ une journée de préparation. L'intervention se déroule autour d'un **quiz introductif** sur les inégalités, **d'ateliers sur les stéréotypes**, et d'un **apport historique** : d'abord sur le rôle invisible des femmes dans l'agriculture familiale (1900-1950), puis sur leur effacement lors de la modernisation agricole (1950-1975).

Les participant-es travaillent ensuite en groupe pour **identifier les freins à l'installation des femmes**, puis débattent sur des affirmations liées à l'auto-censure, la charge mentale ou le sexe. Une **frise chronologique** illustre les avancées sociales des agricultrices, suivie d'un échange sur les congés maternité et paternité. L'intervention se conclut par le **témoignage d'une paysanne installée**, qui partage son expérience et les ressources mobilisées.

Parallèlement, des outils pédagogiques (podcasts, *fiches pratiques*, *portraits de femmes*) sont diffusés pour inspirer et informer l'ensemble des acteur·ices du parcours d'installation.

¹ Brevet Professionnel Responsable d'Entreprise Agricole



Enseignements et perspectives

En 2025, le module a été repensé en partenariat avec Abiosol, confirmant l'**importance d'une approche collective** et ancrée dans les **réalités du terrain**. L'usage d'**outils participatifs** et d'une posture non descendante a favorisé l'expression des élèves et une prise de conscience réelle, notamment grâce à l'atelier frise chronologique.

Les retours des apprenant·es montrent un **besoin important d'espaces d'échange** sur des questions encore peu abordées en formation. Si certain·es arrivent en début de module avec des a priori ou des **craintes liées au regard des autres**, beaucoup apprécient la possibilité d'en parler librement.

La **présence de modèles féminins** est également cruciale : voir d'autres femmes réussir **encourage l'identification** et la projection dans un parcours professionnel.

Le changement nécessite aussi la formation des accompagnateur·ices et des institutions à une approche sensible à l'égalité de genre, faute de quoi les mêmes obstacles perdureront.

Dans les années à venir, le Réseau AMAP Île-de-France souhaite **renforcer la sensibilisation des jeunes** (BTS et lycée agricole), poursuivre le développement des outils, créer des espaces de soutien pour les femmes, et **promouvoir un accompagnement inclusif** adapté aux besoins spécifiques.



Points d'attention

Un point de vigilance concerne la **mobilisation du corps enseignant**, souvent limitée par des plannings chargés et un manque de temps disponible. Par ailleurs, les **contraintes budgétaires** des établissements scolaires peuvent restreindre leur capacité à intégrer de nouvelles initiatives perçues comme secondaires. Ces facteurs représentent des **freins potentiels** à la diffusion et à la pérennisation des interventions.

Un second de point de vigilance concerne la **période d'intervention** : afin de pouvoir mobiliser une paysanne pour témoigner, bien vérifier que la date ne tombe pas dans un pic d'activité de la ferme (selon sa production) et prévoir un dédommagement du temps passé.



©Béa Uhart - Réseau des Civam

ANIMATION D'UN MODULE DE SENSIBILISATION EN ÉTABLISSEMENT SCOLAIRE AGRICOLE sur les inégalités de genre et la place des femmes en agriculture

par Nourrir 49



Temps d'échange autour d'un photolangage à partir de planches de BD « Il est où le patron ? » et de photos du quotidien sur les fermes, faisant écho à des situations déjà vécues par les étudiant·es de BTS de l'ESA (49).

©Nourrir 49



Contexte

Le module *Dégenrons l'installation en agriculture* est né d'un constat partagé sur la persistance des inégalités entre les femmes et les hommes dans le milieu agricole, y compris dès les premières expériences professionnelles des jeunes en formation. Cette action est portée par Nourrir 49 – le réseau des initiatives paysannes en Anjou – qui rassemble plusieurs structures agricoles basées en Maine-et-Loire : Solidarité Paysans 49, Terre de Liens Pays de la Loire, la CIAP Pays de la Loire, Vivre au Pays, Accueil Paysan Pays de la Loire, le CIVAM AD 49 et le GABB Anjou. Nourrir 49 s'est positionné pour faire de l'Anjou un des territoires tests du projet national *Dégenrons l'installation en agriculture* : le réseau a souhaité sensibiliser les élèves d'établissements agricoles et les futur·es installé·es du département aux questions de genre par la création d'un module pédagogique. Dans un secteur encore fortement marqué par des représentations genrées des métiers et des rôles, il nous a semblé essentiel de créer

un espace dédié à la réflexion et à l'échange autour de ces questions. Destiné aux élèves en formation agricole, ce module propose un temps collectif construit à partir des vécus des jeunes lors de leurs stages et immersions sur le terrain. Il vise à interroger ensemble la place des femmes dans le secteur, à mettre en lumière les stéréotypes et comportements sexistes rencontrés, et à encourager une prise de conscience partagée. Pensé comme un levier à la fois pédagogique et émancipateur, ce temps vise aussi à faire émerger des pistes d'action concrètes : comment mieux vivre son stage face aux stéréotypes de genre ? Comment réagir face à une situation sexiste ? Comment, à son échelle, contribuer à faire évoluer les pratiques dans le monde agricole ? Enfin, le module valorise le dialogue entre pair·es et la construction de réponses collectives, dans l'idée que le changement passe aussi par la force du groupe et la solidarité entre élèves.



Ce qui a été fait

Dans le cadre du projet *Dégenrons l'installation en agriculture*, les financements obtenus ont permis d'initier la réflexion et de rémunérer le temps investi par les structures membres de Nourrir 49 pour la co-construction et l'animation du module pédagogique. Au total, 12 jours ont été consacrés à ce volet d'animation. Pour les futures interventions en classe, **comptez une journée de travail par intervention en classe** (contact établissement, échange avec l'enseignant·e, logistique, compte-rendu...). Chaque structure a pris en charge la création d'une séquence d'animation à intégrer au module. Le GABB Anjou et le CIVAM

AD 49 ont ensuite assuré la coordination du volet "module pédagogique" afin d'élaborer un **programme cohérent de deux heures, adaptable sur trois heures**. Cette structuration a permis de construire un fil rouge pédagogique pertinent, mobilisable dans différents contextes scolaires. Une intervention expérimentale et gratuite a été menée en collaboration avec l'enseignante Julie Avril au sein de l'École Supérieure d'Agricultures (ESA) et auprès d'une classe de quinze élèves de BTSA Métiers de l'Elevage en apprentissage. Deux animatrices du GABB Anjou et CIVAM AD 49 sont intervenues lors de ce test, avec

la perspective de poursuivre les prochaines sessions en binôme animatrice/paysanne, afin d'enrichir l'approche pédagogique par un témoignage ancré dans le vécu professionnel. Le module s'appuie sur **plusieurs outils d'animation participative** : débat mouvant, photolangage (s'appuyant sur la BD « Il est où le patron ? », et sur des photos issues de journées de formation ou de catalogues agricoles), apports de connaissances et de repères historiques sur l'évolution de la place des femmes dans le monde agricole par un quizz, et témoignages.

Pour évaluer l'impact du module, un temps de retour a été proposé aux étudiant·es à l'issue de l'intervention. Les réponses ont été collectées collectivement sur paperboard. Un échange bilan a également eu lieu avec l'enseignante, qui a pu partager son regard sur le déroulé et la pertinence de l'intervention.

BOÎTE À OUTILS

Parmi les documents créés durant le processus de création et d'intervention, on retrouve :



Un diaporama d'intervention



Et cette femme, elle fait quoi sur la ferme ?
Oh, pas grand chose... Juste la comptabilité, l'accueil, les visites...



Un flyer de présentation du module à destination des enseignantes



Un compte rendu de l'intervention "test"

Enseignements et perspectives

La co-construction du module *Dégenrons* a confirmé la pertinence d'une approche collective et ancrée dans les réalités de terrain. Les outils participatifs et la posture non descendante ont facilité l'expression des élèves et favorisé une réelle prise de conscience autour des questions de genre. Les retours des bénéficiaires ont permis de faire ressortir **deux enseignements majeurs** :

1. Les étudiant·es ont un réel besoin d'espaces d'échange pour aborder ces sujets encore peu discutés en formation.

2. Les agriculteur·ices ne sont pas toujours suffisamment outillé·es ou sensibilisé·es pour accueillir des jeunes dans de bonnes conditions, notamment face aux enjeux de sexe. Il semble nécessaire de sensibiliser les employeurs agricoles et le corps enseignant.

Le CIVAM AD 49 et le GABB Anjou poursuivront les interventions en classe. Le module - désormais inscrit à leurs catalogues scolaires respectifs - a vocation à être diffusé plus largement et à évoluer selon les besoins identifiés (ex : un débat sur la non-mixité choisie).

Points d'attention

Parmi les points d'attention relevés, on note que le **module a été conçu pour être adaptable**, à la fois en durée (de 2h à 3h) et selon le niveau des publics scolaires rencontrés. Cette **souplesse pédagogique implique toutefois un temps de préparation important** : ajustement des contenus, création d'un diaporama spécifique à chaque intervention, coordination avec les enseignant·es, etc.

La **difficulté liée à la mobilisation du corps enseignant** (temps disponible, planning des formations...) et les **contraintes budgétaires** des établissements scolaires constituent des freins potentiels à l'essaimage de nos interventions.



« Pendant mon stage à la laiterie, quelqu'un a demandé à parler au patron. J'ai répondu que ma patronne était dans son bureau. On m'a rétorqué qu'on voulait parler à l'homme. »

Une étudiante



« Je cherchais un stage en élevage, au téléphone, on m'a directement répondu qu'on ne cherchait que des gars... »

Une étudiante

ÉTUDE DES FREINS ET LEVIERS dans les parcours d'installation des agricultrices

Cas du parcours Ecopaysans par l'ARDEAR PACA et l'ADEAR 84



©ADEAR84



Contexte

Face au constat partagé des difficultés rencontrées des femmes pour s'installer en tant que paysanne, l'ARDEAR¹ PACA a souhaité questionner l'insertion des femmes dans la profession agricole, notamment via les formations (à l'installation). En PACA le parcours de formation et d'accompagnement Ecopaysans est réalisé en collaboration avec plusieurs partenaires dont les ADEAR, les Agribios (groupement d'agriculteurs bio) et les CFPPA². Ce parcours est mixte (hommes et femmes) et accueille des sessions de 7 à 10 personnes. Les profils des personnes suivant ce parcours sont variés mais depuis quelques années, les femmes représentent une part plus importante (environ 60 %).

Or, le contexte d'installation pour les femmes amène des **nouvelles questions et problématiques**. Les objectifs de l'étude étaient de :

- **Caractériser les principales problématiques** rencontrées par les paysannes pendant et après leur parcours d'installation,
- **Identifier les leviers** qui permettent de répondre aux problématiques rencontrées,
- **Dégager des actions** à mettre en œuvre dans le cadre du parcours Ecopaysans et de l'accompagnement afin d'améliorer l'intégration des paysannes dans le monde agricole.



Ce qui a été fait

Étape 1

2024 (financée par l'ARDEAR AURA) : Enquête par entretien semi-directif auprès de structures de l'accompagnement et de la formation agricole dans plusieurs régions de France. Une phase de bibliographie a précédé cette étape. Neuf structures ont été enquêtées (le Civam ADAGE 35, l'ADEAR 05, Initiatives Paysannes, l'ADEAR Loire, le Réseau CIVAM, les CFPPA 84, 04 et 05 et l'association SOL).

Étape 2

Décembre 2024 à avril 2025 (financée par le projet *Dégenrons l'installation en agriculture*) : Enquêtes par entretien semi-directif auprès de paysannes ayant suivi le parcours Ecopaysans. L'échantillon à enquêter s'est construit afin d'avoir la meilleure représentativité des profils des femmes installées, que ça soit en termes de production, de situation d'installation, de statut, de territoire et de date d'installation. Neuf entretiens ont été réalisés : trois dans le

Vaucluse, trois dans les Bouches-du-Rhône, un dans les Alpes de Haute Provence et deux dans le Var. Les situations d'installation sont toutes représentées (seule, en couple puis séparation, en GAEC familial, en collectif, avec DJA³, sans statut...). Elles se sont installées entre 2012 et 2019 sur des productions en maraîchage, en plantes aromatiques et médicinales, arboriculture, viticulture, petits fruits, volailles, caprins et céréales (pain).

Étape 3

Avril à juillet 2025 : analyse de l'enquête. En plus d'une fiche qui récapitule les difficultés et leviers, 3 livrables sont prévus :

- un rapport d'étude interne à l'ARDEAR PACA, disponible pour les financeurs
- une fiche action Ecopaysans, qui sera disponible sur notre site Internet
- une fiche "lever les difficultés" à destination du réseau InPACT⁴

¹ ARDEAR : Association régionale pour le Développement de l'Emploi et de l'Agriculture Rurale

² CFPPA : Centre de Formation Professionnelle et de Promotion Agricole

³ DJA : Dotation Jeune Agriculteur

⁴ InPACT : Initiatives pour une Agriculture Citoyenne et Territoriale



Enseignements et perspectives

Cette étude a permis d'identifier plusieurs pistes d'évolution du parcours Ecopaysans :

- **améliorer le contenu de la formation** : évoquer la répartition des tâches entre vie professionnelle et personnelle, sensibiliser sur les choix de statuts lors de l'installation, informer sur les droits sociaux (par exemple, sur l'accès au congé maternité)
- **visibiliser les paysannes** (sur leurs parcours, compétences...) via les visites, exemples en formation, portraits de paysannes, etc
- **mieux accompagner les stages** (former les accueillant·es, répertoire de fermes, suivis)

- **mise en place de marrainage**
- **améliorer l'accompagnement post-formation**: temps en non mixité, chantiers participatifs

De manière plus globale nous avons aussi identifié d'autres actions de sensibilisation auprès de différents publics (théâtre forum, projection-débat), des actions auprès des formateurs masculins pour travailler sur leur posture, organiser des formations en non mixité techniques...



Points d'attention

Les organismes de développement hors du réseau Impact n'ont pas été enquêtés (Chambre d'agriculture, FDSEA par exemple). Il aurait été intéressant de compléter les entretiens avec ce type d'acteurs afin d'obtenir un échantillon plus représentatif lors de l'étape 1 du projet.

« Je me questionne sur est-ce que c'est genré, est-ce que les mères culpabilisent plus de laisser leur enfant : mes collègues masculins aussi veulent travailler moins, mais ils ne l'ont jamais exprimé en lien avec leurs enfants. »

Une paysanne du Vaucluse



« Il y a beaucoup de témoignages de femmes qui n'auraient pas réussi à s'installer sans l'aide d'hommes (pour construction de bâtiments, serres par exemple), d'où l'intérêt des chantiers participatifs en non-mixité choisie pour s'émanciper. »

Axelle, animatrice de l'ADEAR 05



TYPOLOGIE DES DIFFICULTÉS ET PISTES DE LEVIERS



LE RÉSEAU FERM'EN FEMMES DES HAUTES-PYRÉNÉES

Créer un réseau de marrainage cédantes / porteuses de projets



Contexte

Face aux constats que les discriminations de genre sont également très prégnantes dans le parcours à l'installation des femmes, le GAB 65 a souhaité participer au projet *Dégenrons l'installation en agriculture* afin de se doter de moyens pour intégrer une dimension genrée dans l'accompagnement proposé par Fermencoop (coopérative d'installation) aux porteuses de projets.

La finalité du GAB 65 dans ce programme d'actions a donc été de renforcer le dispositif de test d'activité par une approche genrée afin de favoriser l'installation effective de porteuses de projets.

“

« Faut que je monte sur le tracteur avec elle, c'est la seule manière que je vois pour déterminer si j'en suis capable »

Une porteuse de projet



Ce qui a été fait

Étape 1

Recenser d'une part des agricultrices pouvant libérer du foncier et le proposer à des porteuses de projet et, d'autre part, des agricultrices intéressées pour s'impliquer dans une démarche de « marrainage » et d'échanges entre futures cédantes et porteuses de projet.

émergeaient sur le département. Pour éviter une multiplication de dynamiques parallèles potentiellement concurrentes, des échanges ont donc eu lieu avec les femmes ou structures qui s'intéressent à la création de groupes femmes pour définir comment procéder collectivement.

Étape 2

Accompagner, à titre expérimental, deux agricultrices dans leur démarche d'accueil d'une porteuse de projet sur leur ferme : identifier si les conditions d'accueil sont réunies, les freins, les leviers, les solutions adaptées en termes de foncier, d'outil de production, de logement.

Une formation de 3 jours, « *Vivre le féminin en agriculture : s'affirmer, se faire respecter, accéder à sa puissance d'agir* », a été le fruit de cette réflexion collective pour permettre aux femmes (porteuses de projet et cédantes notamment) de **disposer d'un espace tiers, non mixte, non jugeant**, pour pouvoir déposer des expériences dérangeantes à difficiles, pour réaliser des apprentissages et pour **s'entraîner à faire face à l'agressivité et à la violence, et accéder à leur puissance d'agir**. Cette formation, prévue en novembre 2025, s'accompagnera d'un temps dédié sur l'organisation collective d'un ou plusieurs groupes à venir.

Étape 3

Construire et animer un réseau de femmes agricultrices. Un groupe non mixte composé d'agricultrices et de salariées a été constitué afin de définir la méthodologie de marrainage et d'échanges entre femmes. Dans le même temps, d'autres initiatives similaires



Enseignements et perspectives

Se projeter dans une dynamique de transmission ou d'accueil bouscule un équilibre souvent déjà fragile, dont la stabilité, et paradoxalement son instabilité, repose sur l'exploitation agricole. **Anticiper la transmission ou l'accueil de porteuses de projets sur sa ferme** demande donc une assise certaine pour les exploitantes : être en capacité de se projeter sans sa ferme et son activité. Cette première étape de **recensement des fermes volontaires** n'est donc pas anodine et demande un réel travail de proximité de la structure. Malgré l'usage d'outils classiques (questionnaire, communication) c'est grâce au bouche à oreille et à un long travail d'approche que les agricultrices ont été recensées comme volontaires pour travailler ce sujet.

D'autre part, il est **nécessaire d'accepter le temps long**. Deux à trois ans minimum peuvent être nécessaires entre **le début de l'accompagnement et l'aboutissement du scénario d'accueil**. Les actions d'accompagnement doivent donc être poursuivies.

Enfin, le besoin et l'envie de créer des lieux et des temps d'échanges spécifiques à la question du genre en agriculture sont



©GAB65

avérés, comme le prouve les différentes initiatives qui émergent en parallèle sur le territoire. Pourtant ces initiatives restent au stade du projet, ce qui traduit la difficulté de concrétiser, notamment en termes de méthode : **comment démarrer ? sous quelle forme ?** Le travail et la mutualisation entre ces initiatives autour du genre en agriculture sera indispensable pour nous permettre d'avancer collectivement sur le sujet dans notre département.



Points d'attention

Les agricultrices ont mis en avant que **pour perdurer, le groupe doit traiter de l'ensemble des discriminations vécues**. Les agricultrices qui ne sont pas originaires du territoire, pas issues du monde agricole, ou qui choisissent de produire en bio subissent d'autres discriminations, qui se cumulent avec les discriminations de genre. **La question genrée doit être replacée dans une approche holistique des discriminations vécues**.

L'**approche multi-acteurs** (GAB, Fermencoop, ADEAR, AFOCG) doit être renforcée pour harmoniser une volonté partagée de traiter cette question d'une part (harmonisation des propositions de formations par exemple) mais aussi pour **doter les structures de compétences essentielles** : celle de l'accompagnement dans une situation de discrimination.

Les perspectives de **marrainage cédantes / porteuses de projets** rencontrent un véritable succès des deux côtés. On observe une **réelle volonté de transmettre et d'apprendre**. D'autant plus dans ce cadre collectif qu'il convient de maintenir pour asseoir la volonté collective d'agir.

“

« Toute ma vie mes voisins ont attendu que je me plante. Une femme cheffe d'exploitation agricole ...»

Une productrice souhaitant libérer du foncier pour installer une porteuse de projet sur sa ferme

CRÉATION D'UN RÉSEAU DE MARRAINAGE pour favoriser l'installation par *Initiatives Paysannes* dans les Hauts-de-France



Contexte

Initiatives Paysannes, qui fait partie des réseaux ADEAR, accompagne la création et le développement de projets agricoles dans les Hauts-de-France, avec une attention particulière à la place des femmes en agriculture. Les groupes femmes constitués depuis 2021 ont fait émerger des besoins spécifiques liés à l'installation agricole et à la gestion de leur ferme. Lors d'une rencontre, une porteuse de projet a exprimé le souhait de réaliser un stage auprès d'une agricultrice pour observer concrètement son fonctionnement.

Ce besoin a fait écho à d'autres échanges, où des paysannes installées ont manifesté leur envie de transmettre et de soutenir de nouvelles arrivantes. C'est dans ce contexte qu'a été imaginée une expérimentation de marrainage, visant à :

- Faciliter les contacts entre porteuses de projet et paysannes installées
- Élargir le réseau de femmes en agriculture au-delà des groupes existants,
- Favoriser la participation des nouvelles arrivantes aux temps collectifs d'échanges.



“ J'aurais aimé que cela existe quand je me suis installée. Le marrainage pour moi, c'est de l'échange, de la bienveillance et du soutien »

Une paysanne volontaire pour être marraine



“ Je veux apporter un soutien, partager mon expérience et peut-être éviter certains écueils rencontrés. »

Une agricultrice, membre du réseau de marrainage



Ce qui a été fait

La première étape a consisté à concevoir et diffuser deux fiches de présentation : l'une destinée aux marraines, l'autre aux porteuses de projet. Ces fiches recueillent les éléments nécessaires à la mise en lien : parcours, productions, attentes, disponibilités, type d'accompagnement souhaité. Elles ont servi de base à la constitution du réseau et à la meilleure compréhension mutuelle des profils.

Un groupe de travail non mixte, composé d'agricultrices et de porteuses de projet volontaires, a été mis en place pour clarifier le fonctionnement du marrainage. Les échanges ont porté sur le rôle attendu des marraines, le type de soutien possible (échanges, visites, retours d'expérience), et les conditions de participation. Ces réunions ont permis de clarifier le fonctionnement : plutôt qu'un système de binômes fixes, le groupe a opté pour un réseau souple de marraines, que les porteuses de projet peuvent solliciter selon leurs besoins.

Cette organisation a donné naissance à un répertoire partagé, outil central du dispositif.

Pour l'expérimentation, ce répertoire a été diffusé uniquement aux participantes. Il a un rôle de guide pratique, regroupant :

- Une cartographie des marraines volontaires
- La liste des marraines, leur production et les domaines de compétences qu'elles ont ciblé,
- Les disponibilités et formes d'accompagnement possibles,
- Des conseils pratiques pour prendre contact, réaliser des stages et visites sur les fermes

Un suivi régulier des prises de contact a ensuite été instauré, permettant de suivre quels échanges avaient eu lieu et quels ajustements pouvaient être apportés pour améliorer la mise en relation. Ce suivi a permis de capitaliser sur l'expérience, de documenter les pratiques et de repérer de nouveaux besoins.



Enseignements et perspectives

La mise en place du dispositif a été plus longue que prévue, principalement en raison des difficultés à mobiliser le groupe de travail pour construire les modalités de l'expérimentation.

Notre action a confirmé la **pertinence du marrainage entre femmes** : les agricultrices ont montré une réelle envie de transmettre. La co-construction de la méthodologie avec les participantes a favorisé l'**appropriation du dispositif**. La création des fiches de présentation et du répertoire partagé a permis d'identifier clairement un **réseau de paysannes ressources**, désormais mobilisable.

Nous envisageons pour la suite :

- de tenir une visio-bilan en fin d'année avec toutes les participantes pour discuter des nouveaux échanges, des améliorations possibles, de l'ouverture plus large du répertoire et d'une éventuelle formalisation du dispositif (avec ou sans indemnisation notamment) ;
- d'organiser une formation en autodéfense verbale en janvier 2026, complémentaire au marrainage, pour renforcer le sentiment de légitimité des porteuses de projet et des jeunes agricultrices ;

- de mettre à jour le répertoire avec les améliorations identifiées, d'y intégrer de nouvelles marraines et de le diffuser plus largement aux porteuses de projet accompagnées par Initiatives Paysannes.

L'**absence de financement spécifique limite les possibilités d'approfondissement**. La suite dépendra sans doute d'une prise en main directe par les paysannes et porteuses de projet, appuyée ponctuellement par *Initiatives Paysannes*.



Points d'attention

Plusieurs points de vigilance ressortent :

- **Le risque de sur-sollicitation des paysannes**, dont le temps est limité, nécessite un cadre clair et une possible indemnisation de leur investissement.
- **La dispersion géographique a limité les rencontres physiques** ; il pourrait être pertinent d'appliquer le dispositif sur des territoires plus restreints pour favoriser les échanges en présentiel.
- **Le nombre de contacts effectifs est resté limité en 2025, du fait d'un calendrier peu favorable** : certaines porteuses de projet étant encore en phase de réflexion et peu enclines à solliciter des paysannes à cette étape de leur parcours. Cela souligne l'importance de déterminer le moment le plus pertinent pour proposer le marrainage au cours du parcours d'installation.

- **Le marrainage s'inscrit dans une dynamique de long terme** : entre la mise en lien, la création de la confiance et les premiers échanges concrets, deux à trois ans peuvent être nécessaires pour observer des impacts durables.



« Pour moi, le marrainage permet d'avoir des échanges enrichissants, constructifs et motivants pour toutes les deux. et un regard extérieur bienveillant sur mon projet. »

Une porteuse de projet agricole

GROUPE D'ÉCHANGES ET DE FORMATION EN NON-MIXITÉ au CIVAM de Loire-Atlantique

Agricultrices et porteuses de projet avancent ensemble



Contexte

C'est en 2013 que prend forme le **Groupe Femmes** au CIVAM 44, dans un monde agricole où les inégalités de genre sont encore bien trop prégnantes. Les objectifs du collectif sont : œuvrer à la reconnaissance de la contribution du travail des femmes dans la transition agroécologique ; améliorer leurs conditions de travail, par la reconnaissance de leurs rôles, le développement de leur autonomie ainsi que l'articulation entre leurs

vies professionnelles et personnelles ; faciliter leur insertion dans un milieu agricole durable, par la mise en réseau et la lutte contre l'isolement.

D'abord investi par des agricultrices, le collectif attire aujourd'hui de nombreuses jeunes installées et porteuses de projet, friandes d'accéder à l'espace d'empouvoirement qu'il a créé et continue de développer.



Ce qui a été fait

En 2024-2025, quatre porteuses de projet ont pu rejoindre le **Groupe Femmes CIVAM 44** et participer aux journées d'échanges du collectif. Ces journées d'échanges ont un format défini : une matinée de chantier participatif, selon les besoins de la ferme-hôte, pour s'entraider et se former entre paires, notamment pour l'utilisation d'outils, suivie d'une après-midi de travail sur un thème prédéfini (co-résolutions de difficultés individuelles, mieux communiquer, choisir ses indicateurs de réussite, organiser son travail...). En plus de ces journées d'échanges, des formations pour le développement de savoir-faire et savoir-être sont organisées (conduite d'engins agricoles, travail du métal, électricité paysanne et auto-défense verbale). Parallèlement, le groupe a à cœur de créer des temps d'échanges pour susciter des vocations. Un café installation-transmission au féminin,

financé par la communauté de communes Erdre et Gesvres et en partenariat avec CAP44¹, a été organisé en juin. Les membres du collectif participent également à des podcasts, à des projections du documentaire *Croquantes* et n'hésitent pas à présenter le collectif et la réalité des femmes dans le monde agricole lors d'événements publics.

En plus du financement Vivéa sur les après-midis du collectif et les formations techniques, le projet est soutenu depuis plusieurs années par la DRDDE², la DDDFE³, le Conseil Départemental de Loire-Atlantique et Nantes Métropole. En 2025, le groupe s'est engagé dans la reconnaissance du collectif en GIEE⁴, pour valoriser la contribution des agricultrices à la transition agroécologique. Il court jusqu'à 2027.

¹CAP 44 : structure membre du réseau ADEAR de Loire-Atlantique
²DRDDE : Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité

³DDDFE : Délégation Départementale aux Droits des Femmes et à l'Égalité
⁴GIEE : Groupement d'Intérêt Économique et Environnemental



Enseignements et perspectives

Mélanger les publics se révèle être une expérience riche en rencontres et échanges. La formation **conduite d'engins agricoles** a représenté une porte d'entrée importante pour attirer les porteuses de projet. Elles bénéficient des temps avec les agricultrices installées prêtes à partager leurs connaissances et leurs expériences de cheffes d'exploitation. La richesse du groupe vient aussi de son hétérogénéité de productions, ce qui permet aux porteuses

de projet de découvrir différentes réalités du monde agricole. Réciproquement, les porteuses de projet sont un véritable vent de fraîcheur pour le collectif, apportant avec elles leur énergie, leur dynamisme et de nouveaux questionnements !

Pour la suite, **le groupe vit au rythme des besoins de ses membres et des sollicitations extérieures**. Développer le volet interventions scolaires est un souhait du collectif pour continuer à susciter des vocations.



Points d'attention

Un groupe mixte, porteuses de projet et agricultrices installées, demande une attention particulière pour **éviter que cette hétérogénéité ne crée une distance entre les différents membres**. Il s'agit de donner sa place à chacune dans les échanges et partages d'expérience. De la même façon, il faut rester vigilante à **choisir des thèmes de travail qui intéressent toutes les participantes et répondent à leurs besoins**, quelle que soit l'étape de leur projet. Par exemple, les porteuses de projet participent encore assez peu aux formations techniques plus éloignées de l'activité proprement agricole.

Enfin, le collectif, motivé par ces dernières arrivées, a décidé de **rendre plus perméables ses frontières**. A chaque nouvelle journée, des nouvelles peuvent se joindre au groupe. Il y a donc un enjeu à bien expliquer le fonctionnement du collectif en amont. Il est également nécessaire de bien **veiller à ce que chaque personne garde le lien avec le groupe**, même après plusieurs absences, notamment de la part des porteuses de projet qui ont souvent une activité salariée. Pour cela, nous essayons de **produire deux comptes-rendus** : un qui reprend tous les échanges, confidentiels et réservés aux participantes des journées et un second plus succinct qui reprend les éléments marquants pour les absentes et intéressées par les actualités du collectif.

« Étant en début de parcours, tout ce qui est autour des apports de connaissances et de compétences, c'est très intéressant [...] ça donne un appui solide pour avancer dans son quotidien et c'est aussi un endroit où l'on peut échanger sans jugement. »

“

“ Ça me donne aussi l'occasion de tisser du lien avec des agricultrices sur le territoire et d'aller découvrir d'autres lieux et productions. C'est un lieu sain et serein. »

”

Laura, porteuse de projet
Membre du groupe depuis septembre 2024



©CIVAM 44

RÉSEAU FEMMES EN AGRICULTURE dans le sud Deux-Sèvres

Tisser du lien, créer des solidarités et se former entre agricultrices et porteuses de projet agricole



Contexte

L'AFIPaR¹ anime des **réseaux de femmes cheffes d'entreprise ou porteuses de projet** dans le milieu rural depuis 2019 sur deux territoires distincts : le Sud Vienne et le Sud Deux-Sèvres. Nous mobilisons à ce titre des **financements de la DRDDE² et de BPI³**. Parallèlement, l'AFIPaR porte un dispositif d'accompagnement à la **création d'activité en milieu rural**. Nous y accompagnons régulièrement des projets de nature agricole ou agri-rurale. Constatant que peu d'agricultrices participaient aux rencontres

des réseaux ruraux que nous animons et sachant toutefois l'isolement et les difficultés qu'elles peuvent rencontrer, en 2024, **nous avons identifié une dizaine d'agricultrices en Sud Deux-Sèvres** et les avons interrogées sur leurs activités, la répartition du travail à la ferme, leurs besoins et leur intérêt pour participer à des rencontres non-mixtes. Elles ont toutes signifié **leur intérêt pour une telle initiative**. Cette phase d'enquête a représenté autant une première phase de récolte des besoins qu'une phase de mobilisation.



Ce qui a été fait

Dès le démarrage afin d'identifier des bénéficiaires, **nous avons échangé et relayé notre projet auprès des partenaires du réseau InPACT⁴** : les groupes CIVAM locaux, l'ADEAR, la MSA⁵, le Point Accueil Installation...

4 rencontres ont eu lieu depuis septembre 2024. **Elles ont mobilisé 13 femmes différentes** dont 3 porteuses de projet et 4 installées depuis moins de 2 ans. Les productions sont très variées, toutes sont en production AB⁶ et la majorité en vente en circuits courts. Les échanges ont été centrés sur les questions d'installation, de réglementation, d'accès aux aides mais aussi de **l'légitimité de la place des femmes en agriculture**, de choix et stratégie de commercialisation, d'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, **les difficultés du métier dont la faiblesse des revenus**, les facteurs de motivations et des ressources mobilisables pour maintenir ou créer l'activité.

Ces rencontres ont permis **d'initier des inter-connaissances et des prises de conscience** en mettant en commun les vécus. Chaque rencontre a lieu sur une ferme et un temps de visite des installations est proposé. Ces temps de rencontres ont aussi permis d'identifier plusieurs sujets de formations : bûcheronnage, conduite de tracteur, gestion et maîtrise des émotions ou encore les financements.

En novembre 2025, **la communauté de communes du territoire a répondu favorablement** à une demande de soutien pour le projet d'accompagnement du réseau d'agricultrices et porteuses de projet.

66

“Pour créer un groupe en non-mixité il faut du temps : pour que la confiance s’installe, pour que les femmes y voient ce qu’elles peuvent y gagner, pour qu’elles s’autorisent à prendre ce temps là au titre de leur activité professionnelle déjà surchargée”

Les accompagnantes

¹ AFIPaR : Association de Formation et d'Information pour les Paysan·nes et les Ruraux

² DRDDE : Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité

³ BPI : Banque Publique d'Investissement

⁴ InPACT : Initiatives pour une Agriculture Citoyenne et Territoriale

⁵ MSA : Mutualité Sociale Agricole

⁶ AB : Agriculture Biologique



Enseignements et perspectives

La dynamique de groupe a été lancée par l'AFIPaR suite à un échange avec une agricultrice et aux retours d'enquêtes téléphoniques. Le groupe à ce jour n'est pas stabilisé et des participantes sont nouvelles à chaque rencontre avec un noyau de 3 à 4. Quelques personnes sont assez motrices dans la dynamique de départ et aussi très impliquées dans d'autres réseaux de développement, ce qui peut limiter leur temps disponible pour co-construire et bénéficier du projet porté par l'AFIPaR.

Les participantes des 4 premières rencontres sont sur des productions ou projets très différents qui peuvent limiter le champ des partages de compétences et des rythmes de travail différents. La phase d'émergence est assez délicate, elle nécessite à la fois de laisser de la place à l'interconnaissance et à l'expression et l'analyse des besoins et ne peut se limiter à cela.

Les porteuses de projet qui intègrent le réseau doivent être déjà assez avancées dans la formalisation de leur projet pour permettre des échanges suffisamment constructifs. Il est nécessaire de veiller à ce que le lien agricultrices et porteuses de projet se tisse progressivement sans qu'il n'y ait de rapport descendant/ ascendant entre elles

“La charge mentale est énorme : gérer l'administratif de l'entreprise, gérer les enfants, s'occuper de la maison, développer son projet”

Point de vue d'une agricultrice participante à la première rencontre

et que quel que soit le stade d'avancement, chacune s'autorise à contribuer aux échanges et questionnements en débat. Le cadre d'animation contribue à permettre ces échanges réciproques. L'AFIPaR porte par ailleurs un dispositif de marrainage qu'elle souhaiterait proposer pour formaliser des liens bilatéraux.

La proposition de formations techniques ou aux compétences entrepreneuriales est souvent une modalité de réponse aux besoins. Cependant l'exigence et le formalisme de la formation professionnelle peuvent être assez inadaptés à ce genre de dynamique. Il est nécessaire de mobiliser des co-financements complémentaires pour équilibrer économiquement ces actions.

Le nombre de groupes en non-mixité portés par les associations de développement agricole étant en forte croissance, le risque de concurrence inter-réseaux peut être assez fort et avoir des effets négatifs sur le remplissage des formations et rencontres proposées. Une coordination entre ces dynamiques sur des territoires proches semble nécessaire mais non évidente.



©AFIPaR

ÉMERGENCE D'UN GROUPE DE PAYSANNES au Civam de Haute-Garonne



Contexte

Le Civam 31 porte depuis 2016 le réseau « *Les Frangines* », réseau non mixte d'accompagnement à l'entrepreneuriat féminin en milieu rural (tous secteurs d'activité confondus). Un besoin plus spécifique d'espaces d'échanges dédiés au métier d'agricultrice s'est fait ressentir.

En 2025, deux participantes du réseau « *De Ferme en Ferme 31* » soumettent l'idée de mettre en lien le groupe de paysannes dont elles font partie avec le Civam 31. Le groupe, initialement composé de 7 femmes agricultrices aux productions très diversifiées dans le sud-ouest toulousain était déjà constitué avant l'accompagnement du Civam 31. Les attentes du groupe vis-à-vis de l'animation du Civam 31 sont la structuration des rencontres (planification, rappel de dates,

rédaction des compte-rendus, transmission de ressources diverses), ainsi que la mise en place de formations en non-mixité pour les agricultrices, sur des thématiques pré-identifiées par les paysannes elles-mêmes. D'autres femmes du même secteur, issues des réseaux de connaissance des paysannes du groupe, ont rejoint ce dernier. En parallèle, des femmes porteuses de projets d'installation ont contacté le Civam 31 pour participer à ces rencontres.

Les participantes partagent des valeurs d'agriculture durable avec des fermes à taille humaine, certifiées en agriculture biologique en majorité. L'objectif général de l'accompagnement réalisé est la pérennisation de l'activité agricole des femmes.



Ce qui a été fait

La première journée du groupe animée par le Civam 31, a eu lieu en mai 2025. Les organisatrices se sont appuyées sur des paysannes « référentes » (du réseau *De Ferme en Ferme*) comme relais auprès des autres femmes pour planifier la première rencontre qui a été faite dans un café d'une commune de leur secteur. L'objectif de cette première rencontre : pouvoir faire connaissance, récolter les attentes et besoins des paysannes en termes d'accompagnement, définir les actions à mettre en place et la temporalité de chacune d'elles. Les paysannes présentes sont déjà installées mais le groupe a vocation à inclure de nouvelles participantes, installées ou pas, dans le but de soutenir à la fois l'installation de paysannes, et la pérennisation de l'activité de paysannes déjà installées.

Les attentes des paysannes formulées ce jour-là vis-à-vis du Civam 31 concernaient l'organisation de rencontres mensuelles et la mise en place de formations sur des thématiques qu'elles avaient en partie déjà identifiées.

Depuis, les rencontres ont lieu une fois par mois entre midi et deux, autour d'un déjeuner partagé, sur les fermes des participantes.

Elles se déroulent comme suit :

- **Tour de présentation** (surtout les premières fois pour apprendre à se connaître) ;
- **Tour de météo** pour laisser la place à toutes de s'exprimer. Les discussions sont informelles, sans ordre du jour prédéfini ;
- **Échanges libres** en fonction de ce que chacune souhaite apporter.

En dehors des rencontres, un groupe whatsapp incluant toutes les participantes permet l'échange d'informations (compta, usage de matériel...). Les formations mises en place fin 2025-début 2026 sont en lien avec le bien-être au travail et la prise d'autonomie des femmes sur leurs fermes.

La préservation de son corps au travail est d'un intérêt crucial pour les paysannes

accompagnées. Deux formations intitulées "Préserver son périnée dans son activité professionnelle agricole" et "Gestes et postures dans le travail agricole" auront lieu début 2026. L'autonomie des femmes sur leurs fermes est aussi mise en avant. Les formations sur les bases de l'électricité à la ferme et l'aiguillage de lames (thématiques demandées par les participantes) sont également à venir.



Enseignements et perspectives

En Haute-Garonne, on constate que les groupes de paysannes sont assez rares. Certaines se retrouvent en groupes informels qui ne sont pas accompagnés par une structure. Ces espaces de parole axés sur des thématiques mêlant vie personnelle et professionnelle au-delà de l'aspect purement technique agricole ont pourtant un réel intérêt, quand les agricultrices sont souvent isolées et auraient besoin de se retrouver entre paires.

Les rencontres paysannes sont des moments où les femmes se livrent, déconnectent de leur journée, se retrouvent et partagent. Elles se connaissent et peuvent aborder des sujets personnels qu'elles ne pourraient pas aborder par ailleurs (santé, rapport à la maternité, vie de famille, charge mentale...).

“

« Le groupe d'échange entre paysannes me permet d'avoir un espace où je peux exprimer mes questionnements et préoccupations du moment en toute confiance avec des personnes qui me comprennent. La mutualisation des besoins en formation est aussi un gros atout de cette démarche ! »

Noémie, paysanne accompagnée

Le cadre convivial et bienveillant de ces rencontres offre un espace d'expression et est bénéfique pour la santé mentale des femmes. Cette action participe au soutien des femmes dans la réalisation de leur projet et le maintien de leurs activités.

Les perspectives seraient de pouvoir créer et accompagner d'autres groupes sur le territoire.

“**Les rencontres sont un espace de parole bienveillant et compréhensif de la situation de femme et agricultrice ; le soutien moral, les bons plans et problématiques échangées, les conseils, et la possibilité de parler de sujets personnels, sont des ressources sur lesquelles les participantes peuvent s'appuyer.**”

Léa, animatrice au Civam 31

“



©CIVAM 31

FAIRE ÉMERGER DES RÔLES MODÈLES FÉMININS

La pépinière d'administratrices de la *Fédération nationale d'agriculture biologique*



Contexte

En 2022, la Fédération nationale d'agriculture biologique (FNAB) s'est fixée la priorité **d'améliorer la place des femmes dans la gouvernance de son réseau** – au niveau départemental, régional et national. Permettre aux femmes d'accéder à des fonctions de représentation est d'une **importance cruciale pour visibiliser les agricultrices et faire émerger des « role models » féminins**, qui amènent de nombreuses filles à choisir des filières majoritairement masculines.

La FNAB a donc lancé un programme de montée en compétence des agricultrices bio engagées, **la pépinière d'administratrices**. 30 agricultrices en ont bénéficié, avec :

- **De la formation au media training** et au plaidoyer afin de renforcer son aisance à l'oral

- Des **webinaires courts** pour décrypter l'actualité agricole
- De l'**entraide entre productrices**
- Après 2 ans de mise en œuvre, **Dégenrons l'installation en agriculture** a permis de capitaliser et de diffuser les enseignements du projet, dans **une perspective d'essaimage**.



“La pépinière m'a permis de gagner en assurance et en confiance, de confirmer que je suis légitime et que j'ai ma place au sein de mon GAB. Cela m'a été fort utile lors des rendez-vous avec la Préfète, les deux députés et un sénateur.”

Aurélie Poujade, éleveuse

Membre du bureau de Bio 46 et de la pépinière.



Ce qui a été fait

La pépinière d'administratrices a d'abord été **financée par le Ministère de l'Égalité** et la Fondation RAJA. En 2024-2025, le cycle de formations et d'échanges se poursuivait avec 3 formations (plaidoyer, media training, renforcement de son assertivité) et 9 webinaires. En parallèle a été menée une **étude d'impact de la pépinière**, avec une enquête quantitative (questionnaire aux membres du groupe) et qualitative (10 entretiens et 4 observations participantes).

A suivi un travail de diffusion :

- **La synthèse a été publiée sur le site Produire Bio** et (à l'avenir) sur le centre de ressources développé par le projet
- L'étude a été présentée dans un **webinaire interne au réseau FNAB** puis dans un webinaire inter-réseaux avec les partenaires du projet
- **La FNAB a répondu à diverses sollicitations d'interventions pour présenter son travail** : auprès du Comité National Commerce équitable France, au salon *La Terre est notre*

métier, au colloque organisé par l'ANACT¹ sur le thème « transition écologique, travail et genre », et lors de deux séminaires sur le genre en agriculture, en Occitanie et en Auvergne-Rhône-Alpes. En interne, la pépinière a également été présentée à l'Assemblée Générale de la FNAB 2025 et aux journées d'hiver du groupement régional d'AB des Pays-de-la-Loire 2024.

La diffusion a été pensée dans une **perspective d'essaimage**. Un atelier de travail a eu lieu entre partenaires de **Dégenrons l'installation en agriculture** afin d'identifier les freins et leviers à l'atteinte de la parité, ainsi que les bonnes pratiques réplicables dans les organisations partenaires. Au sein du réseau FNAB, une **réflexion sur l'essaimage de la pépinière au niveau régional** a également émergé, parallèlement à un renforcement de l'accompagnement de l'ensemble du réseau.

¹ ANACT : Agence Nationale de l'Amélioration des Conditions de Travail



Enseignements et perspectives

L'étude d'impact de la pépinière identifie les principaux enseignements de cette action :

- **La pépinière a permis à de nombreuses femmes de s'engager** : elles sont maintenant 91% à s'engager dans une instance du réseau FNAB, contre 68% au moment du démarrage de la pépinière. 77% d'entre elles s'engagent également ailleurs dans le monde agricole.
- Parmi celles qui étaient déjà engagées, **73% d'entre elles sont montées en responsabilité**, par exemple en intégrant le bureau de leur groupement (voire en devenant présidente ou secrétaire) ou en montant les échelons (du départemental au régional). Au niveau national, 3 d'entre elles ont intégré des Commissions thématiques FNAB pour y représenter

leur région. La pépinière a donc eu un effet d'accélérateur puissant, brisant le plafond de verre qui les empêchait d'accéder à de plus hauts niveaux de responsabilité.

Elles ont pris confiance et se sentent maintenant légitimes pour s'exprimer en public et dans les médias. Ce programme porte donc ses fruits rapidement pour visibiliser publiquement les agricultrices. Le dispositif semble **répliable à d'autres organisations**, les freins à l'engagement et les besoins étant relativement similaires entre différentes structures. La poursuite de la prise en main du sujet dans d'autres organisations de développement agricole serait donc une perspective naturelle au projet.



Points d'attention

La montée en compétence des agricultrices va nécessairement de pair avec une **politique volontariste de la structure pour accueillir les femmes**. Se contenter de les former reviendrait en effet à faire peser sur elles la responsabilité de leur non-engagement, oubliant les rapports de force hommes-femmes les mettant dans une situation systématiquement plus compliquée. Plusieurs axes de travail peuvent être identifiés :

- **Faire venir des femmes dans un conseil d'administration** : les contacter au

préalable, prévoir un temps «d'intégration» après une Assemblée Générale...

- **Faire rester les femmes** : adapter les formats et horaires de réunions à leurs contraintes, adopter des méthodes d'animation participatives assurant de distribuer la parole équitablement
- **Faire monter les femmes en responsabilité** : organiser une passation entre les mandats, permettre un copartage de mandats...



©FNAB

ENTR'ELLES, UN NOUVEAU COLLECTIF

pour entreprendre en agriculture au féminin

Lancé par la Fédération Départementale des CUMA¹ d'Isère

Début 2025, des élues des Cuma iséroises ont fondé Entr'Elles, un collectif de femmes – agricultrices, salariées agricoles et vétérinaires – avec le soutien de Trame. Un lieu pour libérer la parole, se former, renforcer la confiance et encourager d'autres femmes à s'installer.



Contexte

En Isère, les femmes ne représentent que 16% des adhérents des Cuma, alors qu'elles constituent 30 % des chefs d'exploitation. Plus préoccupant, seules 6 % occupent des postes de présidence ou de trésorerie. Face à ce déséquilibre, la Fédération Départementale des CUMA d'Isère a décidé d'agir.

Sous l'impulsion de quatre élues, trois rencontres ont été organisées sur six mois pour offrir un espace de parole aux femmes et trouver des solutions concrètes aux défis qu'elles rencontrent. Le succès a été immédiat : la participation a doublé entre la première et la troisième rencontre.



Ce qui a été fait

Trois rencontres ont eu lieu pour faire éclore un projet collectif féminin, fruit d'une collaboration étroite entre les élues initiatrices, l'animateur de la fédération, une ergonome et une coach professionnelle.

Rencontre 1 Le féminin qui nous rassemble

Objectifs : briser la glace, garantir que chacune se sente entendue et respectée et installer un climat de confiance propice à aborder des sujets sensibles. Huit thèmes ont émergé : place des femmes dans les instances agricoles, confiance en soi et la légitimité, équité dans le travail sur la ferme, équilibre vie pro / vie perso, ergonomie du matériel, travail invisible, répartition genrée des tâches et formation. **Astuces :** un climat de confiance et de répartition de la parole - où chaque personne a la même possibilité de s'exprimer et d'être entendue sans crainte, la désacralisation du sujet « genre en agriculture », des cercles de paroles et de la convivialité.

Rencontre 2 Ensemble pour trouver des solutions

Objectifs : inclure les nouvelles venues, donner la part belle aux cercles de paroles et structurer le projet. Inspirées par des discussions autour

de la répartition des tâches, de l'équilibre entre vie pro et perso, et de la légitimité, les participantes ont choisi le nom *Entr'Elles*, formé un comité de pilotage et décidé d'organiser la prochaine rencontre en autonomie. **Astuces :** des espaces d'échanges et de partage pour aborder librement les sujets qui les préoccupent.

Rencontre 3 Développement du collectif en autonomie

Objectif : proposer une rencontre en gestion autonome de la journée par les participantes au groupe de parole (sans animation par une salariée). Étape accomplie avec succès avec une participation doublée, la création d'un logo et la définition de deux axes de travail : promouvoir l'image et la place des femmes en agriculture et dans le milieu rural et améliorer les conditions de travail en réduisant les trouble musculosquelettiques (TMS) et les risques psychosociaux (RPS). Le projet d'*Entr'Elles* a vu le jour grâce à la collaboration entre la FD Cuma 38, la fédération régionale des Cuma d'Auvergne-Rhône-Alpes, Trame et divers partenaires locaux.



Enseignements et perspectives

Trois clés du succès :

- **Autonomie accompagnée** qui donne des ailes : un appui externe multi-expertises (genre, agriculture, ergonomie, animation, coaching, etc.).
- **Pluralité et solidarité** des "elles" : un collectif intergénérationnel mêlant agricultrices, salariées agricoles, directrice d'exploitation d'un lycée agricole et vétérinaires.
- **Ouverture du groupe flexible et alternance entre rencontres en mixité et rencontres en non-mixité** : animé par un homme, Entr'Elles promeut une équité, une parité et une adelphité en agriculture bénéfique à toutes et tous. Pour aller plus loin sur ce sujet, vous pouvez retrouver le zoom p. 26 dans le livret ACCOMPAGNER LES PORTEUSES DE PROJET AGRICOLE - Enjeux, outils et méthodes sur "L'animation d'un groupe en non-mixité choisie par un accompagnateur"

Entr'Elles ambitionne de devenir un **espace ressource** pour :

- **Les futures installées**, en valorisant des parcours inspirants et une meilleure connaissance de leurs droits.
- **Les femmes en difficulté**, confrontées à l'isolement, aux violences, aux TMS ou RPS.
- **Celles en quête de changement**, désireuses de se former (technique et management), de prendre des responsabilités, ou de trouver des solutions adaptées à leur métier.
- **Les partenaires institutionnels**, comme la MSA, afin de relayer les besoins du terrain. Le collectif souhaite **pérenniser les temps d'échanges, élargir son réseau et tisser des liens** avec l'ADDEAR ou l'Atelier Paysan et d'autres structures partageant les mêmes valeurs. Des **interventions dans les lycées agricoles** sont également prévues pour encourager les jeunes femmes à s'installer. Entr'Elles participe aussi à des **projets de R&D**, comme ceux du Fonds d'Amélioration des Conditions de Travail (FACT), afin d'apporter des solutions concrètes à **l'accès au matériel agricole en Cuma**.



Points d'attention

Nouer des partenariats stratégiques

La pérennité d'Entr'Elles dépend de sa capacité à trouver des financements durables et à mutualiser les expertises avec des partenaires solides.

Prévenir l'essoufflement

Entretenir la dynamique repose sur l'implication des membres, la communication sur les avancées et la valorisation des réussites collectives.

“

« Elles sont plutôt venues en curieuses. Elles avaient envie de savoir de quoi on allait parler et ce qu'on allait mettre en place. Elles nous ont dit qu'elles reviendraient... Leur présence et leurs propos montrent qu'il y a une attente sur le sujet. »

Stasha L., agricultrice en CUMA,
une des initiatrices du collectif Entr'Elles



©Trame



AMÉLIORER LA DÉMARCHE “HAUTE VALEUR HUMAINE” de Trame, en tenant compte du genre



Contexte

Que cela soit à travers une charte, un cahier des charges ou un référentiel, les structures d'accompagnement agricoles cherchent à définir des standards pour mieux caractériser ce qui fait socle dans les pratiques des adhérent·es. Avec son projet de démarche pour développer la “Haute Valeur Humaine” dans les fermes, Trame s'inscrit dans cette logique de défendre de toutes les manières les projets qui, comme *Dégenrons l'installation en agriculture*, cherchent à contribuer à cette grande ambition. C'est pour cela que Trame a souhaité participer à cette action visant à questionner les fondements des démarches d'amélioration continue existantes ou à venir avec ceux et celles qui ont la responsabilité d'en définir les valeurs et les modalités d'application. L'ambition est de vérifier

comment le sujet de la place des femmes est pris en compte et traité dans les différentes démarches d'amélioration continue.

Nous avons donc cherché à bâtir une même structure de questionnement qui puisse convenir quels que soient les contextes de chaque organisation d'accompagnement afin que toutes les structures puissent s'interroger de la même manière sur leur volonté et manière spécifique de traiter le sujet de l'égalité homme-femme dans leurs démarches de progrès. Les visions peuvent être différentes. L'action ne visait pas une uniformisation des pratiques mais une même ambition à questionner le traitement de ce sujet dans le cadre des démarches d'amélioration continue.



Ce qui a été fait

La méthodologie de travail s'est organisée en 8 étapes de travail.

Étape 1

Notre groupe de travail a commencé par sélectionner une démarche d'amélioration existante parmi celles des partenaires du projet. Le choix a été conditionné par différents critères : accessibilité de la démarche, possibilité de la partager avec les partenaires, volonté de la remettre en question dans le cadre du projet, temps disponible par les partenaires (élue·es et/ou salarié·es) pour réaliser le travail. La démarche « Haute Valeur Humaine » (H VH) proposée par Trame* s'est avérée la plus pertinente au regard des différents critères de niveau d'avancement et de disponibilité pour les autres structures. Il s'agit d'une démarche globale permettant d'interroger tous les aspects qui rendent une situation de travail attractive : conditions de travail, valeur, organisation,



*<https://trame.org/ressource/demarche-et-referentiel-hvh/>

savoir-faire. Elle s'appuie sur un référentiel complet, un jeu de cartes et une démarche d'accompagnement. Nous avons soumis le jeu et le référentiel à une première évaluation lors d'un comité de pilotage (Copil) du projet *Dégenrons l'installation en agriculture*.

“À Trame, la place des femmes s’interroge au même titre que celle de toutes les autres personnes et spécificités. C’est l’égalité de tous les actifs qui est notre priorité”

Pascale Croc, Présidente Trame

Étape 2

Premier test. Lors du premier Copil, deux éléments issus de la démarche HVH ont été proposés à l'examen des membres du Copil. L'idée était de faire remonter des critiques sur ce qu'il fallait modifier dans ces supports pour supprimer les stéréotypes de genre et rendre la démarche plus égalitaire. Le travail a porté sur les visuels du jeu de cartes ainsi que sur les pages du référentiel HVH. Il en est ressorti une **liste de propositions d'amélioration** pour plus de cohérence des supports avec l'intention du projet.

Étape 3

À partir de ce constat, nous avons établi une liste de critères d'évaluation des démarches. L'objectif était de sérier les différents niveaux et sujets d'analyse, allant du fond à la forme, de la conception à l'utilisation de la démarche. Ce travail de définition des critères s'est déroulé à l'intérieur du groupe de travail sur la base d'une proposition préalable. Nous avons questionné si le formalisme de la démarche en matière de genre correspondait bien aux choix politiques de la structure et si sa mise en œuvre (fond et forme) permettait d'avoir l'impact escompté. Il est apparu qu'il fallait - au préalable de toute évaluation de supports - vérifier le sens et les objectifs poursuivis afin de faire les bonnes évaluations.

Étape 4

Les critères ont ensuite été transformés en **questionnaire à destination des élus·es de nos structures**. L'objectif : faire s'exprimer les décideurs des politiques de nos structures, sur les positions à prendre pour leur organisation sur ces questions de genre.

Étape 5

Test du questionnaire auprès d'un groupe d'élus·es de Trame. Cette présentation a été préparée lors d'une réunion rassemblant l'équipe salariée mobilisée sur le projet **Dégenrons l'installation en agriculture**, la présidente Pascale Croc ainsi qu'une salariée administratrice. Ce travail préliminaire a permis de parcourir le questionnaire issu du groupe de travail et de mettre à jour certaines positions établies ou à débattre. Les propositions restent à formaliser et à présenter à l'ensemble du conseil d'administration. Le calendrier n'a pas pu le permettre avant la fin du projet.

Étape 6

Les réflexions entreprises dans le cadre du projet ont permis de définir un cadre pour réaliser des modifications dans les supports existants. Concrètement, **le référentiel de Trame a pu être relu et amendé dans le sens d'une écriture plus inclusive**. Le jeu de cartes a reçu 8 nouvelles illustrations grâce au travail d'une illustratrice mandatée pour cela.

Étape 7

L'évaluation des résultats est prévue sous la forme de tests. Nous pourrons alors vérifier si les documents sont mieux acceptés et si toutes les personnes concernées s'y sentent toutes bien considérées. Ces tests seront réalisés en conditions réelles, à l'occasion de prochaines interventions dans les fermes et/ou les réseaux qui les accompagnent (formation, accompagnement du changement, séminaire).



Enseignements et perspectives

Le premier bénéfice de notre travail a été de **permettre à Trame de faire évoluer sa démarche et ses documents**. Ce résultat a été atteint grâce au questionnement proposé aux élus·es. En cela, le projet a permis à la structure d'interroger ses valeurs et modalités de mise en œuvre. Cela aura un **bénéfice durable** mais nous ne pouvons le mesurer à l'issue de ce projet. Par ailleurs, l'action a permis de **confirmer la difficulté de travailler en partenariat sur ces questions sensibles**.

Les démarches d'amélioration continue étant le support de positionnements politiques forts **il est apparu difficile d'envisager de les prêter à un regard extérieur de personnes ne faisant pas partie de la structure**. La mise en œuvre du questionnaire reste à faire parmi la plupart des partenaires du projet. Elle se fera en fonction des disponibilités des administrateur·ices et des équipes.

Pour aller plus loin...

PODCASTS, ÉTUDES, GUIDES ET DOCUMENTAIRES



Toutes les ressources essentielles sont à retrouver sur le "*Centre de Ressources*" du projet : degenronslagriculture.fr

UNE CARTOGRAPHIE DES INITIATIVES AGRI-RURALES SUR LE GENRE

Cette carte interactive développée par la FADEAR et Réseau Civam recense et géolocalise les initiatives agricoles et rurales des réseaux InPACT et FNAB portant sur le genre en France, permettant aux acteurs de visualiser, partager et enrichir collectivement les actions favorisant l'égalité femmes-hommes dans les territoires.



A retrouver sur les sites :
www.agriculturepaysanne.org
ou www.civam.org

Rédaction : Johanna Grandserre, Sixtine Prioux, Bertille Fages, Anne Picot, Amélie Brard, Kim Deslandes, Alexis Claudel, Elsa Ebrard, Mathilde Coudray, Baptiste Catalan, Marilyn Metayer, Manon Darnalix, Noémie Girard

Mise en forme : Agata Communication | Novembre 2025 • **Illustrations :** Freepiks

Crédits photos : Béa Uhart – Réseau des Civam, Nourrir 49, GAB65, CIVAM 44, AFIPaR, ARDEAR PACA, CIVAM 31, FNAB, Trame, Adage CIVAM 35.

Coordination : Réseau Civam, 18-20, rue Claude Tillier 75012 Paris
01 44 88 98 58 – contact@civam.org

DÉGENRONS

l'installation en agriculture



©Réseau Civam



©Béa Uhart - Réseau Civam



©Réseau Civam



©Béa Uhart / Réseau des Civam



©CIVAM du Haut Bocage

DÉGENRONS

l'installation en agriculture

Ce recueil rassemble les retours d'expériences mises en place dans le cadre d'un projet collectif mené par plusieurs réseaux agricoles pour mieux comprendre et lever les freins spécifiques rencontrés par les femmes qui souhaitent s'installer en agriculture. Vous y trouverez, pour chaque expérimentation : le contexte de l'action, ce qui a été fait, les enseignements et perspectives et les points d'attention.



Partenaires
financiers

