



Diagnostic- actions genre

Rapport final

Juillet 2024

SOMMAIRE

Contexte	3
Quelques chiffres clefs	5
Méthodologie	6
Profil des répondant·es du questionnaire.....	7
I – Le genre dans les missions des ADDEAR	10
1 – Un sujet récent qui prend de plus en plus de place	10
2 – Égalité professionnelle et genre : une valeur évidente et une mise en pratique à deux vitesses	11
3 – La non-mixité choisie, une modalité d’actions indispensable mais difficile à porter.....	12
4 – La place des hommes dans l’égalité de genre	15
5 – Un regard conscient sur les inégalités professionnelles dans l’agriculture.....	17
II – Le genre dans les pratiques d’accompagnement, d’animation et de formation	19
1 – La prise en compte des effets de genre et inégalités professionnelles dans les accompagnements, formations et animations des ADDEAR	20
1.1 Le fléau du sexisme ordinaire.....	20
1.2 Les incompétences a priori et sentiment d’illégitimité	22
1.3 – Les responsabilités domestiques et familiales	23
1.4 – Le syndrome de l’impostrice	24
1.5 – Une différence d’accès aux compétences techniques	25
1.6 – L’accès au foncier, une difficulté renforcée pour les femmes	25
1.7 – La répartition genrée des tâches dans les installations mixtes	26
1.8 – Les violences sexistes et sexuelles.....	27
1.9 – L’intégration du genre dans l’accompagnement.....	28
2 – Des ressources nombreuses mais peu utilisées	29
3 – La posture d’accompagnement des salarié·es de ADDEAR	30
4 – Les situations de sexisme au sein des ADDEAR	32
III – Le genre dans les conseils d’administration des ADDEAR.....	33
1 – La mixité : un non-sujet	33
2 – Le portage politique du genre	34
3 – Effets de genre au sein des conseils d’administration	35
PLAN D’ACTIONS	36
Méthodologie du plan d’actions	36
Fiche actions 1 & 2	37
Fiche actions 3	40

Fiche actions 4 43

Fiche actions 5, 6 & 7..... 50

Fiche actions 8 54

Fiche actions 9 59

Contexte

L'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes et la mixité dans les métiers sont au cœur des grands enjeux sociaux actuels. L'agriculture doit relever deux défis de taille que sont le renouvellement des générations dans un contexte de perte importante d'exploitations agricoles (100 000 exploitations agricoles perdues entre les deux derniers recensements¹) ainsi que le développement de modes de production plus respectueux de l'environnement et des femmes et des hommes qui l'exerce. **Le secteur agricole est confronté à des enjeux importants concernant les agricultrices** : l'attractivité et l'accès au métier ainsi que leurs conditions de travail et de pleine participation dans toutes les sphères professionnelles.

L'ARDEAR Auvergne Rhône-Alpes s'est saisie de ces questions en engageant un projet genre² pour mener des actions ayant pour but de tendre à l'égalité professionnelle. **Ce projet se décline autour de ses missions et leviers d'actions, notamment la mutualisation des pratiques, la professionnalisation et le recueil des besoins des ADDEAR membres sur le sujet.** Pour poursuivre les avancées de façon collective, cohérente et efficace, l'ARDEAR a décidé de s'outiller d'un diagnostic-actions en collaboration avec un binôme de consultantes spécialisées sur ces questions. **Le diagnostic-actions est un outil méthodologique permettant de recenser et capitaliser sur les connaissances et pratiques déjà engagées, d'identifier des problématiques de terrain non résolues et de construire les outils et réponses associées.**

Le travail déjà engagé par l'ARDEAR et les ADDEAR sur ces questions, dans le cadre du projet genre autant que dans le quotidien professionnel, a permis d'identifier deux objectifs principaux :

- Recenser les freins spécifiques rencontrés par les femmes, dans leur projet d'installation, dans l'exercice de leur métier et dans les instances de gouvernance ;
- Analyser l'accompagnement proposé par les ADDEAR au prisme du genre afin d'outiller la prise en compte des réalités et besoins des femmes et minorités de genre dans leur parcours.

En effet, **les paysan·nes et porteuses de projet sont confrontées à des freins spécifiques liés au genre qui réapparaissent dans les accompagnements** : soupçon d'illégitimité et d'incompétence, syndrome de l'imposante, difficultés à obtenir des financements, manque de formation technique, maternité et responsabilité des charges familiales, sexisme ordinaire, violences sexistes et sexuelles etc.

Les salarié·es des ADDEAR ont besoin d'outils et d'éléments objectivés sur ces sujets afin de les intégrer pleinement dans leur pratique d'accompagnement et de légitimer leurs questions et posture auprès des adhérent·es. Souvent renvoyées à une échelle individuelle (voire personnelle et intime), il peut être difficile d'aborder ces questions pour les femmes comme pour les hommes.

¹ Source : Agreste recensement 2020

² Nom du projet : Femmes et agriculture, levier pour la transition agroécologique et sociale

De même, la question des effets de genre soulevée par l'accompagnement d'hommes par des femmes dans un secteur d'activité qui reste masculin (en 2020, 26,5 % des chef·fes d'exploitation sont des femmes³) nécessite d'être posée et travaillée.

Enfin, la place des femmes dans les instances de gouvernance peut également être révélatrice et symptomatique des rapports d'inégalité, de mixité et de légitimité des femmes dans les secteurs d'activité. Elle constitue tout autant un levier d'actions puissant pour les faire évoluer la place des femmes en agriculture.

³ Source Agreste recensement agricole 2020

Quelques chiffres clefs

En 2020, 26,5% des chef-fes d'exploitation et coexploitant-es sont des femmes. Elles étaient 8 % en 1970. La comparaison de ces pourcentages pourrait laisser croire à une féminisation importante de la profession « *en reprenant les données entre 1970 et 2020 nous observons qu'en cinquante ans l'effectif des hommes chefs d'exploitation et coexploitants a été divisé par quatre, tandis que l'effectif des femmes cheffes d'exploitation et co exploitantes a peu évolué* » Valéry Rasplus, 2022⁴. **Le nombre de cheffe d'exploitation et coexploitantes est sensiblement le même en 1970 qu'en 2020 (autour de 130 000).**

Pour les femmes, l'agriculture s'exerce majoritairement en mixité : **seulement 16,7% des agricultrices s'installent seules ou uniquement avec des femmes**⁵

Les filles d'agriculteurs et d'agricultrices sont moins nombreuses à devenir agricultrice que les fils : **13% de filles figurent parmi les héritière-es agricoles**⁶

Les agricultrices obtiennent moins de financement à l'installation. Depuis 2017, **parmi les nouveaux et nouvelles installé-es 21 % de femmes ont touché la DJA (39 % d'hommes)**⁷. Des installations plus tardives pour les agricultrices : **56% des femmes s'installent après 40 ans (contre 20% des hommes)**⁸

Seules 59 % des exploitantes agricoles ayant accouché en 2020 ont eu recours aux dispositifs d'indemnisation de remplacement pour maternité⁹

Les agricultrices sont moins diplômées dans le secteur agricole que les agriculteurs : **44 % d'entre elles n'ont aucun diplôme agricole contre 15 % pour les agriculteurs**¹⁰

⁴Valéry Rasplus, site Agrigenre, avril 2022 <https://agrigenre.hypotheses.org/5563>

⁵ Info statistiques MSA 2019

⁶ Rapport du Sénat 2017, Être agricultrice en 2017 <https://www.senat.fr/rap/r16-579/r16-579.html>

⁷ Christophe Perrot -Idele (Institut de l'élevage), regard statistique sur la place des femmes en agriculture (webinaire GIS Élevage, décembre 2023)

⁸Rapport du Sénat 2017, Être agricultrice en 2017 <https://www.senat.fr/rap/r16-579/r16-579.html>

⁹Source MSA, Info Stat MSA, 8 mars 2022, *Population féminine en agriculture en 2020, l'emploi féminin en agriculture : incontournable, il est pourtant méconnu*

¹⁰Christophe Perrot -Idele (Institut de l'élevage), regard statistique sur la place des femmes en agriculture (webinaire GIS Élevage, décembre 2023)

Méthodologie

L'ARDEAR souhaite intégrer une perspective de genre dans ses missions et se saisir de ses leviers d'actions pour avoir un impact positif sur l'égalité entre les femmes et les hommes au sein du secteur agricole. **Ce diagnostic-actions a pour principal objectif de répondre aux besoins des ADDEAR et de compléter leurs pratiques d'accompagnement au regard des réalités de parcours des femmes et minorités de genre.** Un comité de pilotage, composé de représentantes de l'ARDEAR et des ADDEAR volontaires participent à la construction des outils, ajustent et valident les orientations du diagnostic-actions.

La première partie, le diagnostic, est un état des lieux permettant de mesurer la prise en compte des inégalités. Il permet à l'ARDEAR et aux ADDEAR de répondre aux questions suivantes : quels sont les freins spécifiques rencontrés par les femmes dans le secteur agricole ? Comment sont-ils intégrés dans les pratiques d'accompagnement des ADDEAR ? Quels sont les leviers d'actions mobilisés par les accompagnateurs et accompagnatrices ? Quelles sont les difficultés rencontrées ?

L'objectif est d'analyser les réalités de terrain et les pratiques d'accompagnement au prisme du genre afin de mettre en lumière les sources d'inégalités et de précarisation du parcours des paysannes et porteuses de projet et les leviers d'actions correspondants. Le diagnostic est une exploration du terrain auprès des acteurs et actrices du réseau : paysan·nes, porteurs et porteuses de projets, salarié·es des ADDEAR, administrateurs et administratrices. Il se réalise autour d'une méthodologie triptyque :

- Une **analyse documentaire** élargie (articles universitaires, guides ministériels et gouvernementaux, ressources partenaires, documents internes des ARDEAR et ADDEAR etc.) afin de recenser les connaissances et pratiques existantes, identifier les interrogations à creuser et les données à compléter et éclairer les réponses aux entretiens et questionnaire ;
- **Une série d'entretiens individuels** semi-directifs auprès des salarié·es et membres des CA des ADDEAR. Nous avons réalisé 6 entretiens avec des accompagnatrices Installation/Transmission, 3 entretiens avec 1 animateur et 2 animatrices agriculture paysanne, 7 membres des conseils d'administration des ADDEAR (4 administrateurs et 3 administratrices). Elles et ils ont accepté de partager leurs points de vue, leurs pratiques, leurs questionnements et leurs besoins au regard de la prise en compte du genre dans leurs missions respectives ;
- **Un questionnaire destiné à l'ensemble des adhérent·es des ADDEAR.** 392 personnes ont répondu pour apporter leurs éclairages, leurs expériences et transmettre leurs attentes et besoins sur le sujet.

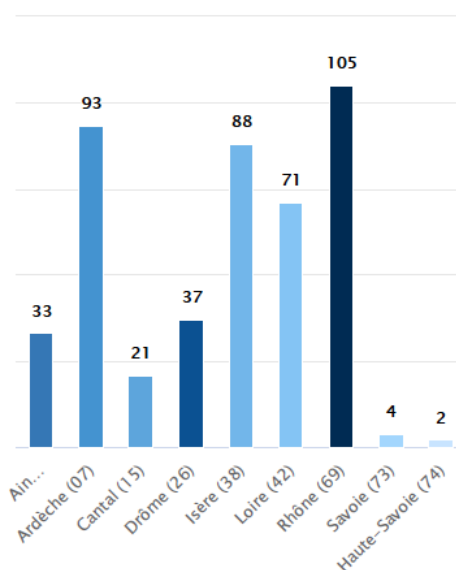
Les enseignements du diagnostic permettront ensuite de construire la base d'un plan d'actions pour renforcer et essaimer les bonnes pratiques recensées et proposer des solutions aux autres problématiques identifiées. Le plan d'actions se co-construit avec les personnes en charge de sa mise en œuvre, en groupe de travail, selon les thématiques déterminées par l'état des lieux.

Profil des répondant·es du questionnaire

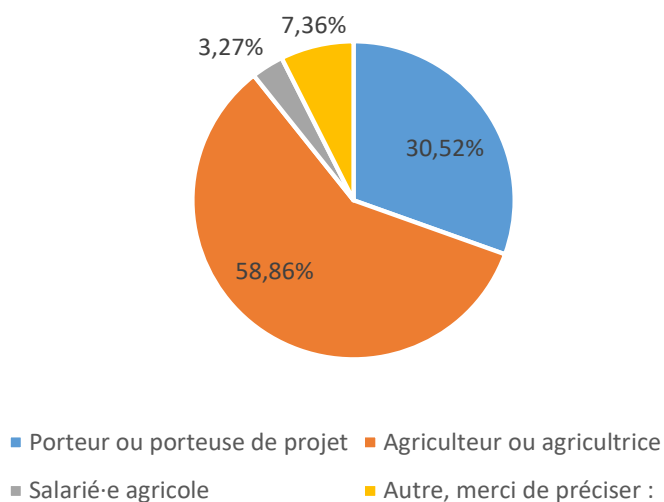
392 personnes ont répondu au questionnaire diffusé aux adhérent·es des 9 ADDEAR de la région AURA des deux dernières années (2022 et 2023).

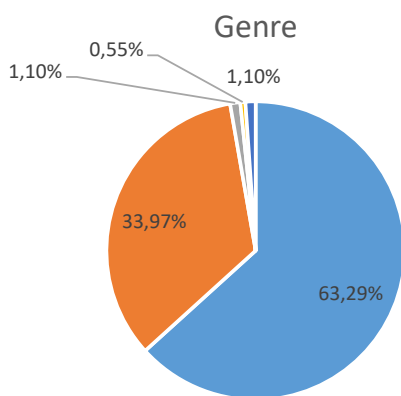
Les répondant·es sont très majoritairement en lien avec une ou plusieurs ADDEAR dans le cadre d'une installation et/ou d'une formation d'agriculture paysanne.

Répartition par ADDEAR

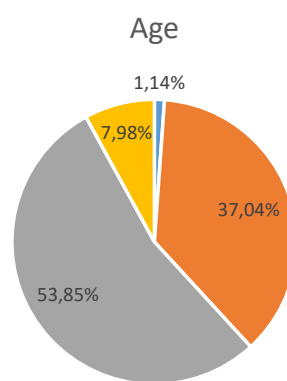


Statuts



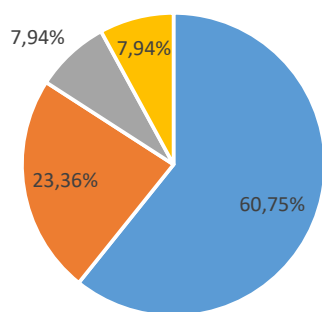


■ Femme ■ Homme ■ Non-binaire ■ Ne souhaite pas répondre ■ Souhaite préciser



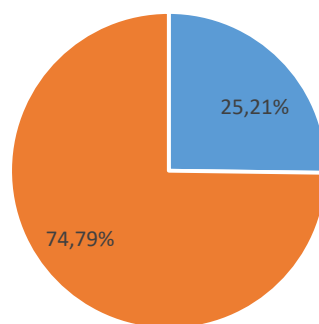
■ Moins de 25 ans ■ Entre 26 et 35 ans ■ Entre 36 et 50 ans ■ Plus de 50 ans

Ancienneté d'installation



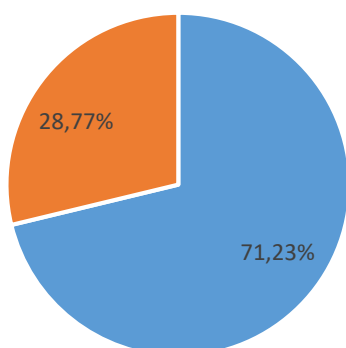
■ Moins de 5 ans ■ Entre 5 et 10 ans ■ Entre 10 et 20 ans ■ Plus de 20 ans

Issu-e du milieu agricole



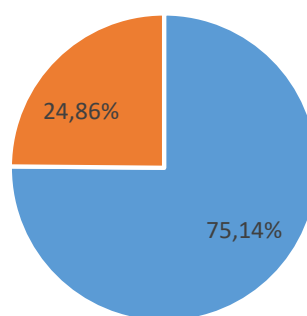
■ Oui ■ Non

Diplôme agricole



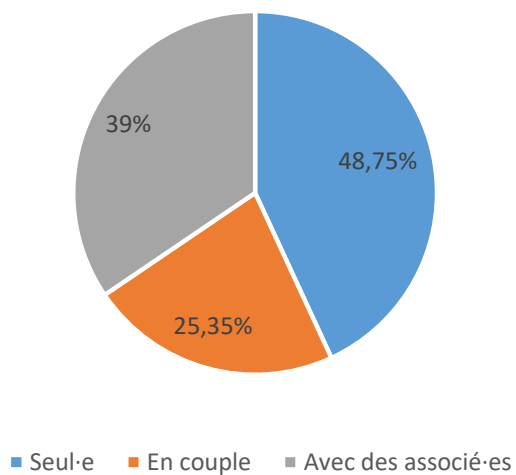
■ Oui ■ Non

Installation dans le cadre d'une reconversion professionnelle

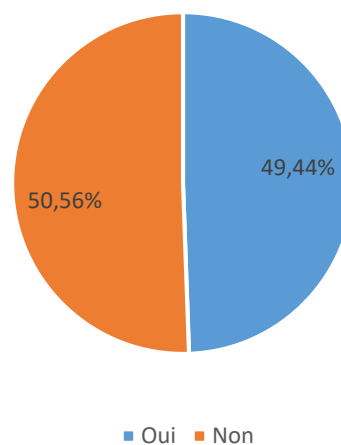


■ Oui ■ Non

Installation



Enfant à charge



Les personnes qui ont répondu au questionnaire sont majoritairement : agriculteurs et agricultrices installé·es (58,9%), principalement des femmes (63%). Des personnes âgées de 26 à 35 ans, majoritairement non issues du milieu agricole.

Lorsque cela était statistiquement significatif, les réponses ont été analysés selon le genre des répondant·es.

I – Le genre dans les missions des ADDEAR

1 – Un sujet récent qui prend de plus en plus de place

L'égalité de genre est un sujet qui prend de plus en plus de place au sein des ADDEAR sous l'effet d'une double impulsion. A une échelle macro, c'est un sujet de société présent médiatiquement qui s'infiltre dans les discussions personnelles et professionnelles du quotidien, en agriculture comme ailleurs. A une échelle micro, **le projet genre porté par l'ARDEAR AURA a permis d'amener le sujet au sein du réseau régional – pour la première fois de façon explicite pour certaines ADDEAR– et transmis des premiers outils pour s'en saisir.** Les temps de formation et de mutualisation auprès des accompagnateurs et accompagnatrices et les financements ont permis d'impulser des actions spécifiques sur la place des femmes dans l'agriculture : « *[Grâce au projet genre] On a tous évolué et compris que c'était quelque chose de différent d'être une femme dans le milieu agricole* » (une accompagnatrice).

Les temps de mutualisation organisés par l'ARDEAR en 2022 et 2023 ont été très souvent cités lors des entretiens auprès des salarié·es des ADDEAR comme des actions à impact qui ont eu une résonance dans la diffusion et l'appropriation du sujet. Néanmoins, certaines personnes n'ont pu y assister, d'autres sont parties-arrivées depuis. **Une hétérogénéité entre les ADDEAR est constatée dans l'appropriation du sujet et du projet genre**, notamment en raison du territoire (plus ou moins isolé géographiquement) et de l'engagement personnel et militant des salarié·es des ADDEAR. Le sujet est en effet souvent porté par une personne clairement identifiée au sein de l'ADDEAR, mue par des convictions individuelles féministes fortes. En dehors de ces temps de mutualisation, aucune formation n'est proposée aux salarié·es ni aux administrateurs et administratrices du réseau.

Pour les membres des ADDEAR, l'égalité de genre est :

- « *La capacité d'être qui on est, au-delà des codes affiliés au genre. Et ça se traduit collectivement par des lois, des dispositifs* » (une accompagnatrice) ;
- Un même accès aux droits, aux pouvoirs, aux choix, à l'expression, à l'évolution professionnelle, aux revenus que l'on soit une femme ou un homme ;
- Le sentiment de sécurité dans le milieu professionnel comme personnel.

2 – Égalité professionnelle et genre : une valeur évidente et une mise en pratique à deux vitesses

Pour les salarié·es et les membres du CA interrogé·es, l'égalité de genre fait partie des valeurs induites par le projet d'Agriculture Paysanne et donc portées par le réseau des ADDEAR. Bien qu'elles ne soient pas institutionnellement revendiquées, elles sont naturellement portées par les personnes qui rejoignent les associations. Les ADDEAR sont considérées comme des structures militant pour une agriculture répondant aux enjeux sociaux et environnementaux actuels. **Les salarié·es, administrateurs et administratrices se sentent convaincues, sensibles au sujet et perçoivent l'égalité de genre comme une évidence** : « Ça va avec l'engagement dans l'agriculture paysanne, ce serait bizarre de trouver en CA des personnes qui sont contre » (un administrateur).

L'enjeu se trouve davantage dans la **traduction pratique de ces engagements** : « L'ADDEAR a un rôle à jouer et y'a du boulot à faire mais quelle forme ça peut prendre ? » (une administratrice).

Pour agir en faveur de l'égalité de genre, deux approches complémentaires sont à mettre en œuvre : l'approche intégrée et l'approche spécifique.

L'approche intégrée du genre consiste à prendre en compte les effets de genre dans l'ensemble des pratiques, procédures et projets. Elle est définie par le Conseil des Nations Unies depuis 1997 puis rappelée par la Charte Européenne de 2006 : « Cette stratégie permet d'intégrer les préoccupations et les expériences des femmes et des hommes à la conception, à la mise en œuvre, au contrôle et à l'évaluation des procédures et des programmes dans toutes les sphères politiques, économiques et sociétales pour qu'ils en bénéficient de manière égale et que l'inégalité actuelle ne soit pas perpétuée ». L'approche intégrée du genre est la seule façon de garantir que les procédures et pratiques prennent en compte les femmes et minorités de genre, sans biais de masculinité¹¹ ou discrimination.

Or, le genre n'est pas intégré de façon structurée, formalisée, systématique dans les missions et pratiques des ADDEAR. Les salarié·es, administrateurs et administratrices portent une attention à l'égalité de genre en fonction de leurs propres lunettes du genre – grille de lecture permettant d'éclairer les effets de genre dans une situation – et capacité à agir sur ce qu'ils et elles perçoivent.

« Ce qui vient spontanément [dans l'accompagnement] c'est : « j'ai bien conscience que je suis une nana et que j'arrive comme un cheveu sur la soupe » mais les mises au travail ne découlent pas forcément, il faut que j'aille gratter » (une accompagnatrice)

« Il n'y a pas vraiment de cadre, ni de formalisation à l'accompagnement. Pour moi le sujet est plus en toile de fond mais je ne questionne pas systématiquement » (une accompagnatrice)

« C'est pas évident de trouver la limite. Des fois je me dis que ce n'est pas mon job et des fois je vois que c'est ce qui pose problème à son projet. Je vois qu'elle est empêtrée dans un truc en partie parce qu'elle est une femme mais quelque chose me retient et je reviens sur le projet » (une accompagnatrice)

¹¹ Biais cognitif par lequel seuls les besoins des hommes sont complètement pris en compte, étant automatiquement pris comme référents universels.

L'approche spécifique est complémentaire à l'approche intégrée du genre. Son objectif est double :

- Permettre la prise en compte des besoins spécifiques des femmes et minorités de genre en raison des freins, obstacles, situations de discrimination ou de violence spécifiques qu'elles vivent ;
- Compenser, provoquer des effets de rattrapage pour réduire des inégalités constatées.

Depuis le projet genre porté par l'ARDEAR, les ADDEAR ont initié des actions spécifiques sur la place des femmes dans le milieu agricole afin de visibiliser les agricultrices et leur parcours (ciné-débat, portraits d'agricultrices, cafés installation). Ces actions sont encore peu nombreuses et peu identifiées par les adhérent·es des ADDEAR. Seules 14% des répondant·es au questionnaire ont participé à une action genre de l'ADDEAR. La moitié des personnes n'ont pas participé parce qu'elles n'en avaient pas connaissance. Le manque de temps ou la distance géographique de l'événement ont également impacté la participation.

Cependant 79% des répondant·es souhaitent que l'ADDEAR propose davantage d'actions sur la place des femmes dans le milieu agricole.

3 – La non-mixité choisie, une modalité d'actions indispensable mais difficile à porter

Les ADDEAR ont également mené des actions en non-mixité choisie, à destination exclusive des femmes et minorités de genre.

La non-mixité choisie est un outil qui propose des espaces uniquement entre personnes concernées, ici les femmes et minorités de genre, afin de leur permettre de s'exprimer sur des expériences et vécus communs. Cet outil permet également d'expérimenter ou de construire de nouvelles compétences, socialement attribuées au genre masculin, sans que s'y jouent des dynamiques sexistes (tels que se faire couper la parole, se faire expliquer les choses de façon condescendante et infantilissante, se sentir illégitime etc.). La non-mixité choisie n'est jamais un objectif : c'est un outil, temporaire et ciblé, qui permet de répondre aux besoins de personnes concernées par de mêmes expériences de discriminations.

Des actions en non-mixité choisie ont été mises en place par quelques ADDEAR à partir de 2022, principalement des actions de formation. L'ADDEAR de la Loire a proposé deux formations en non-mixité choisie en 2022 (« Conduite et entretien tracteur » et « Mécanique automobile »), l'Isère a emboîté le pas en 2023 et des projets de formations sont en cours pour 2024 (« Construire d'équerre » proposée par l'ADDEAR 69 par exemple).

Des groupes de paroles, Les Tracteuses, ont également émergé pour faciliter l'expression des femmes sur leur vécu et expériences dans l'agriculture, notamment de sexisme, et favoriser la solidarité et l'émergence de réseaux de soutien entre agricultrices.

Texte écrit par le groupe Les Tracteuses en 2021.

Le groupe Les Tracteuses regroupe des paysan.nes, des porteurs et porteuses de projet agricole des départements de la Loire et du Rhône. Nous nous réunissons depuis 2021 pour réfléchir et agir sur les questions de genre et d'égalité femmes/hommes en agriculture.

Nous avons décidé au sein du groupe de considérer la non mixité choisie comme un outil d'émancipation temporaire et nécessaire et dans certains espaces, pour certaines actions. Par exemple, les formations techniques, (conduite et entretien tracteur, mécanique, soudure...) permettent d'acquérir des compétences souvent « réservées » aux paysans, nous proposons donc aux paysannes et porteuses de projet des formations en non mixité choisie. En plus d'acquérir des compétences techniques, ces temps en non mixité choisie permettent de nommer, de prendre conscience et de déconstruire les inégalités de genre et les mécanismes qui les entretiennent. Le Comité de pilotage qui oriente nos actions est un espace en mixité choisie, tout comme les événements de sensibilisation que nous organisons. Le groupe Les Tracteuses se garde la possibilité de rediscuter et de décider à chaque action si la non mixité choisie est pertinente ou non.

L'efficacité et la nécessité des actions en non-mixité choisie sont bien identifiées par les salarié-es, administrateurs et administratrices des ADDEAR : « *Je suis convaincue qu'il y a beaucoup de bénéfices avec ces formations, beaucoup de femmes nous remercient* » (une animatrice)

« *Il y a beaucoup de témoignages de sexisme ordinaire dans les groupes en non-mixité choisie. Cela permet aussi de partager des stratégies pour répondre aux difficultés qu'elles [les femmes] rencontrent* » (une accompagnatrice)

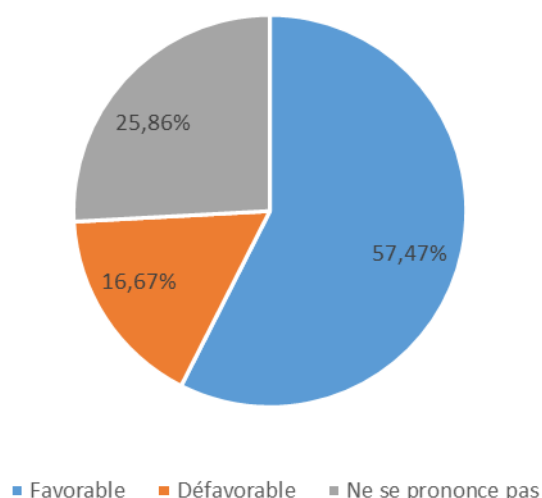
« *Faire sans mec ça me donne confiance et en même temps ça me rend triste, j'aimerais que ce soit dépassé mais je vois bien que ça pèse et ça coupe les ailes* » (une administratrice)

« *Il y a quelques années je trouvais ça con la non-mixité, je me disais que ça faisait pas avancer les choses mais j'ai pris conscience de l'intérêt en discutant avec des femmes et j'ai changé d'avis* » (un administrateur)

Néanmoins, **la non-mixité choisie reste parfois mal comprise et donc mal acceptée par les paysan.nes qui peuvent le vivre comme une exclusion pour les hommes.** Les salarié-es des ADDEAR peuvent ne pas se sentir outillé-es pour argumenter et porter les actions en non-mixité choisie face aux résistances qu'elles génèrent, parfois même en CA.

Les répondant-es aux questionnaires sont partagé-es sur la non-mixité choisie bien que 57,5% déclarent être favorables.

Réponses à la question : « Etes-vous favorables aux actions en non-mixité choisie » ?



Les personnes favorables ont clairement identifié les objectifs de la non-mixité choisie :

« Parce que j'ai besoin de me confirmer à moi-même pour me sentir plus légitime, et ça, c'est plus facile quand il y a que des femmes. »

« Je trouve parfois nécessaire d'être en non-mixité lorsqu'on prend en main des compétences dites "masculines" dont on est éloignées et pour lesquelles il est parfois difficile de se sentir légitime, de sentir qu'on peut rater (mécanique principalement pour moi). C'est souvent des environnements où il y a moins de risques que quelqu'un prenne en main les outils pour faire à ta place ou fasse du "mansplaining". ¹²»

« Ça ne remplace pas les autres ateliers mixtes, ça permet à certaines de se sentir plus à l'aise, ça peut être l'occasion d'aborder certains sujets spécifiques entre femmes avant de pouvoir en parler plus facilement dans des milieux mixtes ensuite »

« Pour avoir déjà participé à une formation en non-mixité choisie j'ai trouvé que c'était plus bienveillant et que j'étais aussi plus vraie. Moins dans la démonstration "je peux faire aussi bien qu'un garçon" mais plus dans un échange. »

« La mixité choisie est un cadre sécurisant, qui permet de répartir les rôles différemment et de visibiliser le problème du sexisme. »

Les personnes qui sont défavorables considèrent la non-mixité comme de l'exclusion des hommes. Certaines personnes craignent que cela renforce la stigmatisation des femmes dans le milieu agricole :

« Si il s'agit de formations je m'en sentirai exclu. »

¹²Le mansplaining désigne une situation dans laquelle un homme explique à une femme quelque chose qu'elle sait déjà, voire dont elle est experte, souvent sur un ton paternaliste ou condescendant

« C'est du sexisme à mon sens »

« Si la non-mixité est mauvaise dans un sens (que des hommes), pourquoi ne serait-elle pas autant mauvaise dans l'autre sens (que des femmes) ? »

« Je suis à l'aise avec mes collègues masculins, et je n'aime pas être séparée spécifiquement sur ce critère. »

Les personnes défavorables soulignent également l'importance que le combat de l'égalité soit mené par tous et toutes :

« On ne peut pas faire avancer les choses si une partie de la population est laissée de côté. L'égalité et la place des femmes dans le milieu agricole (et dans tous les milieux d'ailleurs) passe par une prise de conscience de toutes et pas que du genre féminin. »

Le taux de personnes ayant répondu « ne se prononce pas » est important : 1/4 des répondant·es ne souhaitent pas se prononcer sur les actions en non-mixité. Le sujet questionne, ce qui explique la difficulté que rencontrent les membres des ADDEAR à porter les actions en non mixité choisie. Tous et toutes sont conscient·es que ces actions peuvent faire débat, peuvent générer des oppositions voire des réactions hostiles qui poussent les personnes et les structures à argumenter ce choix.

« [quand on a organisé] une formation en non-mixité, la question ne s'est pas posée en CA. On en a discuté [après] suite à un mail d'un paysan qui s'offusquait. Les salariées nous ont informé et on a construit une réponse un peu incisive. ça ne m'a pas posé de problème de répondre comme ça » (un administrateur)

4 – La place des hommes dans l'égalité de genre

En 2021-2022, plusieurs ADDEAR ont commencé à proposer des actions ciblées, grand public, mettant en avant les paysannes et les difficultés professionnelles qu'elles rencontrent. Ces actions collectives, de type sensibilisation, prennent la forme de cafés Installation/Transmission (ex : *S'installer Paysanne dans un monde de paysans*, ADDEAR de l'Ain 2022) ou de diffusions de films/reportages suivi d'un débat (*Femmes de la Terre* pour l'ADDEAR de l'Ain 2022 ou le documentaire *Féminisme et agroécologie dans le Mouvement des Sans Terre au Brésil*, ADDEAR de la Loire 2022) ou encore le film *Croquantes* diffusé par plusieurs ADDEAR en 2023.

La mixité dans la participation à ces actions est à souligner. Ainsi, dans l'Ain 11 hommes et 12 femmes ont participé à l'action *S'installer paysanne dans un monde de paysans* ; 16 hommes et 26 femmes ont participé à la projection *Femmes de la Terre*.

74% des hommes ayant répondu au questionnaire souhaitent que les ADDEAR proposent davantage d'actions sur la place des femmes dans le milieu agricole.

« Étant un mec on est moins sollicité sur ces sujets, mais une fois que tu t'y penches dessus c'est très intéressant, ça fait bouger des choses » (un administrateur)

« Nous les hommes on part de loin sur ces sujets, même quand tu as conscience il reste des réflexes. C'est important d'en discuter avec des femmes » (un administrateur)

Les administrateurs et administratrices interrogées en entretien se sentent directement concernées par les inégalités dans le milieu agricole car ils et elles les constatent dans leur quotidien. Les femmes les vivent et les hommes en sont témoins lorsqu'ils sont associés avec une femme ou installés en couple ou lorsqu'ils ont l'occasion d'échanger avec elles sur ces sujets.

« En tant que mec on a des avantages dans ce métier. C'est important d'en discuter avec des femmes parce que des fois on a besoin de rappels. Même quand on est conscient, on peut faire le con. C'est facile de croire qu'on est bon, alors qu'on l'est pas toujours » (un administrateur)

Les membres et adhérents des ADDEAR semblent davantage sensibilisés et intéressés par les enjeux d'égalité de genre que dans le reste du monde agricole.

« A l'ADDEAR on ne pense pas que le machinisme est réservé aux hommes, dans le réseau tout le monde peut tout faire. C'est dans le réseau des ADDEAR qu'il y a des actions et une vigilance à tout ça » (un administrateur)

Néanmoins le passage à l'action, tant dans l'autovigilance sur ses propres comportements que la réaction auprès des pairs face à des situation de sexisme est rarement évoqué. Cela a été nommé comme une attente forte par certains membres des ADDEAR interrogés :

« Il faut que les gars s'engagent et deviennent des alliés » (une administratrice)

5 – Un regard conscient sur les inégalités professionnelles dans l'agriculture

L'ensemble des membres des ADDEAR interviewés dans le diagnostic constatent des inégalités entre les paysans et les paysannes, soulignant que **la culture professionnelle est masculine** : « *Quand on pense agriculture on pense agriculteur et pas agricultrice* » (une accompagnatrice)

« On peut s'interroger au-delà de l'égalité statutaire sur l'évolution des normes sexuées en agriculture. Accéder à un statut de cheffe d'exploitation ne signifie pas forcément être en rupture avec les normes sexuées de la profession. Quand les exploitations sont dirigées par des femmes et des hommes, à égalité de statut, l'organisation des activités agricoles n'en reste souvent pas moins basée sur une division sexuelle du travail et pensée autour de l'idée d'une complémentarité entre les hommes et les femmes. Dans ce contexte historique et social, la place des femmes dans une profession masculine est complexe. Marquée par l'agriculture de couple et la complémentarité des sexes, les avancées par le droit rendent néanmoins les agricultrices plus visibles que par le passé. » (Delphine Guilhot, Quand les agricultrices sortent du rang, 2023).

Le poids de la culture professionnelle agricole et les normes genrées qui dictent la répartition des tâches entre les femmes et les hommes dans le métier provoque un certain fatalisme.

« [Les inégalités entre les hommes et les femmes] c'est intolérable mais il y a un côté aussi c'est comme ça, avant que ça change il y a du taf » (une animatrice)

Les freins à l'installation et les inégalités professionnelles en jeu dans le milieu agricole sont connus par les équipes des ADDEAR :

« Il y a une liste longue comme le bras » (une accompagnatrice)

« C'est flagrant dans l'agriculture » (une animatrice)

« Des freins spécifiques ? Evidemment ! » (une accompagnatrice)

86,6% des répondant·es au questionnaire pensent également que les paysannes rencontrent des freins et des expériences professionnelles spécifiques.

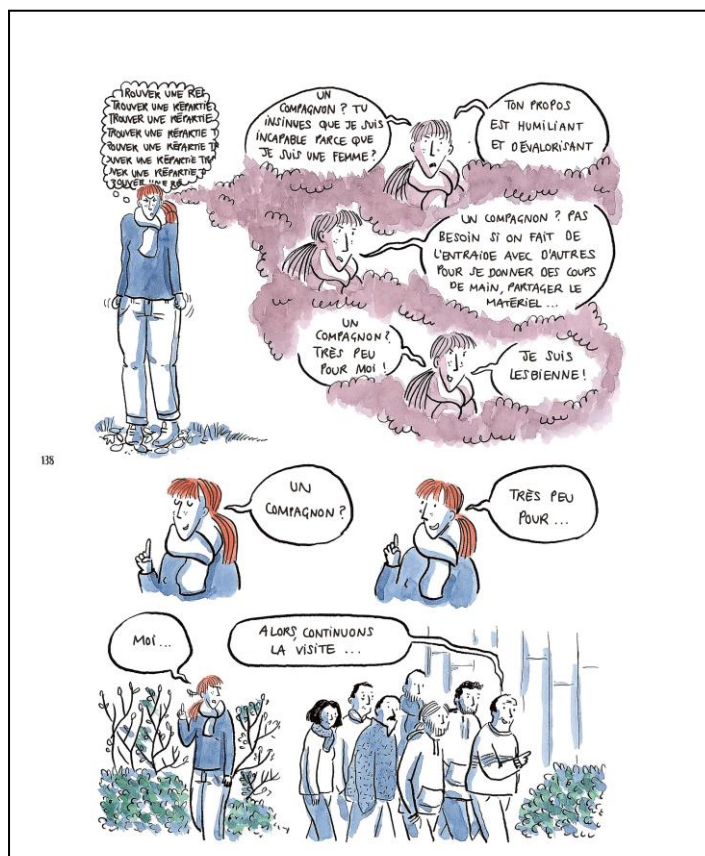
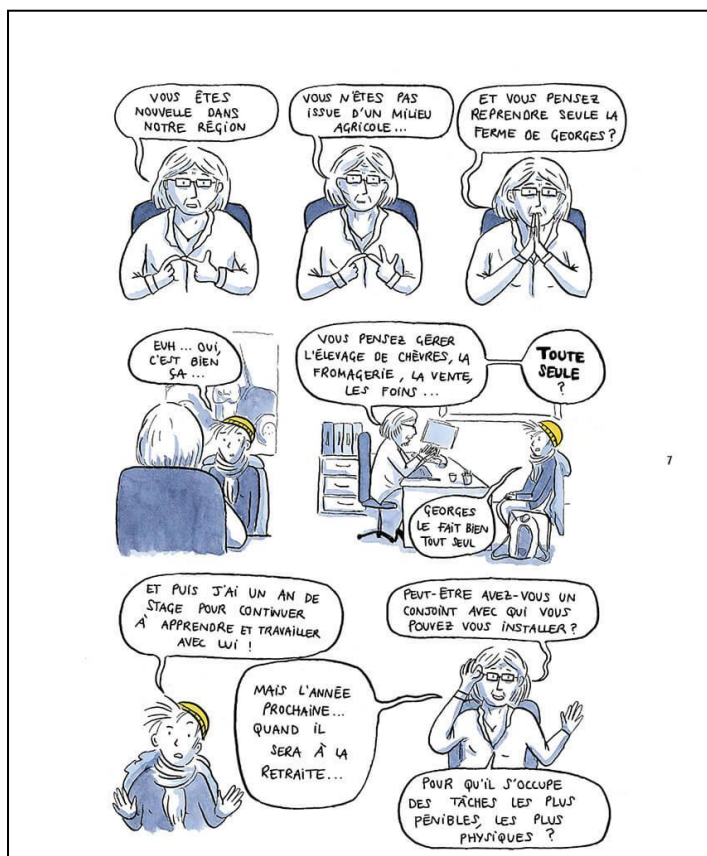
70% des personnes ayant lues la BD « Il est où le patron » la considère comme représentative des expériences vécues par les agricultrices.



« Cinq paysannes d'Ardèche et du Briançonnais ont décidé de raconter leur quotidien à la ferme et brisent les clichés machistes et sexistes présents dans le monde agricole. »

Les éditions Marabout

Extraits



Les freins et inégalités de genre sont connues et plutôt consensuelles parmi les membres des ADDEAR et les adhérent·es ayant participé au diagnostic. La seconde partie du diagnostic est consacrée à l'analyse des façons dont elles sont ou non intégrées dans les missions des ADDEAR, que ce soit dans le portage politique comme dans les pratiques d'accompagnement, d'animation et de formation au quotidien.

II – Le genre dans les pratiques d'accompagnement, d'animation et de formation

Evolution du nombre des porteurs et porteuses de projet accompagnées par les ADDEAR de la région AURA

	2019		2020 et 2021		2022	
		%		%		%
Nbre d'H	270	49,9	566	46,7	255	44,8
nbre de F	269	50,1	646	53,3	313	55,2
total	539	100	1212	100	568	100

Données ARDEAR (dossier de financement FSE)

Le nombre de personnes portant un projet d'installation accompagné par les ADDEAR de la région AURA est relativement stable depuis 2019. Plus de la moitié des personnes accompagnées sont des femmes. Leur nombre augmente sensiblement depuis 2019. En comparaison, le PAI (Point Accueil Installation), guichet unique pour les porteurs et porteuses de projet, animé dans tous les départements d'AURA par les chambres départementale d'agriculture, accueille majoritairement des hommes (57,1% contre 46,7% au sein des ADDEAR en 2021).

Sans différences selon les genres, les répondant-es les ont sollicitées majoritairement en raison d'un besoin d'accompagnement, puis à égalité en raison d'un besoin de formation et pour le partage des valeurs. Les répondant-es souhaitaient également trouver des informations et rejoindre un réseau.

De nombreuses personnes ayant répondu au questionnaire ont exprimé leur enthousiasme pour les réflexions engagées et le travail effectué par les ADDEAR. Ce qui témoigne d'une grande confiance des adhérent-es dans le réseau.

« Je soutiens à fond l'envie de "faire bouger" les gens, ce sera long, alors autant s'y mettre tout de suite. »

« Merci l'ADDEAR d'exister ! et très heureuse de voir que vous vous engagez dans un projet sur la place du genre et des femmes dans le milieu agricole. Sujet qui me semble essentiel pour la relève agricole d'aujourd'hui et de demain ! je serai très intéressée des rendus qui en seront faits »

« Merci pour le travail des ADDEAR ! »

« Merci de vous saisir de cette question très importante dans nos milieux paysans »

« Je vous remercie de mener cette enquête et de chercher à faire avancer le combat contre les inégalités de genre dans notre milieu paysan. »

1 – La prise en compte des effets de genre et inégalités professionnelles dans les accompagnements, formations et animations des ADDEAR

1.1 Le fléau du sexisme ordinaire

Le frein le plus souvent cité est le sexisme ordinaire.

« Nous entendons [par sexisme ordinaire] des signes, des gestes, des propos, des comportements, qui, de façon insidieuse, parfois sournoise, déstabilisent, infantilisent, délégitiment, voire disqualifient les femmes sur le marché du travail et les conduisent, parfois, à s'autocensurer » (définition du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes).

« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant » (Article L1142-2-1 du code du travail)

Tous les membres des ADDEAR interviewés décrivent un milieu professionnel imprégné de sexisme au quotidien :

« Le sexisme c'est flagrant en agriculture » (un administrateur)

« Il y a un fond dur et sexiste dans le milieu agricole » (une animatrice)

« Le milieu agricole et rural est un milieu particulièrement sexiste. C'est surtout des remarques, la façon dont les hommes se représentent les femmes » (une accompagnatrice)

« J'ai beaucoup de témoignage de paysannes qui se retrouvent dans les situations de sexisme décrites par la BD "Il est où le patron ?" » (une accompagnatrice)

« La délicatesse des mains féminines, "plus adaptée" à certaines tâches qu'à d'autres, préjugés d'incompétences en conduite de matériel agricole et conduite de cultures, blagues salaces » (une agricultrice)

Pour les répondantes au questionnaire, les remarques de sexisme ordinaire s'appuient principalement sur **la dureté du métier, le manque supposé de force physique**, le fait de **s'installer seule** ainsi que les **manques a priori de compétences métiers** et la **crédibilité du projet**. D'autres remarques concernent la conciliation avec les responsabilités familiales et la capacité à diriger. Dans la plupart des cas ces propos sont tenus par le voisinage agricole (pour 71% des répondantes) et des institutions (pour 53%). Pour environ 40% des répondantes, ces remarques proviennent également de l'entourage (familiale et collègue de travail) ou des fournisseurs et pour 22% de la clientèle.

70% des femmes et minorités de genre qui ont répondu au questionnaire ont vécu ou été témoins de remarques ou comportement sexistes dans le cadre de leur activité (43% des hommes). Ces remarques et comportements sont fréquents pour un quart des répondant-es et ponctuels pour plus de la moitié.

59% des répondant·es pensent qu'il est nécessaire de réagir (contre 2% non).

Pour les personnes ayant répondu « ça dépend des situations » (39%), ce sont l'impact du propos ou comportement sur elles et leur activité, leur énergie disponible pour répondre, leur sécurité et l'impact de leur réaction sur la personne autrice du propos ou comportement sexiste qui sont le plus souvent évoquée.

« Lorsque j'ai vu une collègue commencer à s'associer avec un homme qui a eu à l'égard de ses collègues des comportements misogynes, il m'a paru important de réagir. Lorsqu'on me parle de "mon mari" à la ferme, il me paraît important que nos clients/fournisseurs/etc commencent à se mettre en tête qu'un homme et une femme qui travaillent ensemble ne sont pas forcément en couple. Par contre, il y a des vieux voisins ou même propriétaires de terrain avec qui je préfère faire le dos rond tant que ça ne porte pas préjudice à mon activité. »

« De manière générale pour moi il est nécessaire d'y réagir. Mais dans certaines situation (grosse assemblée de macho par exemple) c'est peine perdue et il y a un risque de trop se faire bousculer. »

« Ça dépend de mon énergie sur le moment et de la fréquence à laquelle la situation pourra se produire : si je suis amenée à côtoyer un homme régulièrement, je prendrai le temps de lui expliquer. Par ailleurs quand je me sens en énergie, j'en profite pour remettre certains à leur place. »

« J'agis quand cela me demande peu d'énergie et quand j'estime que la personne va "entendre" ma remarque, on va dire que je choisis mes combats. »

« Agressivité ou non de la personne en face »

« Il faudrait toujours réagir...mais nous sommes souvent surprises, fatiguées, et ne sachant pas qu'elle attitude adopter. Mal réagir étant souvent contre-productif et énergivore...nous choisissons par défaut la non-réaction. »

« Il faut réagir lorsque c'est violent ou discriminant, mais parfois il existe des situations de sexisme ordinaire qu'on ne peut contrer qu'en montrant à la personne discriminée qu'on est solidaire, pour l'aider à faire face »

62% des répondant·es se sentent en capacité de réagir dans certaines situations, 32% dans toutes les situations (27% pour les femmes et minorités de genre et 41% pour les hommes) et 7% dans aucune. Parmi les personnes se sentant en capacité de réagir dans toutes les situations, les hommes sont deux fois plus nombreux que les femmes. Ce résultat confirme que les hommes pourraient donc a priori être plus souvent des alliés.

« Franchement avec les voisins, j'ai vraiment pas d'autres idées que le dos rond. Et parfois les remarques sortent tellement de nul part qu'il est difficile d'avoir de la répartie »

« Je me sens capable de réagir quand les situations ne sont pas volontairement violentes, que le climat global est sain. Quand les remarques ou comportements sexistes sont violents je suis moins à l'aise pour intervenir, et préfère l'évitement. »

« Je suis capable de dire qu'une blague sexiste ne me fait pas rire ou affirmer mon désaccord avec des considérations sexiste sur le métier de paysan. Mais je ne me sens pas capable de le faire lorsque ces remarques se font dans un groupe, d'autant plus lorsque que les hommes impliqués sont beaucoup plus vieux que moi. »

« Quand il est frontal (une vieille remarque sexiste), c'est plus facile de répondre frontalement. Mais

souvent le sexisme est larvé, induit, sous-jacent, non-dit, insidieux et donc plus difficile à identifier et à contrer »

« Si le comportement sexiste touche à ma compétence ou à ma légitimité en tant qu'agricultrice, c'est plus compliqué. »

25 personnes (19 femmes et 6 hommes) ayant répondu au questionnaire ont été victimes ou témoins de propos ou comportements liés à leur orientation sexuelle dans le cadre de leur activité agricole.

1.2 Les incompétences a priori et sentiment d'illégitimité

La difficulté la plus remontée par les répondantes dans le cadre de leur installation est un manque de légitimité (42% contre 23% pour les hommes) suivi de près par l'accès au foncier (40%).

Porter un projet agricole et être une femme c'est se voir attribuer des incompétences a priori, liées notamment à un manque de force physique et un manque de compétences techniques.

Les questionnements à leur encontre sont empreints de stéréotypes de genre : *« Mais comment tu vas t'en sortir physiquement ou techniquement ? »* (une accompagnatrice), *« Tu es sûre que tu peux y arriver toute seule ? »* (une administratrice), *« C'est physique tout de même comme métier, vous êtes sûre que vous allez y arriver ? »* (un administrateur).

Les porteuses de projet sont davantage questionnées sur leur légitimité professionnelle, elles doivent prouver qu'elles ont une place dans ce métier :

« L'installation au féminin il y a encore plus de choses à prouver que l'installation au masculin » (une accompagnatrice)

« Les femmes sont moins prises au sérieux, sont plus questionnées » (un administrateur)

« C'est pas toujours facile l'installation pour les mecs mais c'est plus difficile pour les femmes. Il faut toujours qu'elles prouvent leurs compétences et qu'elles montrent qu'elles savent de quoi elles parlent » (un administrateur)

« A compétences égales, un homme est moins questionné sur ses compétences qu'une femme » (une animatrice)

Cela se joue particulièrement dans les rapports avec les institutions. Un administrateur raconte : *« M..... demande une dérogation diplôme agri pour la DJA en justifiant d'expériences agricoles. Elle avait un dossier aussi bon que d'autres copains qu'on connaît mais la DRAFF a dit que son expérience n'était pas suffisante. Il a fallu batailler pour obtenir la dérogation. On n'a pas de preuve que c'était parce que c'est une femme mais je suis sûre que ça a joué, vraiment »*

Une agricultrice installée récemment en association non mixte témoigne sur une ferme maraîchère : *« [de] nombreuses justifications sont nécessaires pour TOUS les points du projet en termes de gestion »*

du temps, du matériel, de la commercialisation.... jusqu'à la moindre petite graine plantée dans 4 ans : Où ? Quand ? Comment ? - pas de difficultés particulières pour apporter ces justifications car nous maîtrisons notre projet et ces interrogations peuvent être légitimes (notamment la charge de travail en maraîchage !) mais j'ai le sentiment de différence de traitement entre un projet d'installation plus "conventionnel" (type homme en bovin allaitant) et le nôtre (2 femmes en maraîchage et petits fruits bio) »

Ces freins se cumulent avec des difficultés liées à l'origine non agricole (voire non rurale), à l'âge et à l'arrivée dans un nouveau territoire : « *Des étiquettes qui se cumulent et qui sont des freins* » (une accompagnatrice).

1.3 – Les responsabilités domestiques et familiales

Dans les tâches socialement assignées aux femmes, les responsabilités domestiques et familiales prennent beaucoup de place.

« En tant que mec on présuppose jamais que je pourrais m'occuper des enfants » (un administrateur)
« Mes projets n'ont pas été réalisés. J'ai mis mon énergie à la réalisation des projets de mon conjoint. » (une agricultrice)

Le déséquilibre dans la répartition des responsabilités domestiques et familiales a des conséquences immédiates sur la place des femmes au sein de l'exploitation, la charge mentale et la double journée qu'elles doivent effectuer. C'est également une des causes de leur parcours à l'installation plus long.

« Je sais que j'ai mis plus de temps à m'installer parce que une 3ème grossesse au moment de s'installer par ex. Et aujourd'hui que je suis divorcée toutes ces années de montage de projet et de grossesses au milieu font que j'ai beaucoup d'années de retraites en moins, or je ne me vois pas travailler jusqu'à 70 ans dans ce métier ! Ce n'est pas le cas pour mon ex mari qui lui n'a pas eu d'interruption de carrière même quand il est passé de son ancien métier à celui d'agriculteur sur la ferme que j'avais montée » (une agricultrice)

Pour 57% des répondant-es au questionnaire, et ce quel que soit le genre, les responsabilités familiales ont eu un impact sur l'activité agricole :

- Un temps de mise en œuvre du projet plus long
- Une redéfinition des objectifs et de la taille du projet
- Une répartition des tâches, nature des tâches à réaliser

Une précarité économique particulière pour les femmes seules avec enfants augmente le risque d'abandon de projet.

47% des femmes et 23% des hommes concernés ont rencontré des difficultés pour prendre leurs congés maternité, paternité ou parental. Les obstacles cités sont liés aux difficultés de remplacement (à la fois pour trouver une personne et pour toucher les indemnités), un manque de connaissances de ses droits et des dispositifs existants ou défaut de mise en application, l'impossibilité de suspendre les activités, le risque de baisse du chiffre d'affaires. La naissance des enfants est souvent citée comme un moment de tensions au sein du couple et de la famille caractérisé par un manque de soutien et ayant pour conséquence du surmenage et de la solitude.

1.4 – Le syndrome de l'impositrice

Les femmes peuvent intérioriser ce sentiment d'illégitimité, il devient alors le syndrome de l'impositrice. **Les accompagnatrices installation constatent que le manque de confiance en elles-mêmes et en leurs compétences est plus accentué chez les porteuses de projet :**

« Les sentiments d'illégitimité et d'imposture sont plus présents chez les femmes que j'accompagne »

« En accompagnement, les femmes me font souvent des retours comme quoi elles ont peur de ne pas s'en sortir par rapport aux compétences techniques et à la force physique, j'ai pas ces retours de la part des porteurs de projet »

Les porteuses de projet représentent 55 % des personnes accompagnées dans leur projet d'installation par les ADDEAR. Les femmes semblent davantage en demande d'accompagnement à l'émergence de leur projet : elles représentent 67% des stagiaires participant aux formations de l'Idée de projet. Cette formation proposée par de nombreuses ADDEAR a notamment pour objectifs de : prendre du temps pour construire son projet, se poser les bonnes questions, avoir des outils pour avancer, faire le point sur ces compétences, identifier les changements liés à la création d'activité, évaluer les prises de risques et avoir confiance en soi. Ces thématiques de formation résonnent particulièrement avec les freins genrés exprimés par les répondant-es. Cependant les contenus de formation ne font pas appel à une analyse genrée des difficultés mais aux caractéristiques des porteurs et porteuses de projet principalement l'origine non agricole, connue de toute la profession et largement documentée. Sans amoindrir l'origine non agricole dans le difficile accès à la profession, elle masque tout de même les freins spécifiquement rencontrés par les femmes qui souhaitent s'installer en agriculture.

Selon les auto-évaluations proposées par le questionnaire, lors du projet, les hommes s'autorisent davantage que les femmes à être ambitieux, ont davantage le sentiment d'avoir le droit à l'erreur et estiment davantage que les tâches qu'ils réalisent sont reconnues et valorisantes.

En activité, les hommes réalisent davantage que les femmes des tâches en accord avec leurs objectifs initiaux et se sentent davantage légitimes que les femmes dans leur métier.

1.5 – Une différence d'accès aux compétences techniques

La socialisation genrée primaire – au sein de la famille et de l'entourage proche – et la socialisation genrée secondaire – l'école, les ami·es, les activités sportives et culturelles etc. – **participent à créer des compétences différentes entre les femmes et les hommes** : « *En tant que femme on apprend pas à travailler avec ses mains, les hommes sont plus formés au travail manuel* » (une accompagnatrice)

La mécanique et la conduite des tracteurs en sont des exemples particulièrement illustratifs et cités très fréquemment :

« *La mécanique, les filles n'ont pas l'occasion d'y toucher dans les familles, ça leur donne pas confiance pour plus tard* » (un administrateur)

Un administrateur qui accueille des porteuses de projet en stage sur sa ferme : « *J'ai à cœur de leur proposer qu'elles se forment sur la ferme, qu'elles utilisent le tracteur et de les former. Ça fait partie de mon boulot de rééquilibrage* »

C'est également le cas pour les **compétences entrepreneuriales** :

« *Petites [les femmes sont] assignées à des postures féminines ne pas se mettre en avant, [c'est] difficile d'avoir la niaque, et [c'est] plus difficile pour elles de faire réseau* » (une accompagnatrice)

1.6 – L'accès au foncier, une difficulté renforcée pour les femmes

Pour les hommes comme pour les femmes, l'accès au foncier constitue l'un des premiers freins à l'installation. Le sexisme et le sentiment global d'illégitimité des femmes à pratiquer des métiers dans le secteur agricole renforcent cette difficulté pour elles :

« *Si on parle d'installation, l'accès au foncier sera toujours plus difficile pour une femme car les propriétaires se sentent moins en confiance. Pour la majorité des personnes un agriculteur c'est un homme, ils choisiront un homme si un homme et une femme sont côte à côte et c'est la même chose pour les cédants. Ou à la limite il y a plus de confiance si c'est un couple qui s'installe* » (un administrateur)

« *Beaucoup de cédants n'accordent pas de crédibilité aux femmes, notamment en élevage bovin. Pour un homme aussi tant que tu as pas fait le service de remplacement t'es pas crédible mais c'est encore plus pour les femmes [...] [notre cédant] parlait plus avec moi des choses agricoles, il a fallu lui dire qu'il pouvait s'adresser à elle [ma conjointe]. Le « il est où le patron ? » on l'a entendu souvent* » (un administrateur)

1.7 – La répartition genrée des tâches dans les installations mixtes

« Les paysannes à l'administratif, à la compta et à la fromagerie » (une animatrice)

Le poids de la complémentarité des sexes est encore très présent en agriculture, notamment quand elle est pratiquée en couple ou en mixité hors couple. Selon les répondant·es au questionnaire, en association, les hommes s'occupent davantage de la production et de l'entretien du matériel, des bâtiments, de la représentation. Les femmes réalisent davantage les tâches considérées comme complémentaires et le travail domestique et familial. Alors que les tâches de production attribuées aux paysans sont perçues comme le cœur de métier, les tâches attribuées aux paysannes sont moins valorisées et moins visibles. Les salarié·es des ADDEAR observent encore régulièrement sur les fermes des positions subalternes occupées par les paysannes quand l'agriculture est pratiquée en couple. Dans les GAEC en mixité « *Le filtre genre peut induire que l'homme aura plus de poids dans les décisions* » (une accompagnatrice).

Cette répartition genrée des tâches et des rôles se matérialise et se renforce dans la participation aux formations Agriculture Paysanne proposées par les ADDEAR. Les agricultrices participent beaucoup moins aux formations AP alors qu'elles représentent par ailleurs 55% des personnes accompagnées au stade de projet par les ADDEAR.

En 2022, **37% des stagiaires participant aux formation Agriculture Paysanne sont des femmes.** Elles représentent **45% des stagiaires des formations transformations des produits** et **18% des stagiaires des formations concernant les sols et les cultures.**

Pour les formations centrées sur l'élevage, **45% des personnes participantes sont des femmes** mais une grande disparité existe selon les thèmes de formation. Si peu de femmes voire aucune ne participent aux formations de type engraissement/finitions des bovins, il y a davantage de mixité lorsqu'il s'agit de formations qui concernent la santé animale.

De plus, nous notons que plus les intitulés et contenus de formation en élevage mettent en avant des pratiques alternatives, plus le nombre de participantes est important.

1.8 – Les violences sexistes et sexuelles

Le sexisme ordinaire crée un terrain propice à ce que d'autres violences plus graves surviennent : harcèlements sexistes et sexuels, agressions sexuelles et viols. Cela s'appelle la **pyramide des violences**.

Une agricultrice rapporte dans le questionnaire : « *Je m'installe seule sur un projet de 8 vaches laitières, transformation fromagère et vente directe. J'ai fait face à des critiques sur le fait d'être une femme seule sans mari. Les relations sont difficiles avec le cédant : avances, remarques sur mon physique, ma façon de m'habiller, ma capacité à faire les travaux de la ferme. "Tu ferais mieux d'aller faire caissière", "Tu mets des décolletés pour aller voir le banquier, le comptable", "c'est pas à toi de faire l'entretien du tracteur", "t'es une gamine", "t'as un problème dans la tête", "tu dois m'écouter", "20 ans de différence c'est pas beaucoup", "Quand tu as les tétons qui pointent, ça me fait quelque chose", "t'as pas beaucoup de poitrine" ».*

Une administratrice révèle également des violences :

« *Une main au cul avec un ancien voisin de la ferme. Alors moi ça va je fais plus d'effort pour être bien avec les agri du coin, les associés hommes ils se rendent pas compte à quel point c'est lourd tout ça. Du coup je ne suis pas très à l'aise à faire des trucs avec des vieux agri du coin, c'est souvent dans un rapport de séduction malaisant »*

Par ailleurs, le Sénat a rendu un rapport en 2021 démontrant une prévalence des violences conjugales et féminicides un peu plus élevée dans les milieux ruraux qu'en zone urbaine. « *Or l'identification et la protection des victimes y sont plus complexes en raison de l'isolement social et géographique des femmes victimes, de leur insuffisante mobilité, du manque d'anonymat et de confidentialité, d'une méconnaissance de leurs droits et des dispositifs existants et d'un manque de structures d'hébergement adaptées. Les femmes rurales sont sous-représentées dans les sollicitations des dispositifs d'aide (26 % des appels du 3919).* »

1.9 – L'intégration du genre dans l'accompagnement

Pour 75% des répondant·es au questionnaire, l'ADDEAR les a totalement accompagné·es dans leurs difficultés ou en partie.

Lorsque l'on demande aux répondant·es de préciser ce qui leur a manqué dans l'accompagnement sont rapportés :

- Un besoin d'outillage pour répondre au sexisme ordinaire et institutionnel
- Un travail sur le manque de légitimité
- Des outils pour gérer la charge mentale, la conciliation vie pro/vie perso
- Des actions en non-mixité choisie, des réseaux d'agricultrices

« 1. Pour moi le problème est de se rendre compte qu'on est en difficulté parce qu'on est une femme - et non parce qu'on est nous-même. Le schéma est plus vers la remise en cause de soi-même que la remise en cause de l'autre (surtout quand l'autre est l'agri homme 50 ans du coin). 2. L'enjeu est de se rendre compte que l'on n'est pas seule à être en difficulté, que les autres femmes le sont aussi. Sauf que "Qui va crier sur tous les toits qu'elles en chie d'être une femme dans ce monde d'hommes dominants"? »

« Des phrases clefs pour avoir plus de répartie, des arguments chiffrés, un cercle de femmes avec qui en parler »

« Formations à l'autodéfense mentale et verbale ? Se renforcer dans nos légitimités ? »

« Peut-être faire un temps dédié sur "affirmer/assumer son projet comme légitime en le présentant aux acteurs" »

« Une formation sur l'organisation, astuces, outil pour la gestion de la charge mentale »

« A l'époque, il m'a manqué un groupe de femmes pour partager nos épreuves et savoir y répondre. Aujourd'hui, il faut faire partager ces groupes aux porteuses de projets et aux installées pour nous permettre d'acquiescer sereinement tout ce qui nous manque à l'exercice de nos fonctions pro et perso »

« Discussion avec des femmes installées seules en amont de mon installation. »

Par ailleurs, de nombreuses personnes répondantes au questionnaire ne pensaient pas que leur ADDEAR pouvaient les accompagner, les aider, les soutenir sur ces sujets :

« J'ai fait face. Je n'ai pas pensé à l'ADDEAR. »

« Je n'en n'ai pas parlé. Je ne veux pas me brouiller avec mon milieu professionnel. Je dois prouver par moi-même que j'ai ma place ici pour être acceptée. »

« Je ne suis pas sûre que ce soit une formation ou un accompagnement qui est nécessaire mais des réalités qu'il faut surmonter et une société à changer. »

« Je m'aperçois que je ne suis pas à l'aise pour parler de mes sensations de manque de légitimité en tant que femme dans le monde agricole. Donc je n'avais pas conscience que l'Addear pouvait m'aider sur ce point et je n'ai pas idée de comment elle pourrait procéder. »

Il y a également le sentiment que les ADDEAR abordent beaucoup les aspects humains dans l'accompagnement :

« Il y a des aspects qui dépendent plus de moi et de mes capacités et le soutien humain de l'ADDEAR est déjà très complet ! »

« L'Addear est déjà débordée, je me vois mal leur parler de mes problèmes personnels je dois me débrouiller seul ils font déjà beaucoup. »

2 – Des ressources nombreuses mais peu utilisées

Il existe des ressources institutionnelles dans les réseaux FADEAR et ses partenaires sur la place des femmes dans l'agriculture, les inégalités professionnelles et les leviers d'actions mobilisables. Ces ressources sont néanmoins peu connues et pas nécessairement disponibles pour les salarié-es des ADDEAR. Les formations genre organisées par l'ARDEAR ont été aidantes sur ce point : *« Ça a permis une bonne connaissance de base et aussi de connaître les ressources dans les réseaux agricoles »* (une accompagnatrice). **Les salarié-es ont peu de temps pour prendre connaissance et s'approprier ces ressources :** *« J'ai tout un tas de trucs à lire dans ma bannette et dans mon ordi mais je n'ai jamais le temps »* (une accompagnatrice).

Les ressources sont diffusées de façon hétérogène (par exemple, selon l'inscription sur les listes de diffusion), non centralisée. Elles sont diffusées au « compte-goutte », et de manière éparse. Aujourd'hui, un travail individuel est nécessaire pour en prendre connaissance, les conserver afin de les utiliser quand le besoin se fait sentir. L'exemple du Guide « Femmes paysannes : s'installer en agriculture » de la FADEAR est illustratif. Ce guide est disponible sur le site du réseau mais peu connu des salarié-es. Il n'est pas mis en valeur dans un affichage militant en faveur de l'égalité de genre et n'est pas mis en lien avec les ressources en ligne de la Confédération Paysanne nationale ou avec les publications des partenaires (réseau CIVAM ou Atelier paysan par exemple).

Les salarié-es, administrateurs et administratrices citent par ailleurs principalement des références personnelles sur le genre, spécifiques ou non à l'agriculture. La BD « Il est où le patron » est très souvent citée : *« J'ai beaucoup aimé les exemples sont très parlant, en tant qu'homme j'ai souvent été témoin de ce type de situation »* (un administrateur)

Les ressources genre et agriculture les plus citées

- La BD il est où le Patron de Maud Bénézit et les paysannes en polaires
- Les podcasts de Victoire Touaillon
- Les publications du réseau CIVAM
- Les publications de l'Atelier Paysan
- Les lettres d'informations de certaines Addear (notamment la rubrique Egalités de l'Addear 42)

3 – La posture d’accompagnement des salarié·es de ADDEAR

Les missions des accompagnateurs et accompagnatrices Installation et Transmission :

- Émergence et structuration du projet d'installation
- Accompagnement à la méthodologie de projet
- Mise en réseau
- Organisation et animation de formations
- Organisation d'évènements, de temps collectifs
- Gestion courante de la structure et participation à la vie associative

L’accompagnement proposé par les ADDEAR pose un cadre pour permettre à la personne d’avancer dans son projet. **La posture d’accompagnement repose sur l’écoute active, bienveillante et non jugeante :**

« Je ne pousse pas la personne, je ne la tire pas : je marche à côté d'elle et ça c'est déjà énorme » (une accompagnatrice)

« L'accompagnement c'est permettre aux personnes de faire leurs propres choix, en autonomie mais de façon éclairée » (une accompagnatrice)

Il ne s’agit donc pas de faire du conseil mais de proposer des outils pour aider la personne à trouver des solutions et à faire ses propres choix. L’expertise en accompagnement des personnes développée par les salarié·es et leur bonne connaissance des projets agricoles permettent d’apporter un regard extérieur, de questionner, de faire cheminer les personnes et les projets accompagnés.

Focus sur l’accompagnement des couples

« La question du couple est vraiment fondamentale et à part. » (une accompagnatrice)

Dans le cadre de l'accompagnement installation comme transmission, ce sont parfois des couples qui sont accompagnés ou des collectifs mixtes. Or, les inégalités dans la répartition des tâches reconnues et valorisantes ainsi que dans le pouvoir décisionnel s’y rejouent de façon particulièrement forte. De même, la différence de traitement entre elles et leur conjoint ou associé par les autres parties prenantes du monde agricole est rendue très visible.

Des agricultrices rapportent leurs expériences dans le questionnaire :

« Je me suis installée avec mon ex compagnon et j'ai souvent été peu considérée par certaines personnes »

« On me renvoie régulièrement à "mon mari" alors que j'ai un associé et que mon mari ne travaille pas sur la ferme. »

« Mon conjoint dans le projet : tout personne à qui je parles de ce projet me demande quand mon conjoint me rejoint ou sa participation. »

« J'étais parfois ignorée par des interlocuteurs (commerciaux...) qui ne s'adressaient qu'à mon compagnon associé »

« Le plus marquant c'est quand on répond à mon conjoint quand c'est moi qui pose une question. Le sentiment d'être transparente peut être parfois dur. »

Certaines ADDEAR proposent des formations pour les couples agricoles et pour les collectifs (Travailler en couple, Demain on s'associe) mais ces contenus de formation n'intègrent pas le genre.

Les accompagnateurs et accompagnatrices utilisent très peu de trames formalisées pour mener leurs entretiens. Elles et ils ont la structuration et les objectifs de chaque rendez-vous en tête et posent les questions au fil de l'eau. L'intégration du genre n'est donc pas formalisée et reste dépendante de la grille de lecture et capacité de questionner ce sujet chez chacun·e. Il est parfois difficile d'aborder le sujet sans crainte de maladresse, car il peut toucher au domaine privé et à l'intime des personnes. De plus, le manque de portage politique et collectif du sujet ne les incite pas à s'y aventurer.

« L'intime est politique » est un slogan de lutte des femmes dans les années 70. Il rappelle que dévoiler le caractère politique de l'intime permet d'inscrire le privé dans des rapports sociaux de pouvoir, de le sortir des relations interpersonnelles et de l'invisible

Du côté des salariées des ADDEAR

Des effets de type syndrome de l'imposante sont également soulignés par les accompagnatrices. Accompagner des hommes dans un secteur professionnel et des compétences socialement masculines lorsque l'on est une femme n'est pas anodin. L'illégitimité peut s'y rejouer, autant du côté accompagnatrice que personne accompagnée.

Missions des animateurs et animatrices Agriculture Paysanne

- Organisations de formations pratiques paysannes
- Animation de collectifs paysans (émergence, développement et suivi)
- Accompagnement individuel des fermes (dans certaines ADDEAR notamment mesure MAEC)
- organisation de visites d'exploitation, fermes ouvertes
- Participation à la vie associative

Le rôle principal des animateurs et animatrices est de créer un cadre d'ouverture, de confiance, propice à l'échange où chacun·e puisse s'exprimer.

La posture est également celle de l'écoute active : « *C'est poser les bonnes questions. J'arrive pas avec la solution toute faite* » (une animatrice). Cet accompagnement centré sur les aspects explicitement professionnels est parfois l'occasion d'aborder des sujets plus personnels et familiaux. En agriculture les espaces, tout comme les problématiques vie professionnelle/vie personnelle sont souvent emprunts de porosité. Pour autant les animateurs et animatrices expriment également des difficultés à aborder les sujets touchant au privé et à l'intime : « *J'y vais avec beaucoup de pincettes* », « *On ne sait pas comment aborder le sujet* ».

4 – Les situations de sexisme au sein des ADDEAR

Toutes les personnes interviewées décrivent un secteur professionnel agricole qui repose sur un sexisme ordinaire omniprésent. Pour autant, le réseau ADDEAR propose de espaces considérés comme sécuritaires par les salarié·es, les administrateurs et administratrices et les adhérent·es.

Les personnes membres du réseau sont décrites comme davantage sensibilisées à l'égalité de genre et porteuses de valeurs communes. Ainsi 98% des répondant·es au questionnaire affirment n'avoir pas été victime ou témoin de propos ou comportements sexistes dans le cadre des activités proposées par les ADDEAR et 99% n'avoir pas été victime ou témoin de propos ou comportements liés à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre.

Pour autant les salarié·es des ADDEAR ont identifié des remarques sexistes pouvant être faites par des intervenants lors des formations proposées. Et les agricultrices rapportent des agissements sexistes de la part des participants : *« Il suffit d'un mec qui se sent plus légitime pour prendre toute la place et l'énergie n'est pas la même ».*

De plus, **plusieurs salariées ont fait écho de situations de violences sexistes et sexuelles n'ayant pas été traitées par les structures.** Une procédure de signalement et de traitement de ces situations a été réalisé en 2023 pour prévenir et agir sur ces violences auprès des salarié·es, répondant à l'obligation employeur des structures d'assurer leur santé et sécurité. Un document concernant les violences sexistes et sexuelles à l'encontre des paysan·nes est en cours d'élaboration par la Commission Femmes de la Confédération Paysanne.

III – Le genre dans les conseils d’administration des ADDEAR

1 – La mixité : un non-sujet

Composition des Conseil d’administration des Addear en 2022 selon le genre

ADDEAR	Administrateurs	Administratrices
Ain	11	10
Ardèche	7	3
Cantal	2	2
Drôme	9	4
Isère	8	6
Loire	11	5
Rhône	8	2
Savoie	6	4
Hte savoie	9	1
Total	65	33
	66 %	34 %

Environ deux tiers des membres des conseils d’administration des ADDEAR sont des hommes.

Comme dans la plupart des instances agricoles et instances de pouvoir en général, les paysannes sont sous représentées dans les espaces de décision, d’orientation stratégique et de représentation politique.

De grandes disparités départementales existent : en 2022 le CA de l’ADDEAR de l’Ain est proche de la parité, le CA de l’ADDEAR de Haute Savoie compte une administratrice et celui de l’ADDEAR du Rhône en compte 2. Usuellement, l’on considère qu’un collectif est mixte à partir de 30% de participation du sexe le moins représenté.

Pour les salarié·es et membres du CA interrogées, la mixité n’est pas un sujet. Elle est arrivée « naturellement » au gré de la volonté des engagements individuels des administrateurs et administratrices, il n’y a de politique spécifique de féminisation des instances de gouvernance. Cela fonctionne sur le principe du « *qui veut venir vient* » (une accompagnatrice), « *On se dit que ce serait bien que des agricultrices nous rejoignent mais on ne va pas chercher la parité coûte que coûte* » (une accompagnatrice).

Le principal frein à l’engagement au CA cité par les répondant·es est le manque de temps, pour les hommes comme pour les femmes. **31% des répondantes ne se sentent pas légitimes ou estiment n’avoir pas les connaissances suffisantes pour être administratrice, alors que seuls 18% des hommes répondants partagent ce sentiment.**

2 – Le portage politique du genre

Les principales motivations à l'engagement partagées par les membres des CA interviewées sont de :

- Participer à la vie associative d'une structure qui a été importante dans leur parcours professionnel
- Porter un engagement militant et politique
- Porter les valeurs de l'agriculture paysanne, participer aux changements de paradigmes agricoles
- Soutenir l'installation

La plupart des administrateurs et administratrices actuelles se sont engagées sur proposition et incitation d'autres personnes.

25 répondant-es envisagent de devenir administrateur-ice - 13 femmes, 11 hommes, 1 personne non-binaire - également pour porter les valeurs de l'agriculture paysanne et aider à l'installation d'agriculteurs et agricultrices.

Missions du CA

Les membres des CA orientent les politiques de la structure, définissent les missions de l'ADDEAR et la représentent auprès des partenaires et des institutions. Ils et elles font remonter les besoins du terrain et relayent les actions de l'ADDEAR auprès des paysan·nes. Ils et elles exercent une influence importante et sont forces de proposition sur les nouvelles missions et orientations du réseau. Tous et toutes sont unanimes sur le rôle important des salarié·es sur ce sujet également.

Le genre n'est pas intégré en tant que tel dans les missions des membres du CA. Ceux et celles qui sont convaincu·es estiment que l'intégration du sujet est évidente à la vue des valeurs de l'Agriculture Paysanne. Toutefois le sujet n'est pas nommé ou que très rarement. Il peut être abordé, si une personne s'en saisit ou le demande :

« On n'en parle pas, on ne cherche pas forcément à résoudre ou à mettre des choses en place dans le fonctionnement de l'ADDEAR » (une administratrice)

« Si une personne veut parler du sujet elle peut mais ce n'est pas un thème abordé de façon récurrente » (une administratrice)

« Une seule fois le sujet a été abordé en CA et ça a été sans surprise sur les réactions, une grande majorité sont sensibles à la question d'autres font des blagues » (une accompagnatrice)

Un agriculteur rapporte le besoin de positionnement collectif sur le sujet : *« [J'ai besoin de] retours d'expériences/, d'avoir des lignes directives et collectives pour les interactions avec un environnement régulièrement raciste, sexiste, homophobe avec lequel on doit coopérer »*

3 – Effets de genre au sein des conseils d'administration

Les CA des ADDEAR sont décrits comme des espaces bienveillants dans lesquels il n'y a pas ou très peu d'expression de sexisme hostile. Ce ressenti est d'autant plus confirmé que les membres des CA des ADDEAR peuvent également participer à d'autres instances qui leur servent de point de comparaison.

Une vigilance à la répartition de la parole et à ce que chaque personne qui le souhaite puisse s'exprimer est soulignée, en tenant compte des caractères souvent forts et affirmés qui composent les CA. Cette vigilance peut être rappelée sur le moment ou plus tard car « *le naturel revient vite au galop* » (une administratrice) :

« Je ne ressens pas de moments de frustration et d'agacement de la part de femmes qui se sentiraient mises de côté ou pas écoutées ou qu'on aurait pas laissé parler. Quand ils prennent trop de place ils se font rembarrer et sans vexation » (une administratrice)

« Une administratrice m'a dit une fois « Fais attention à ta voix en réunion, t'as une voix qui porte. Depuis j'essaye de faire encore plus gaffe, de pas couper la parole. Mais c'est difficile d'être conscient parfois » (un administrateur)

« Malgré la parité, je pense que les hommes parlent plus, je rêverai de pouvoir compter les temps de parole pour mettre ça au travail » (une accompagnatrice)

Il peut y avoir une différenciation dans l'acquisition et l'autoévaluation des compétences nécessaires pour être membre du CA : « *Il y a pu avoir des moments où je me suis sentie dépossédée mais c'était aussi parce qu'ils étaient plus disponibles, plus fluides dans les échanges, plus au courant des problématiques, plus compétents* » (une administratrice). Cette différenciation découle d'un sentiment global et partagé d'illégitimité des femmes dans le milieu agricole associé aux compétences, socialement masculines, attendues dans les instances de décision (la poigne, l'assertivité, l'autorité naturelle etc.). La question de la disponibilité, autant pour assister aux CA que pour se sentir à jour dans les dossiers et sujets du jour a été largement évoquée. Elle est à mettre en résonance avec la charge domestique et familiale qui pèse davantage sur les femmes.

« Plus présentes à l'échelle locale, les responsables féminines passent également difficilement les seuils d'engagements départementaux, et plus encore régionaux car les conditions matérielles liées aux contraintes domestiques et familiales et la pénurie de l'offre d'équipement d'accueil d'enfants et de service (1), causes organisationnelles liées aux pratiques et routines militantes (2) et un ensemble de représentations symboliques façonne les qualités attendues du/de la bon·ne représentant·e agricole » (Confédération paysanne, 2018)

PLAN D'ACTIONS

Méthodologie du plan d'actions

La phase de diagnostic a permis de faire émerger 9 grandes préconisations constituant chacune une catégorie d'action à mener pour renforcer le travail effectué par l'ARDEAR et les ADDEAR sur le genre ou répondre aux nouveaux axes identifiés.

Ces préconisations sont le fruit d'un recueil de besoins effectués auprès de salarié·es et membres des conseils d'administration des ADDEAR par entretiens et des adhérent·es par questionnaire. Les autres données du diagnostic analysées par des consultantes spécialistes des questions de genre ont permis de compléter ce recueil de besoin par de nouvelles pistes d'action à explorer.

Un brainstorming a été réalisé avec les participant·es de la restitution du diagnostic afin d'enrichir chacune des préconisations par des idées d'actions concrètes et d'identifier les préconisations qui nécessitaient un travail d'approfondissement et d'opérationnalisation plus conséquent.

Cela a permis au CoPil Genre de sélectionner trois préconisations à soumettre à un **groupe de travail** pour les traduire en propositions d'actions concrètes pouvant être mises en œuvre :

- 1 – Clarifier le portage politique et militant du genre
- 2 – Intégrer le genre dans les procédures d'accompagnement et les contenus de formation
- 3 – Agir sur la mixité dans les conseils d'administration des ADDEAR

Le plan d'actions est constitué de 9 fiches actions, 1 par préconisation. Chaque fiche reprend les éléments de contexte du diagnostic et toutes les actions identifiées au cours des différents temps de travail réalisés avec les membres des ADDEAR et de l'ARDEAR. Les actions sont déclinées en objectifs et en modalités de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation. **Les ADDEAR sont invitées à se saisir de ce plan d'actions pour choisir celles qu'elles souhaitent mettre en œuvre individuellement, en association avec d'autres ADDEAR ou en participant aux actions proposées par l'ARDEAR.**

Chaque ADDEAR peut ainsi définir son propre plan d'actions pour participer à faire progresser l'égalité de genre au sein du réseau et plus largement au sein du milieu agricole.

Fiche actions 1 & 2

Poursuivre la formation et l'outillage sur les questions de genre

Enseignements du diagnostic

La poursuite du travail engagé sur la professionnalisation des salarié·es, administrateurs et administratrices sur les questions de genre a été fréquemment exprimée. Il s'agit de faire en sorte que tout le monde puisse bénéficier des formations, y compris pour les nouvelles arrivées, et approfondir les notions en fonction de nouveaux besoins identifiés par le diagnostic. Par exemple, des éclairages sur le vocabulaire lié à l'identité de genre et la prise en compte des besoins des personnes concernées ont été fréquemment exprimés.

Il serait également pertinent de centraliser, faciliter l'accès et faire des liens entre les nombreuses ressources disponibles au sein du réseau.

Outiller pour répondre au sexisme ordinaire

Enseignements du diagnostic

Les remarques sexistes font partie du quotidien dans le milieu agricole. Il n'est pas facile d'y répondre, surtout en public. Il est donc nécessaire de s'outiller pour réagir à ces situations, autant en tant que victime que témoin.

Cet outillage peut prendre la forme de sensibilisations et formations (notamment via des mises en situation) ou encore d'un kit à destination des salarié·es et des personnes participant aux activités des ADDEAR à la prévention et gestion des agissements sexistes.

La lutte contre les agissements sexistes peut s'intégrer dans le cadre des formations et collectifs animés par l'ADDEAR. Cela nécessite de sensibiliser les membres des ADDEAR comme les intervenant·es et d'intégrer cet aspect dans le partenariat.

Poursuivre la formation et l'outillage sur les questions de genre – Actions

Echelle :

ARDEAR 

ADDEAR 

Action pouvant être réalisée par une structure puis essaimée 

X Cocher les actions souhaitées à mettre en œuvre

Objectifs	Modalités de mise en œuvre	Suivi et évaluation	Echelle	X
Renouveler les actions de formation sur les questions de genre pour permettre aux personnes n'ayant pas pu participer et aux nouvelles arrivées de se professionnaliser sur le sujet	Renouveler les actions de formations à destination des salarié-es du réseau réalisées en 2023	Nombre de formations Nombre de personnes participantes		
	Proposer des actions de formation en visioconférence pour les ADDEAR les plus éloignés	Nombre de formations Nombre de personnes participantes		
Proposer des actions de formation répondant aux besoins recueillis lors du diagnostic	Proposer une formation sur les identités de genre et les mesures d'inclusion pouvant être mis en œuvre	Nombre de formations Nombre de personnes participantes		
Capitaliser sur les nombreuses ressources Genre et Agriculture	Centraliser l'ensemble des ressources du réseau disponibles sur le sujet (partenaires, institutions, médias etc.)	Drive partagé ou wiki (site internet collaboratif)		
	Faire des liens entre les ressources du réseau et celles des partenaires, via un renvoi sur le site internet	Articles site internet		

S'outiller pour répondre au sexisme ordinaire – Actions

Echelle :

ARDEAR 

ADDEAR 

Action pouvant être réalisée par une structure puis essaimée 

X Cocher les actions souhaitées à mettre en œuvre

Objectifs	Modalités de mise en œuvre	Suivi et évaluation	Echelle	X
Outiller les salarié·es des ADDEAR à identifier et réagir face aux agissements sexistes et discriminatoires	Proposer une formation relative à la prévention et gestion du sexisme ordinaire	Nombre de formations Nombre de personnes participantes		
	Proposer un groupe de travail pour construire des outils de sensibilisation et de lutte contre le sexisme ordinaire	Nombre de personnes participantes au groupe de travail		
Prévenir les agissements sexistes dans les formations et collectifs Agriculture paysanne	Sensibiliser les intervenant·es (notamment les formateurs et formatrices) et inclure une clause dans le contrat de partenariat	Clause contrat partenarial	 	

Fiche actions 3

Identifier et gérer les violences sexistes et sexuelles

Enseignements du diagnostic

Une procédure interne de signalement et de traitement des violences sexistes et sexuelles est en cours d'élaboration au niveau du réseau. Il est nécessaire de l'associer à une professionnalisation des personnes pouvant recueillir ces signalements (notamment les administrateurs et administratrices en charge du volet RH et de l'accompagnement des salarié·es) et à des actions de prévention permettant à tous et toutes d'identifier les situations pour être en capacité de les signaler.

Dans le cadre de leurs missions les salarié·es des ADDEAR peuvent identifier ou recueillir des situations de violences sexistes et sexuelles. Des partenariats avec des structures extérieures sur la prévention et gestion des violences envers les femmes (CIDFF, plannings familiaux) peuvent être mis en place pour outiller les salarié·es et orienter les victimes.

Identifier et gérer les violences sexistes et sexuelles – Actions

Echelle :

ARDEAR 

ADDEAR 

Action pouvant être réalisée par une structure puis essaimée 

X Cocher les actions souhaitées à mettre en œuvre

Objectifs	Modalités de mise en œuvre	Suivi et évaluation	Echelle	X
Prévenir et gérer les situations de violences sexistes et sexuelles (VSS) envers les salarié·es et membres du CA	Diffuser à l'ensemble des membres des ADDEAR la procédure interne de signalement et de traitement des violences sexistes et sexuelles, avenant à la convention collective de la Confédération Paysanne (fonction employeur)	Présentation de la procédure en rouage RH, CA des ADDEAR et réunion d'équipe Intégration de la procédure dans les documents d'accueil de nouvelles personnes salariées	 	
	Proposer des formations à la prévention et à la gestion des VSS, notamment aux personnes portant des responsabilités RH	Nombre de formations Nombre de personnes participantes		
	Proposer des formations pour identifier et réagir face à une situation de VSS	Nombre de formation Nombre de personnes participantes		
	Intégrer la dimension VSS dans les points RH abordés avec les salarié·es	Documents de suivi RH (document de préparation/grille de bilan annuel etc.)		

Lutter contre les VSS envers les personnes accompagnées	Proposer des formations au repérage et l'accueil de faits de VSS, dans le cadre d'accompagnement ou de visites de ferme	Nombre de formations Nombre de personnes participantes		
	Intégrer un article concernant les VSS dans les conventions de stage à destination des porteurs et porteuses de projet	Clause conventions de stage	 	
	Créer des partenariats avec les associations spécialistes de ces sujets, par exemple CIDFF et planning familial pour orienter les personnes victimes et/ou mener des actions de prévention	Listing des partenaires Actions de prévention réalisées	 	
	Créer un document de procédure d'orientation des personnes victimes répertoriant les structures et institutions et leurs coordonnées	Document d'orientation	 	
	Afficher des outils de sensibilisation sur les violences sexistes et sexuelles dans les locaux, notamment les parties accueillant du public	Affiches	 	

Fiche actions 4

Intégrer le genre dans les procédures d'accompagnement et les contenus de formation

Enseignements du diagnostic

Un accompagnement ne prenant pas en compte les effets de genre peut avoir des points aveugles (biais de masculinité) et ne pas remplir ses objectifs de sécurisation du projet et du parcours de la personne qui le mène. L'intégration du genre se réalise par une double action de professionnalisation des salarié·es pour affiner leur grille de lecture genrée et une formalisation des procédures pour pérenniser et sécuriser la prise en compte systématique des questions de genre et d'égalité professionnelle.

Les formations proposées par les ADDEAR doivent prendre en compte les besoins spécifiques rencontrées par les femmes dans le milieu agricole. A titre d'exemples, intégrer les effets de genre dans l'illégitimité ressentie au sein de la formation Idée au projet, proposer des formations « Prévoir son remplacement » pour faciliter la prise effective des congés maternité et paternité, former à la gestion des conflits et à l'égalité dans le pouvoir de décision pour les couples ou les associations, former à la prévention et à la gestion de la charge mentale etc.

Intégrer le genre dans les procédures d'accompagnement – Actions

Echelle :

ARDEAR 

ADDEAR 

Action pouvant être réalisée par une structure puis essaimée 

X Cocher les actions souhaitées à mettre en œuvre

Objectifs	Modalités de mise en œuvre	Suivi et évaluation	Echelle	X
Professionaliser les accompagnateurs et accompagnatrices sur l'intégration des questions de genre dans l'accompagnement pour repérer et se sentir à l'aise de creuser certains aspects du projet en lien avec les freins genrés en agriculture	Créer une formation ou proposer une mutualisation relative à l'intégration des effets de genre et biais sexistes pouvant survenir dans les accompagnements	Nombre de formations Nombre de personnes participantes		
	Se former en participant aux actions proposées par les partenaires agricoles et hors agricoles	Formations réalisées		
	Intégrer les questions de genre dans les temps de mutualisation et d'analyse de pratique pour les accompagnateurs et accompagnatrices	Temps de mutualisation Nombre de personnes participantes Modalités en visioconférence pour les ADDEAR les plus éloignées		
Intégrer les dimensions de genre dans les documents d'accompagnement	Inclure des questions de vigilance spécifiques dans les trames de rendez-vous d'accompagnement	Trames d'entretien		

Informar les personnes accompagnées de l'attention portée aux effets de genre dans l'accompagnement de leur projet	Participer à un temps de travail mutualisé pour inclure dans le contrat ou la charte d'accompagnement la vigilance portée aux freins et comportements sexistes (cadre à respecter par les personnes accompagnatrices et accompagnées)	Groupe de travail Clause de contrat ou article de charte	 	
	Préciser que l'approche genre pourra être abordée dans l'accompagnement aux mêmes titres que d'autres aspects du projet	Trame du premier entretien		
	En cas d'accompagnement de couple, systématiser les questions sur les effets de genre et introduire des modalités d'accompagnement individuel de chaque personne	Documents de suivi des entretiens		
Renforcer le tutorat et l'entraide entre agricultrices	S'appuyer sur le tutorat des paysannes du réseau pour que les femmes accompagnées puissent se confier, s'inspirer de, poser des questions pratiques	Listing de paysannes volontaires	 	
	Proposer à des porteuses de projet ou paysannes d'être accompagnées par d'autres femmes pour certaines démarches, par exemple avec les cédants	Listing de tutorat		

	Proposer régulièrement des repas/chantiers/formations en non-mixité choisie tout au long de l'accompagnement	Nombre d'actions Nombre de personnes participantes	●	
Agir sur les effets de genre dans la répartition des tâches et apprentissages sur les lieux de stage	Inclure un paragraphe sur le genre et la répartition des tâches non genrées dans les conventions de stage	Clause convention de stage	●	
	Etablir une liste d'accès à des fermes où les futures agricultrices en projet se verront proposer des tâches non genrées	Listing d'exploitations	● ●	

Intégrer le genre dans les contenus de formation – Actions

Echelle :

ARDEAR  ADDEAR 

Action pouvant être réalisée par une structure puis essaimée 

X Cocher les actions souhaitées à mettre en œuvre

Objectifs	Modalités de mise en œuvre	Suivi et évaluation	Echelle	X
Prévenir et gérer les agissements sexistes ou discriminatoires en formation et collectif Agriculture Paysanne	Ajouter des accords égalité de genre dans la charte de fonctionnement des groupes thématiques (ex : GIEE et autres collectifs)	Charte de fonctionnement de groupe thématique		
	Intégrer dans la présentation du cadre de la formation et du collectif la vigilance et l'interdiction des agissements sexistes			
	Gérer les tours de parole, veiller à favoriser la participation des femmes			
	Etablir des listes d'intervenants non sexistes, transmettre les alliés et les alertes rouges	Listing d'intervenants	 	

Intégrer les dimensions de genre dans les formations existantes	Ajouter un module sur genre et agriculture, répartition genrée des tâches et le syndrome de l'impostrice dans la formation Mûrir ses idées pour en faire un projet	Programme de formation	 	
	Organiser et animer un groupe de travail pour identifier les autres formations pouvant bénéficier d'une perspective de genre, par exemple projection dans la future activité, travail sur les représentations, chiffrage du projet	Groupe de travail Clause de contrat ou article de charte		
	Travailler en lien avec l'ARDEAR PACA et d'autres structures œuvrant sur le sujet			
Créer des formations spécifiques	Créer une formation « Prévoir son remplacement » pour faciliter la prise effective des congés maternité et paternité, former à la gestion des conflits et à l'égalité dans le pouvoir de décision pour les couples ou les associations, former à la prévention et à la gestion de la charge mentale etc.	Nouvelles formations créées Nombre de personnes participantes	 	
	Proposer des formations sur les enjeux techniques ou les coporter (ex : avec l'Atelier Paysan ou les bûcheronnes de Boussoulet)	Nombre de formations Nombres de paysannes inscrites		

Coordonner et harmoniser l'intégration du genre dans les formations au niveau régional	Nommer une personne Référente Genre sur l'animation régionale de la formation	Nomination d'une personne Référente Genre Diffusion de ses coordonnées à l'ensemble des ADDEAR	●	
--	---	---	---	--

Fiche actions 5, 6 & 7

Poursuivre et renforcer les actions spécifiques sur la place des femmes dans le milieu agricole

Enseignements du diagnostic

Les personnes concernées par ces actions, quel que soit le genre, sont majoritairement favorables à ce que les ADDEAR proposent davantage d'actions sur ce sujet.

Poursuivre et renforcer les actions en non-mixité choisie

Enseignements du diagnostic

La non-mixité choisie est un outil qui apparaît nécessaire, à essaimer et développer mais il peut faire face à des résistances parfois virulentes et être difficile à porter sur le terrain. Un outil collectif de positionnement argumenté et d'exemples de mise en pratique peut être diffusé à l'ensemble des ADDEAR.

Un listing d'intervenantes techniques pour les formations en non-mixité choisie peut être alimenté et partagé. Des formations auprès des paysannes du réseau pour intervenir dans les formations peuvent également être proposées.

Participer au positionnement des hommes dans l'égalité dans le milieu agricole

Enseignements du diagnostic

Dans le réseau, les hommes expriment un avis particulièrement favorable et un intérêt à l'égalité de genre. Un travail peut être engagé pour définir le rôle et la posture d'allié et permettre une autovigilance sur ses comportements pour accompagner la mise en pratique de ces engagements et inclinations.

« *Il faut que les gars s'engagent et deviennent des alliés* » (une administratrice)

Poursuivre et renforcer les actions spécifiques sur la place des femmes dans le milieu agricole et en non-mixité choisie
Participer au positionnement des hommes dans l'égalité dans le milieu agricole – Actions

Echelle :

ARDEAR 

ADDEAR 

Action pouvant être réalisée par une structure puis essaimée 

X Cocher les actions souhaitées à mettre en œuvre

Objectifs	Modalités de mise en œuvre	Suivi et évaluation	Echelle	X
Informers les adhérent-es du travail engagé par l'ARDEAR et les ADDEAR sur les questions de genre	Diffuser le rapport de diagnostic et/ou sa synthèse graphique	Mails Newsletter, article site internet	 	
Développer les actions spécifiques sur la place des femmes et minorités de genre dans le milieu agricole	S'engager à réaliser au moins une action grand public sur la place des femmes et/ou des minorités de genre dans le milieu agricole	Action réalisée		
	Créer un temps d'échange pour partager le diagnostic-actions dans une ferme	Action réalisée		

Construire un positionnement collectif sur la non-mixité choisie	Organiser un groupe de travail pour construire un argumentaire sur la non-mixité choisie (qui peut s'inspirer du travail de la FADEAR et des Tracteuses), partager des mises en pratique et des retours de participant-es	Groupe de travail Nombre de personnes participantes		
Capitaliser sur le travail engagé par les groupes en non-mixité choisie	Organiser un temps de présentation des deux groupes en non-mixité choisie (Haute-Savoie et Loire) et échanger sur leur création et fonctionnement	Temps de mutualisation		
	Rencontrer les groupes de femmes de sa zone géographique	Rencontres organisées		
Etoffer le nombre d'intervenantes en agriculture paysanne	Etablir une liste d'intervenantes techniques pour les formations AP	Listing intervenantes	 	
	Proposer des formations de formatrices auprès des paysannes du réseau pour les outiller à intervenir et transmettre leurs compétences	Nombre de paysannes formées	 	
Développer les actions en non-mixité choisie	Proposer au moins une action de formation en non-mixité choisie par an	Action de formation en non-mixité choisie réalisée Nombre de personnes participantes		
	Proposer au moins un groupe de parole en non-mixité choisie par an	Groupe de parole en non-mixité choisie réalisé Nombre de personnes participantes		

Communiquer sur l'engagement des hommes du réseau	Mettre en valeur la participation des hommes dans les actions menées sur le genre et la place des femmes dans le milieu agricole dans le réseau	Statistiques genrées des participations aux actions Communications associées sur le site internet ou dans la lettre d'information	●	
Outiller les hommes du réseau à agir en faveur de l'égalité et à lutter contre le sexisme dans le milieu agricole	Organiser un groupe de travail sur la définition du rôle et la posture d'allié ainsi que l'autovigilance des comportements sexistes	Nombre de participant·es	●	
Caractériser la place des femmes dans la transition agroécologique	Communiquer sur le travail effectué dans le cadre du stage à l'ARDEAR sur ce sujet, l'ADDEAR 69 en lien avec la CIVAM et les Tracteuses	Communications diffusées	●	

Fiche actions 8

Clarifier le portage politique et militant du genre

Enseignements du diagnostic

« Il y a de vraies difficultés à parler du sujet face aux résistances d'agriculteurs ou d'élus pour qui c'est sujet de bonnes femmes » (Une animatrice)

Le genre est un sujet qui amène à débat. Le besoin d'une clarification sur les grandes lignes à tenir pour s'inscrire dans une démarche légitime, collective est exprimée. Un positionnement politique clair sur l'égalité professionnelle et la reconnaissance des freins genrés en agriculture faciliterait la mise en œuvre des actions sur le terrain par les salarié·es et administrateurs, administratrices, en les outillant d'argumentaires pour expliquer ce positionnement. Cela permettra également de capitaliser les expériences entre les ADDEAR et mutualiser les outils liés au genre.

A titre d'exemple, l'écriture inclusive est largement utilisée dans le réseau et permet effectivement une juste représentation des femmes dans la langue autant que dans le milieu agricole qu'elle décrit. La pratique reste néanmoins fragile et hétérogène. Une accompagnatrice nous explique qu'elle n'avait pas l'habitude de l'utiliser jusqu'à ce qu'une paysanne en formation le lui fasse remarquer : *« Ça m'a marqué, depuis je fais attention par exemple d'alterner les exemples masculin/féminin. Mais c'est toujours une prise de tête pour savoir si j'écris en écriture inclusive ou pas, j'arrive pas à trancher ».*

Clarifier le portage politique et militant du genre – Actions

Echelle :

ARDEAR 

ADDEAR 

Action pouvant être réalisée par une structure puis essaimée 

X Cocher les actions souhaitées à mettre en œuvre

Objectifs	Modalités de mise en œuvre	Suivi et évaluation	Echelle	X
Intégrer le genre dans les instances de gouvernance et de pilotage de l'ARDEAR	Définir le positionnement politique de l'ARDEAR vis à vis du genre et de l'égalité professionnelle (Moulin, rouage porte-parolat)	Compte rendu instances ARDEAR et diffusion du positionnement aux CA des ADDEAR		
	Créer et coordonner un cercle de travail sur le sujet	Groupe de travail Nombre de personnes participantes Document synthétique		
Inclure l'égalité femmes-hommes dans la définition de l'agriculture paysanne	Faire remonter la demande à la tête de réseau FADEAR	Documents de fonctionnement et de communication de la FADEAR puis des associations régionales et départementales (fleur, charte etc.)		
Afficher la place du genre dans les outils de présentation et de communication des ADDEAR	Intégrer l'égalité de genre dans les statuts de l'ADDEAR	Statuts associatifs		
	Rédiger une rubrique genre systématique dans les lettres d'informations à destination des adhérent·es et des partenaires	Lettre d'information	 	

	Utiliser des éléments du diagnostic, ses illustrations dans les plaquettes de communication	Plaquette de communication	●	
	Développer des outils de communication spécifiques au fur et à mesure du travail engagé, par exemple créer une fiche sur la prise en compte des freins spécifiques rencontrés par les paysannes dans l'accompagnement proposé	Documents de communication Intégration dans les documents d'accompagnement	● ●	
	Proposer des outils pour lever les obstacles, par exemple communiquer des messages pour lutter contre le syndrome de l'impositrice	Documents de communication	● ●	
	Renforcer la communication sur les actions réalisées en faveur de l'égalité de genre et de la place des femmes dans le milieu agricole	Lettres d'information Articles site internet Publications réseaux sociaux	●	
	Partager et diffuser des témoignages de paysannes et porteuses de projet	Lettres d'information Articles site internet Publications réseaux sociaux	●	
	Réaliser des portraits de fermes avec des paysannes	Nombre de portraits réalisés par genre	●	
	Avoir une vigilance sur la représentation des femmes dans l'ensemble des outils de communication	Documents de présentation Flyers actions et formations	●	
	Veiller à la parité parmi les personnes mises en avant dans les	Statistiques genrées annuelles pour les témoins et visites de ferme		



	actions réalisées, par exemple dans les témoignages ou lors des visites de fermes			
	Afficher l'attention à l'égalité de genre sur les pages internet de l'ADDEAR et de l'ARDEAR, dans les locaux accueillant du public et/ou dans les documents destinés aux porteurs et porteuses de projet (formations, événements etc.)	Site internet Affiches Documents d'accompagnement (charte, contrat etc.) Flyers formation	● ● ●	
	Expliquer notre démarche genre à l'aide d'outil spécifique (vidéo et ou podcast) et les diffuser sur les pages internet des ADDEAR	Vidéo, podcast	●	
Poser un cadre collectif et des règles d'usage de l'écriture inclusive	Proposer un groupe de travail sur l'écriture inclusive afin de s'accorder sur les règles de base à utiliser et connaître les différentes formes d'écriture possibles	Groupe de travail Nombre de personnes participantes Document synthétique	●	
	Systématiser l'utilisation de l'écriture inclusive dans l'ensemble des communications et des documents officiels	Documents de présentation et de fonctionnement	●	
	Communiquer sur le choix de l'écriture inclusive	Lettres d'information Articles site internet Publications réseaux sociaux	●	
	S'exprimer en inclusif pendant les formations/les temps collectifs		●	
	Créer un tuto pour favoriser les pratiques d'écriture inclusives	Tutoriel		

	retenues (ex : raccourcis clavier du point médian, boîte à outil lexicale pour recenser les formes épiciènes courantes etc.)			
Professionaliser les représentant-es politiques sur les questions de genre	Proposer des formations aux membres des CA sur les enjeux des questions de genre, leurs manifestations dans le milieu agricole et les réponses collectives à apporter, en lien avec celles proposées par la Fadear Construire des modules courts et thématiques en visioconférence pour faciliter la participation	Nombre de formations proposées Nombre de personnes participantes	●	
Systématiser la prise en compte des femmes et minorités de genre dans les échanges et décisions prise en CA	Inscrire le genre et la place des femmes à l'ordre du jour de réunions du CA	Ordre du jour	●	
	S'exprimer en langage inclusif		●	
	Prendre en compte les réalités des femmes et minorités de genre dans les problèmes posés, les projets et actions proposées	Comptes-rendus CA	●	
	Analyser les conséquences des décisions en fonction du genre	Comptes-rendus CA	●	

Fiche actions 9

Agir sur la mixité dans les conseils d'administration des ADDEAR

Enseignements du diagnostic

La mixité des CA est hétérogène et n'est pas stable dans le temps. Le cadre légal évolue vers davantage de quotas dans les instances de pouvoir et de direction, à hauteur de 40% du sexe le moins représenté, car c'est à ce jour le seul levier efficace pour accroître la mixité.

Une campagne de communication auprès des femmes, axée sur les motivations à l'engagement et levant les freins identifiés, notamment de disponibilité et d'illégitimité, peut être réalisée. Cela peut impliquer d'outiller les futures administratrices au rôle et compétences nécessaires à l'exercice de leur mandat. Une réflexion sur les politiques d'accueil peut également être engagée pour faciliter et pérenniser les engagements.

Agir sur la mixité dans les conseils d'administration des ADDEAR – Actions

Echelle :

ARDEAR 

ADDEAR 

Action pouvant être réalisée par une structure puis essaimée 

X Cocher les actions souhaitées à mettre en œuvre

Objectifs	Modalités de mise en œuvre	Suivi et évaluation	Echelle	X
Lever les freins d'accès au CA pour les paysannes	Construire un outil de mise en lien entre les missions/tâches à réaliser et les compétences nécessaires (par exemple RH, pilotage de projet etc.)	Fiche de missions	 	
	Proposer une formation en non-mixité choisie aux administratrices ou futures administratrices à la prise de parole, à la prise de responsabilité, au leadership	Nombre de personnes participantes		
	Créer un parcours d'accueil, par exemple des binômes de tutorat entre des administrateurs ou administratrices nouvelles arrivées et plus anciennes	Formalisation du parcours d'accueil		

	Favoriser la conciliation avec le travail domestique et familial : horaires de réunions, financement des gardes d'enfants, accompagnement au remplacement à la ferme, accueil des CA chez un membre concerné, indemnisation/défraiement des membres du CA etc.	Nombre d'actions en faveur de l'articulation des temps de vie réalisées		
	Réaliser des communications spécifiques pour répondre aux freins à l'engagement, notamment le manque de disponibilité et le sentiment d'illégitimité	Communications via le site internet, un mail ou la lettre d'information	 	
	Valoriser des portraits d'administratrices	Nombre de portraits diffusés	 	
	Confier la présidence à des administratrices	Statistiques genrées sur la présidence du CA		
Outiller l'animation des réunions en CA	Proposer une formation à l'animation de réunion et à l'équilibre des temps de parole	Nombre de personnes participantes		
	Proposer une formation à la prise de décision en collectif	Nombre de personnes participantes		
	Veiller à l'équilibre des temps de parole entre les administrateurs et administratrices, chronométrer			
	A l'arrivée d'un nouveau membre, présenter en début de CA le cadre de vigilance aux agissements sexistes			

	Présenter le diagnostic-actions dans les CA	Ordre du jour du CA concerné	●	
Coopter de nouvelles administratrices	Recueillir les motivations et les facteurs ayant favorisé l'implication des administratrices actuelles	Questionnaire de recueil Témoignages Communication des résultats et des récits via le site internet, la lettre d'information	● ●	
	Proposer aux administratrices de coopter des amies/connaissances	Nombre d'administratrices cooptées	●	
Outiller la mixité	Intégrer un quota dans les statuts de l'ADDEAR	Statuts de l'ADDEAR	●	

Autrices du rapport

Delphine GUILHOT

Sociologue d'intervention et formatrice au sein de l'association Le Parapluie

Expertise installation, transmission et association agricole

Expertise genre et égalités professionnelles

delphineguilhot@yahoo.com

06 41 80 34 66

Mathilde POLI

Dirigeante de D-CODE

Experte genre & égalité sociale

Consultante, formatrice et conférencière

mathilde@dcode-reseau.com

06 59 45 19 91

Membres du Comité de Pilotage Genre

Anna BASSUEL, ADDEAR 69,

Adeline BALTZINGER, ADDEAR 42

Amandine DESETABLES, ADDEAR 15

Morgane LAURENT, ADDEAR 38

Bénédicte LEUDE, ARDEAR AURA

Charlotte PENEL, ADDEAR 69