

Semer des graines

Vivre l'agriculture aujourd'hui, c'est aussi semer des graines, puis accompagner leur croissance jusqu'à maturité. Imaginez alors les acteurs en place : les semeurs, les graines, la terre composée d'éléments divers et variés. La rencontre de ces différents acteurs est indispensable pour permettre aux graines de germer et de se renouveler. L'image est aisément transposable à cette journée régionale du 4 octobre 2005, où ces différents acteurs se sont retrouvés pour établir des liens : se connaître, se parler, s'écouter, échanger et confronter leurs expériences, produire de nouvelles idées ou pistes de travail... A partir de résultats issus de l'expérimentation Kaléinove, 70 personnes (agriculteurs, responsables d'OPA, agents de développement, formateurs, élus...) se sont rencontrés pour imaginer de nouvelles complémentarités entre les femmes et les hommes en agriculture : ils sont repartis avec, dans leur tête, des idées qu'ils pourront faire germer dans leurs terres d'origine...

Guitty Pichard
Conseillère VIVEA

Vivre l'agriculture aujourd'hui

Nouvelles facettes du métier pour les femmes et les hommes

Editorial

Valoriser des compétences, trouver de nouvelles complémentarités, imaginer des projets...

26 % du monde rural est composé d'agricultrices. Chez les plus de 45 ans, beaucoup viennent d'autres milieux et 8 sur 10 n'ont pas de formation agricole, celles qui ont choisi d'être agricultrices sont encore minoritaires. Leur place dans l'exploitation et dans l'espace rural a évolué. Sur les exploitations, les femmes occupent des places très différentes mais elles sont très souvent présentes au moment des décisions stratégiques : agrandir, se diversifier, se regrouper... A la responsabilité d'ateliers, qu'elles assument généralement s'ajoute la gestion administrative de l'exploitation. Ce dernier travail, ingrat mais indispensable, mal perçu par les agriculteurs, dévalorisé à tort, souffre d'un manque de reconnaissance alors qu'il est essentiel dans la conduite de l'entreprise. Le tableau de bord de l'exploitation permet d'avoir une vision globale des forces et des faiblesses et donne les moyens d'anticiper. Ce n'est pas négligeable, quand on sait que dans les évolutions en marche, anticipation et gestion fine vont devenir indispensables.

Mais les femmes sont aussi en attente d'autres reconnaissances,



G. Limandas, C. Lambert, C. Gelloz et P. Dhenein

en particulier économiques; elles souhaiteraient confronter leurs expériences au sein de formations spécifiques. Si globalement elles se forment moins que les hommes, leur accès à la formation est important là où il y a des réseaux structurés. Tout à la fois gestionnaires et techniciennes, les femmes ont encore un autre combat à mener vis-à-vis de la société. Elles vivent très mal les critiques souvent blessantes, elles aimeraient témoigner sur la richesse de leur métier et dire qu'une agriculture sans femme serait une agriculture sans âme. Les agricultrices peuvent être des moteurs pour conduire de nouveaux projets sur l'exploitation en complémentarité avec les fonctions remplies par les agriculteurs.

VIVEA, avec ses partenaires de Kaléinove, réfléchit et expérimente de nouveaux dispositifs de formation qui permettront de prendre en compte les spécificités des femmes pour valoriser demain la complémentarité des compétences qu'elles apportent dans le métier. C'est l'objet de ce deuxième atelier VIVEA. ■

Christiane Lambert, présidente de VIVEA

Sommaire

Page 2

> « Des formations à imaginer pour préparer l'avenir »
> Les poids culturels

Page 3

> Table ronde : des métiers qui bougent, des rôles qui interagissent

Page 4

> Quelques repères historiques
> Contribution des femmes à l'univers professionnel

Page 5 > Atelier n°1

Page 6 > Atelier n°2

Page 7 > Atelier n°3

Page 8 > Atelier n°4

Programme de la journée

Introduction à 4 voix :

- Gilbert Limandas, président du comité VIVEA Rhône-Alpes
- Catherine Gelloz, administratrice de la FRGEDA et présidente du comité VIVEA Savoie
- Philippe Dhenein, directeur adjoint à la région Rhône-Alpes
- Christiane Lambert, présidente de VIVEA

Contribution des femmes dans l'univers professionnel
Alice Barthez, sociologue

Table ronde :

Des métiers qui bougent, des rôles qui interagissent
Séverine Rocher, agricultrice, Edith Fontimpe, artisanne, Henri Blanchon, président du comité VIVEA Loire, Alice Barthez

Ateliers

- Atelier 1 : Cohérence entre les projets des personnes travaillant sur l'exploitation agricole

• Atelier 2 : Partager les rôles sur l'exploitation : négociations et compromis

• Atelier 3 : Le collectif : lieu ressources et lieu d'émergences d'idées

• Atelier 4 : La participation des femmes dans les responsabilités locales

Des formations à imaginer pour préparer l'avenir
Caroline Debroux, déléguée VIVEA sud-est

Conclusion :

- Alice Barthez
- Jean-Jacques Loussouarn, directeur général de VIVEA
- Chantal Brosse, vice-présidente du comité VIVEA Loire
- Dominique Daures, déléguée régionale aux droits de la femme

Des formations à imaginer pour préparer l'avenir

Il s'agit de proposer des actions de formation en amont de la difficulté afin de la prévenir. Au processus de fragilisation correspond une combinaison de facteurs fragilisants.

Lors des entretiens réalisés auprès d'agriculteurs et d'agricultrices nous avons constaté que, sur une même exploitation, la fragilisation n'était pas vécue de la même manière. Les femmes ont souvent plus de facilité à « dire », certaines entrevoient des actions à mener pour réagir et permettre à la famille de continuer à vivre sur l'exploitation ; par leur regard différent et le lien qu'elles assurent entre l'univers domestique et l'univers professionnel, elles peuvent favoriser le changement. La formation est un moyen pour les accompagner dans leurs projets.

Des parcours personnalisés

Les travaux menés dans le cadre de Kaléinove ont permis de tirer un certain nombre d'enseignements. Des formations adaptées aux besoins des agricultrices doivent intégrer des temps en collectif afin de poser des bases solides et être insérées dans des parcours personnalisés. Les formations doivent permettre de :

- > valoriser ce que chacun sait avant d'apporter des compléments, se centrer sur les personnes pour qu'elles reprennent confiance et améliorent leur image d'elle-même. Il est nécessaire de changer le regard que l'on porte sur soi pour que le regard des autres change ;
- > faire évoluer les représentations du travail : passer d'une activité non reconnue, non visible à une activité dont la contribution à l'évolution de l'exploitation est indiscutable comme, par exemple, la gestion administrative, les relations sociales... La confrontation des différences de perception entre les personnes permet de faire progresser la vision de chacun ;
- > identifier les savoirs, les capacités à mettre en valeur dans le métier pour pouvoir inventer de nouvelles complémentarités sur l'exploitation, identifier ce que l'on apporte pour en parler, trouver un consensus. Les formations peuvent combiner des temps spécifiques pour les femmes et des temps mixtes.



Le programme Kaléinove vise à construire et expérimenter de nouveaux dispositifs de formation qui prennent en compte la fragilisation des personnes dans l'exercice de leur métier d'agriculteur et d'agricultrice.



Caroline Debroux

L'amont, l'aval et l'articulation avec d'autres actions

Les partenaires du programme Kaléinove n'ont pas trouvé « la » recette mais trois points se sont dégagés de nos travaux pour concevoir et mettre en œuvre des formations. Ils prennent toute leur importance dans le cas de formations qui intègrent la complémentarité des rôles :

- > l'amont de la formation : ce sont les besoins et les représentations des stagiaires qui vont conditionner les parcours proposés ; la confrontation des représentations sur la complémentarité des rôles contribue à l'engagement de chacun ;
- > l'articulation de l'action de formation avec d'autres actions : la formation est un des moyens qui permet d'accompagner le projet des personnes en lien avec d'autres, hommes et femmes ;
- > l'accompagnement des stagiaires : il permettra de faire le lien entre les différentes informations, interventions, reconstruira la globalité du projet et contribuera à adapter le parcours en fonction de l'avancée de la personne, de ses relations avec les autres membres de l'exploitation...

Cela implique une autre façon de fonctionner pour les organismes de formation car il faut pouvoir travailler soit avec un public très ciblé sur un problème, soit avec un public large ayant des besoins multiples. ■

Caroline Debroux,
déléguée VIVEA sud-est

Les poids culturels

Dans une exploitation agricole, qui est aussi encore souvent familiale, la logique de répartition des rôles entre homme et femme part souvent de l'extension des rôles domestiques. Il semble aller de soi qu'une femme s'occupe de la compta, des petits animaux et que l'homme s'occupe du « gros travail » aux champs, avec les vaches... Cette répartition « normale » est rarement interrogée. Qu'est-ce qu'une femme est censée faire ? Qu'attend-on d'un homme, d'une femme dans la famille ? Et sur l'exploitation ? Ces rôles appris, prescrits ne conviennent pas toujours...

Pour innover et faire sa place il faut trouver de nouvelles complémentarités. La répartition des tâches et des rôles sur une exploitation agricole soulève donc quelques questions relatives à ce que nous avons appelé « les poids culturels » : ce qui se fait et ne se fait pas pour chacun des sexes. Prendre conscience de cette répartition inscrite dans les poids culturels, est une première étape et peut aider chacun à trouver « sa » place. Cela passe par la distinction entre le « je » et le « nous », l'individuel et le collectif : comment tel individu établit une relation de parole et de travail avec tel autre individu pour former un collectif qui, même issu de la famille, est un collectif de travail ?



Pour construire ces nouvelles complémentarités il est donc indispensable de parler, d'échanger entre homme et femme pour trouver un consensus. Mettre en évidence et valoriser les compétences pour partager les rôles et les tâches au sein d'une entreprise pourrait permettre d'imaginer une répartition fondée sur un questionnement mutuel entre hommes et femmes associés : qu'est-ce que tu sais faire ? Qu'est-ce que tu aimes faire et fais bien ?

Véronique Soriano

Des métiers qui bougent, des rôles qui interagissent

L'environnement bouge, les métiers évoluent, de nouvelles fonctions apparaissent, et les personnes ? Qu'en disent-elles ? Quelles ressources ont-elles pour faire face à ces changements pas toujours souhaités ? Comment vivent-elles ces nouveaux rôles à assumer, ces nouvelles compétences à maîtriser ? Dans une entreprise, il est important d'articuler les rôles, de développer de nouvelles complémentarités en fonction de l'identité de chacun.

Autour de la table pour témoigner des métiers qui bougent, il y a Séverine, une toute jeune chef d'exploitation agricole, Marie-Edith qui travaille avec son mari artisan et Henri Blanchon, agriculteur et président du comité VIVEA de la Loire.

Séverine Rocher, jeune agricultrice, est chef d'exploitation, depuis un an en GAEC avec ses parents. Si tous les membres du GAEC sont complémentaires, si elle dit faire « la fille et le fils, paperasse et tracteur », elle a aussi une place à part entière, un domaine réservé : le troupeau caprin. Son mari lui, travaille à l'extérieur. Il prend parfois part à la vie de l'exploitation et donne son avis mais il ne prend pas part aux décisions. Au sein du couple, les tâches sont partagées et il fait souvent le ménage, plus souvent que Séverine. Ce n'est pas l'arrivée du bébé attendu qui inversera le cours des choses, puisque, ce dernier sera gardé, durant la journée par les générations précédentes ou d'autres membres de la famille. L'expérience de Séverine est neuve « les mentalités évoluent » dit-elle, avant d'ajouter « mais c'est dur de se faire reconnaître ». « Le service remplacement m'a donné ma chance et m'a permis de faire mes preuves, je n'avais pas droit à l'erreur ». Elle continue, fière « Je suis chef d'exploitation, avec les maquignons cela se passe pareil, ils se cassent les dents. » Elle vit bien sa situation professionnelle et sur le plan familial aussi : parlant



H. Blanchon, E. Fontimpe et S. Rocher.

de la séparation du travail avec son époux elle précise sa satisfaction « cela évite les chamailleries, car l'absence de coupure lorsqu'on travaille ensemble sur l'exploitation peut être pesante. »

Marie-Edith Fontimpe témoigne de sa vie de femme d'artisan. Avec son mari, ils ont créé une entreprise de maçonnerie dans un village du Forez en 1976. Aujourd'hui l'entreprise emploie 30 salariés. Dans son entourage, elle est perçue comme la collaboratrice, la « un » bis de l'entreprise, avec des rôles spécifiques mais une complémentarité incontournable. Marie-Edith assure la gestion de la partie administrative – devis, facture, fiche de paie – c'est elle également qui est en contact avec les assurances et les banques, pour les bilans et les négociations d'emprunts. Elle a occupé un temps un poste de secrétaire de mairie à temps partiel : elle reconnaît que ce premier travail lui a permis d'être reconnue au niveau de l'entreprise et de mieux assumer cette gestion administrative : « *J'ai même un certain plaisir à la faire. J'ai beaucoup de contacts extérieurs et je fais pas mal de formation, ce qui nous éveille à la reconnaissance de notre travail* ». Il faut déjà reconnaître son propre travail, sa propre contribution à la vie de l'entreprise pour être reconnue par les autres.

Pour **Henri Blanchon, Président du comité VIVEA de la Loire**, la formation est un outil qui peut aider les femmes à avoir une activité propre en contribuant à l'autonomie et à la reconnaissance de la personne ; « *La formation peut aider les gens, les couples à se compléter, à développer des choix communs*. » Pour lui, il est important que des femmes

puissent se rencontrer, échanger entre elles pour apprendre à valoriser ce métier, pour elles, mais aussi pour l'expliquer à l'extérieur car les femmes ont des compétences indispensables pour l'avenir de la profession : « *A bien des égards, l'agriculture est indispensable à la satisfaction des besoins essentiels de la société. L'exercice d'un métier particulièrement lié au vivant demande un sens aigu de la responsabilité et de réelles compétences techniques, économiques et aussi humaines, relationnelles*. » Ainsi, les femmes par leur sens de la communication, leur rôle familial, leur attention aux personnes, facilitent les liens avec les acteurs de la vie sociale du village, les collègues de travail, les clients : cela contribue à limiter les incompréhensions, l'isolement et renforce l'image du métier à l'extérieur ce dont la profession a particulièrement besoin aujourd'hui. La formation permet de renforcer ces compétences relationnelles et de communication en lien avec le métier. Elle permet aussi de mieux maîtriser la gestion administrative qui prend de plus en plus de place dans les exploitations mais Henri Blanchon soulève un paradoxe en constatant qu'une majorité d'hommes assiste aux formations sur la PAC alors que ce sont souvent les femmes qui ont en charge le volet administratif. Il souligne aussi que peu de femmes participent à des stages où les pistes d'avenir sont interrogées. Forte de compétences acquises dans la sphère domestique en matière d'organisation par exemple, et connaissant sur l'exploitation les aléas liés au vivant, la femme peut, avec un regard différent de celui de l'homme, enrichir positivement le débat social autour de la place de l'agriculture dans la société. ■

Caroline Debroux et Hélène Aimoz

Quelques repères historiques

Déjà dans l'antiquité

Dans l'antiquité la femme est assujettie à l'homme : elle est sous la tutelle d'un père, d'un frère, d'un mari et ne peut franchir le seuil de la sphère domestique pour aller dans la société civile où elle serait reconnue comme un individu.

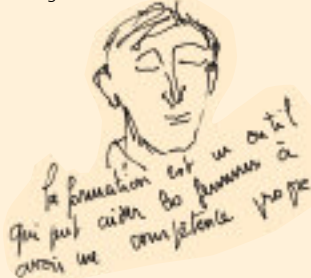
- > **1792** : La révolution Française déclare les hommes et les femmes « libres et égaux en droits ».
- > **1804** : le Code Napoléon restaure l'incapacité civile de la femme mariée : elle dépend de son mari pour tous les actes de la vie civile concernant son existence et celle de sa famille.
- > **1886** : rétablissement du droit au divorce.

Au siècle dernier...

- > **1907** : les femmes mariées peuvent percevoir un salaire.
- > **1920** : interdiction de diffuser des informations sur la contraception et criminalisation de l'avortement.
- > **1937** : suppression de l'incapacité civile de la femme mariée.
- > **1944** : droit de vote pour les femmes.
- > **1946** : le principe de l'égalité absolue entre hommes et femmes est inscrit dans la constitution de la IV^e république.
- > **1962** : le mot « agricultrice » apparaît dans le dictionnaire.
- > **1965** : réforme des régimes matrimoniaux. La femme peut exercer une profession et ouvrir un compte bancaire sans l'autorisation de son mari.
- > **1967** : encouragement de la contraception.
- > **1970** : la notion d'« autorité parentale » remplace celle d'« autorité paternelle ».
- > **1972** : principe « à travail égal, salaire égal ».
- > **1975** : divorce par consentement mutuel.
- > **1983** : Lois Roudy sur l'égalité professionnelle hommes/femmes.
- > **1984** : l'égalité des conjoints est étendue à la gestion des biens de la famille.

> **L'an 2000** : Loi sur la parité (12,3 % de femmes à l'assemblée nationale en 2002)

Sources Alice Barthez et hors-série spécial n°4 de Sciences Humaines « Femmes, combats et débats » - nov./dec. 2005



Zoom sur la période de l'industrialisation

Au moment de l'industrialisation, a lieu une division sociale qui sépare les familles de leur production. Avec le développement des manufactures, s'instaurent d'un côté, le « monde du travail », dit productif avec le salariat, et de l'autre, l'univers domestique, lieu de la vie familiale, dit « improductif ». Du point de vue sociologique, cette division est apparue comme division sexuelle, les hommes sont affectés à l'univers productif tandis que les femmes sont cantonnées dans l'univers domestique. Ainsi s'instaure une complémentarité entre les hommes et les femmes permettant simultanément de participer à la production nationale et au développement démographique. Cette complémentarité des rôles entre les hommes et les femmes est une complémentarité hiérarchisée : l'homme apparaît comme le pourvoyeur des ressources de la famille tandis que la femme est affectée à la famille définie comme lieu de consommation et non de production. Ainsi, la complémentarité traditionnelle des rôles masculins et féminins est fondée sur la dépendance de la femme.

Alice Barthez, sociologue



Alice Barthez

Contribution des femmes dans l'univers professionnel

Aujourd'hui, l'agriculture est appelée à devenir une activité plus ouverte, plus diverse, à l'écoute des besoins de la société. La contribution des agricultrices à cette évolution est essentielle par ce qu'elles apportent de manière spécifique. Au lieu de la concurrence ou du rejet, de nouvelles formes de complémentarités entre les hommes et les femmes du secteur agricole doivent être imaginées et révélées pour faire toute la place à l'innovation nécessaire dans un monde professionnel devenu très évolutif. Mais cette égalité recherchée n'en finit pas d'aboutir car les rôles de l'un et l'autre sexe ne se révèlent ni semblables, ni permutables.

Le poids de la loi et de la coutume

Toutes les mesures juridiques en faveur des femmes leur donnent droit à plus d'indépendance dans la vie sociale. Mais encore faut-il que les faits correspondent au droit. Des siècles de hiérarchie entre les hommes et les femmes ne peuvent devenir du seul fait de la loi, des relations d'équivalence. Le poids de la coutume s'impose aux acteurs sociaux les faisant dans la pratique quotidienne, pour les uns, dominateurs, et pour les autres, dominés. Par exemple, la difficulté qu'éprouvent les femmes à s'affirmer dans la vie collective n'est pas liée à une inaptitude liée à leur sexe mais au poids de la tradition qui les maintenait silencieuses et passives. Les femmes inscrites depuis toujours dans l'univers domestique, sont au contraire plus à même d'innover lorsqu'elles accèdent au monde du travail, monde traditionnellement masculin.

Le développement des activités de services

Les objectifs fixés à l'agriculture évoluent de plus en plus rapidement, l'élargissement des contenus de la production agricole, le développement d'un monde rural où les agriculteurs ne sont plus majoritaires, interpellent profondément la famille agricole et notamment dans ses rôles masculins et féminins. Les femmes de par leur appartenance à la vie domestique, ont une connaissance concrète de l'univers de la consommation et du hors travail. Ainsi sont-elles à même d'innover dans l'univers professionnel et notamment dans le développement des activités de services désormais partie prenante de la définition de l'activité agricole. Dans la mesure où ces activités puisent dans le savoir-faire des femmes acquis dans la vie domestique, elles libèrent un espace particulièrement propice à l'implication des femmes dans l'univers de la production marchande.

Complémentarité ou similitude

Aujourd'hui, la question de la complémentarité entre les hommes et les femmes n'est plus celle de l'homme au travail et la femme dans la famille mais bien plutôt celle de l'homme et la femme tous deux réunis dans l'univers professionnel. Complémentarité plutôt que similitude dans la mesure où l'un et l'autre sexe ont une histoire différente : l'homme, une histoire d'appartenance au monde du travail, la femme, à la vie domestique ayant accédé depuis peu au monde du travail.

Alice Barthez

Cohérence entre les projets des personnes travaillant sur l'exploitation agricole

Associée, conjointe collaboratrice, ou participant aux travaux, les femmes ont témoigné de leurs difficultés à prendre leur place au sein de l'exploitation, vis-à-vis d'un époux, de l'administration ou de la loi. Elles racontent comment elles ont su les surmonter, souvent dans le cadre de formations où en rencontrant d'autres personnes, se confrontant à d'autres idées, en observant, écoutant, elles ont mûri un projet dans lequel elles ont trouvé une place distincte du conjoint ou des associés, complémentaire et valorisante.

Se faire une place

Chantal se présente en donnant son nom de jeune fille qu'elle complète ensuite par son nom d'épouse. Elle évoque son arrivée sur l'exploitation (alors aide-soignante à l'hôpital elle bénéficiait d'un emploi stable, d'un statut de fonctionnaire) et les 10 années qui ont suivi, au cours desquelles elle s'immerge dans une autre vie, une autre culture, elle qui n'était pas issue du monde agricole. 10 années pour comprendre, apprendre, se laisser séduire et décider de vivre à la ferme. Au cours de diverses formations agricoles elle constate qu'il existe d'autres méthodes de travail et d'autres façons de penser. Elle prend de la distance par rapport à ce qui se passe chez elle, échafaude des projets dans lesquels elle s'accorde une place, indépendante et reconnue. Elle en parle à son mari, « *au début, il n'était pas vraiment d'accord* », elle le convainc, il concède. Elle fait un premier essai en participant aux journées portes ouvertes. C'est un succès. C'est son projet, né de son initiative. Il lui permet d'être reconnue et de satisfaire son besoin de contact. Elle est ravie. Deux ans plus tard, elle trouve un prétexte – les 20 ans de la ferme – et recommence. Ensuite, c'est pour répondre à la demande des visiteurs. Maintenant, le mari qui au début n'était pas vraiment d'accord, « *c'est lui qui en redemande*. » Est-ce parce qu'elle s'est battue pour son projet, que lorsque un associé quitte le GAEC, suffisamment reconnue sur l'exploitation elle forme avec son mari une EARL. Quoiqu'il en soit, aujourd'hui agricultrice à part entière, elle a trouvé sa place et gagné la confiance.



B. Vérillaud, directrice de Microfac.

Un projet personnel pour rester sur l'exploitation

Michèle, attirée par la profession de son ami décide de s'installer avec lui, prépare un BEPA, et ensemble ils font une SCEA. Suite à une reconversion de l'exploitation, le revenu n'est pas suffisant pour faire vivre deux personnes; elle renonce à son statut d'agricultrice et vit difficilement cet abandon. Elle suit alors une formation dont le titre « la place de la femme » fait écho à ses préoccupations : quelle identité professionnelle, quelle place sur l'exploitation ? Dans le climat de confiance créé par l'intervenante, les stagiaires se sont autorisées à raconter l'intime, ont osé exprimer les incompréhensions et les souffrances. « *De constater que je n'étais pas seule dans ce cas, cela m'a énormément réconfortée*. » En expliquant, elle a compris des choses, des autres elle a appris sur elle, et tout cela lui a permis de « *définir les valeurs du métier, prendre conscience que l'envie de*

rester était plus forte que l'envie de partir » et aidé à faire LE choix de rester sur l'exploitation. A partir de là, elle a progressé, d'un voyage en Suède, réalisé dans le cadre de Kaléinove, un projet est né : un marché dans la cour de la ferme, « *c'est mon projet, mon idée, mon mari n'y est pour rien* ». Aujourd'hui, elle se sent bien dans sa peau d'agricultrice, utile, valorisée. Avec son mari, ils ont ensemble réalisé leur projet de vie, complémentaire et distinct.

Des lois qui pénalisent la conjointe

Chloé n'avait pas prévu de témoigner, mais les paroles de ses deux « paires » l'ont incité à raconter aussi, une histoire identique... et différente. Identique parce qu'elle aussi, travaillait sur l'exploitation, assumait les papiers, avait des responsabilités professionnelles, mais dans le cercle familial, conjointe collaboratrice d'un mari en GAEC avec son frère, elle n'était rien; son implication dans la gestion lui

permettait d'être « *celle qui détient les clefs de l'exploitation* » mais « *qui n'existe pas* ». Différente, parce qu'elle élargit le débat en posant la question du rapport au patrimoine. En effet, lorsque le GAEC fut dissous, Chloé a perdu en intégralité le bénéfice des années de travail; le couple avec l'argent de la communauté a racheté les parts au frère ex associé; puis, quand elle s'est associée avec son mari dans le cadre d'une EARL, elle a dû acheter une deuxième fois la part qui lui était attribuée. Elle dénonce une juridiction qui pénalise l'épouse et attire l'attention sur la nécessité d'associer dans les projets d'exploitation, dès le départ, en cohérence avec les règles juridiques, tous ceux qui y travaillent.

Les témoignages convergent : les formations suivies ont eu une résonance constructive. Témoigner de son expérience et de son vécu, écouter les autres pour mieux s'entendre, « *ça permet de ne pas se sentir isolé, de ne pas se dévaloriser et donc de se reconstruire* ». Ils rappellent la nécessité d'un lieu pour dire les choses, pour écouter sans s'interdire les réponses; insistent sur l'apport du groupe car expliquer cela permet de clarifier ses idées, de prendre du recul. Mais ce moment privilégié, comment le faire partager à l'autre (compagnon de travail), comment oser dire les questions posées, les expériences partagées, confier les idées qui ont suivi; aborder les questions tenues secrètes du patrimoine, dépassionner le débat, le poser en termes techniques et juridiques et comment le poser ? Cette complémentarité construite au sein de leur exploitation, en réalisant leur projet, elles savent qu'elles la doivent à ces moments précieux, où, en formation, elles ont su écouter les autres et s'écouter elles-mêmes. Echanges de pratiques, moments de formation à part entière, elles formulent le souhait d'injecter cette part de dimension humaine aussi dans la technique et l'économique, et que tous, aux différents postes que nous occupons, conseillers ou élus des OPA, agriculteurs acceptions de le faire. ■

Hélène Aimoz, conseillère VIVEA

Partager les rôles sur l'exploitation : négociations et compromis

Partager les rôles sur l'exploitation nécessite de définir au préalable les activités à mener, les tâches à effectuer, les compétences à mettre en œuvre mais aussi d'échanger sur les représentations que chacun a de ces travaux... Réussir à travailler ensemble, c'est arriver à parler de son travail à l'autre, à comprendre le travail de l'autre et à valoriser ces différences pour favoriser de vraies complémentarités. Comment réussir à partager équitablement les rôles entre des personnes qui vivent et travaillent au même endroit ? Pourquoi ne pas changer son propre regard pour changer celui des autres sur son travail ?



Apporter du sang neuf et revoir les tâches de chacun

Christine ne voulait plus entendre parler du monde agricole mais après 15 ans dans la grande distribution (responsable de la fromagerie), elle a eu envie de créer quelque chose. « *Mon installation, c'était un beau challenge. Les deux premières années ont été très dures, mais j'y croyais. J'aime le relationnel. L'un de mes atouts c'est que c'est un retour à la campagne, je peux apporter quelque chose de neuf.* » En 1983, son frère prend la suite de ses parents qui ont une exploitation diversifiée (lait et fruits). Il opte pour la production laitière, ses parents continuent les fruits et il se met ensuite en GAEC avec son oncle. « *Avant que je revienne, il n'y avait rien qui stimulait.* » Christine s'installe en 2000 en GAEC avec son oncle et son frère. L'exploitation est orientée vers la production laitière, mais il n'y a pas de transformation. Lorsqu'elle parle de son projet de fabrication et vente de fromages à son frère et à son

oncle, ils sont sceptiques et estiment que c'est difficile à mettre en place. Après une formation de 6 mois, elle s'installe et construit avec eux une fromagerie aux normes européennes avec un local de vente.

Depuis l'arrivée de Christine, l'organisation du travail a été revue. La redéfinition des tâches de chacun a mis fin à la monotonie. Elle s'occupe de la fromagerie : 50 000 litres de lait sont transformés. La vente se fait sur les marchés et par un point de vente collectif. Son oncle assure la permanence hebdomadaire à ce point de vente – ce contact avec les clients a renouvelé son intérêt pour le métier – en plus des cultures, de la traite et de l'administratif. Les tâches sont aussi réparties au sein du couple : son mari s'occupe des enfants le samedi pendant qu'elle est au marché.

« *Nous n'avons pas le même âge, il y a trois générations et nous n'avons pas toujours la même façon de voir les choses. C'est très enrichissant de travailler ensemble. Lorsqu'il y a des tensions, je dirais que j'ai un rôle d'adoucisseur dans la négociation.* »

Concilier vie personnelle et vie professionnelle

Le mari de Catherine s'est installé en 1981 en production laitière, à la suite de ses parents. Elle le rejoint en 1998 au moment où sa belle-mère arrête son activité. Elle travaillait auparavant à l'extérieur et a arrêté par choix pour passer plus de temps avec sa famille. « *Moi, ça ne m'a pas gêné d'arrêter puisque l'on arrivait à se dégager de l'argent. J'ai épousé le métier, ça ne me déplaît pas, mais ma passion n'est pas aussi forte que celle de mes enfants.* » Son souci était d'avoir un statut, avec son mari elle opte dans un premier temps pour une EARL puis lorsque son fils s'installe avec eux et ils se mettent en GAEC.

Elle s'occupe de l'élevage des veaux. Son fils, qui s'occupe de la traite, prend en charge le suivi du troupeau et son mari s'occupe des cultures, donc du plan de fumure. Ils se partagent tous les trois le travail administratif, Catherine a suivi une formation dans ce domaine. « *Chaque semaine,*

nous nous réunissons pour discuter de ce qu'il y a à faire et faire le point sur les ajustements nécessaires en fonction des contraintes et des disponibilités de chacun. On s'organise. »

Conjuguer je, ils et nous au sein d'un collectif de travail

Les échanges qui ont suivi les témoignages ont été fructueux. L'importance de dire les choses, de prévoir un temps collectif de réflexion, d'énoncer clairement son désir, ont été mis en avant au cours des débats. Les femmes semblent avoir une fonction de cadrage de la communication et de médiateur. Elles pourraient d'ailleurs l'améliorer par des formations à l'analyse de pratiques. Travailler ensemble implique de se poser la question de ce que l'on met dans le « paquet à négocier ». L'organisation du travail vient ensuite, ce n'est pas un objectif premier. Au moment de la répartition des tâches il est nécessaire de prêter attention aux tâches ingrates : les supprimer, se les répartir, accepter la façon de faire de l'autre. Cette répartition doit répondre aux souhaits de chacun et elle permet la reconnaissance des compétences professionnelles. Toutefois, assumer de nombreuses tâches sur l'exploitation n'implique pas nécessairement avoir un rôle reconnu. ■

Cécile Ghiringhelli

Cette journée VIVEA se situe dans le prolongement du travail réalisé dans le cadre d'un programme européen EQUAL baptisé Kaléinové dont VIVEA est chef de file. Il vise à construire et expérimenter de nouvelles formes de formations qui prennent en compte les risques d'exclusion des agriculteurs. Des actions et des expérimentations ont été conduites au cours des deux précédentes phases. La phase 3 vise à faire connaître le travail réalisé.

Le collectif : lieu ressource et lieu d'émergence d'idées



Un groupe pour faire émerger des idées

A la question « *En quoi le collectif a-t-il été un atout dans le cadre de son parcours professionnel ?* », Isabelle, agricultrice dans l'Isère commence par situer les différentes étapes de son parcours professionnel. Elle débute comme conseillère à la chambre d'agriculture de Haute-Savoie. Elle travaille alors avec de nombreuses agricultrices qui dans ce secteur ont souvent la charge de la fabrication : « *Elles m'ont appris la rigueur car elles avaient une lourde charge de travail et elles savaient se rappeler à l'ordre pour gérer le temps lors de nos réunions.* » « *Beaucoup d'idées émergeaient de ces groupes qui s'en faisaient déposséder ensuite : par exemple le service de remplacement. On se faisait déposséder des actions plutôt que des idées.* »

Savoir se mettre en avant

Elle s'installe ensuite sur l'exploitation de ses beaux parents avec son mari et s'engage dans le groupement agricole (Sica) du haut Chablais. Elle en est la seule adhérente femme. « *La Sica a eu ses heures de gloire et a créé beaucoup de choses. J'ai souvent mis les pieds dans le plat. Les hommes avaient surtout le souci de défendre leur projet plus que l'enjeu collectif. J'avais aussi peur de me mettre en avant.* »

Au départ de ses beaux parents, elle et son mari cherchent d'autres personnes

Le groupe est souvent un lieu privilégié pour échanger ses représentations, ses pratiques, pour se confronter au regard des autres. C'est un lieu de reconnaissance mais aussi de connaissances, il est source d'innovation. Mais qu'apporte-t-il réellement à l'exercice du métier d'agriculteur ? Est-il enrichissant pour de nouveaux partenariats entre les femmes et les hommes sur l'exploitation ?

pour les remplacer mais les tentatives se concluent par des échecs. Ils décident alors d'inverser la démarche pour, eux, rejoindre une exploitation en recherche d'associés. C'est sur une ferme communale du massif de Belledonne que s'arrête leur choix, il y a trois ans. Ils constituent un Gaec à quatre dont elle est l'unique femme. « *En tant que femme, nous avons moins peur de la routine sur une exploitation. Mais les tâches répétitives sont peu valorisantes, elles manquent d'initiative.* »

Elle se souvient aujourd'hui du travail qu'elle réalisait avec les agricultrices du pays de Thônes autour de l'organisation du travail et de l'aménagement des locaux de fabrication : « *pour les adapter à leurs besoins et non à celui des hommes. Là où je suis maintenant, on transforme à trois et rien n'est à ma hauteur ! Aujourd'hui encore, je mets les pieds dans le plat : on manque beaucoup d'organisation. Mon mari me reproche d'être dominante sur cet aspect de l'organisation.* ». Apporter ses compétences en matière d'organi-

sation et de communication, c'est un moyen pour une femme de prendre sa place au sein d'un groupe, même si ce n'est pas toujours facile.

Les conditions de réussite

A la lumière du témoignage et des échanges qui ont suivi, les personnes présentes ont résumé les conditions qui pouvaient, selon elles, permettre à un groupe d'exister et de durer. Il est nécessaire d'avoir au préalable un objet en commun et de se définir rapidement des règles de fonctionnement. Chacun doit ensuite avoir un temps pour s'exprimer, dire qui il est, ce que sont ses valeurs, ses convictions, ses compétences et enfin ce qu'il attend du groupe, de faire connaissance en prenant en compte clairement ses différences. Une personne identifiée doit porter la responsabilité de le faire avancer. Les femmes, par leur capacité « à dire », ont un rôle de facilitateur à faire reconnaître et à remplir.

« Le collectif est plus que la somme des individus »

C'est le postulat sur lequel chacun des membres du groupe s'est accordé. La formation en agriculture a fait le pari du collectif, c'est une des particularités du monde agricole due à la puissance de son organisation collective. VIVEA finance d'ailleurs plus de 90 % des actions de formation sous forme collective tandis que d'autres fonds n'offrent qu'un accès individuel.

La diversité du public est source de richesse. Elle permet d'opérer un effet de miroir. L'autre, par sa différence et sa ressemblance permet de mieux se reconnaître soi-même, de valoriser sa particularité. La mixité hommes/femmes est un atout pour l'agriculture et peut s'étendre aux autres acteurs du territoire, notamment pour les problématiques foncières : chacun a une responsabilité dans le devenir du métier face aux évolutions du contexte et aux nouveaux défis.

Questions en suspens issues des débats

Les femmes ont du mal à se faire entendre dans les groupes mixtes. Les groupes féminins ont une manière particulière d'aborder certains aspects du métier : elles peuvent impulser des questions d'abord entre elles pour ensuite proposer aux hommes de se joindre à leur démarche. Elles peuvent ainsi constituer une nouvelle porte d'entrée vers le collectif. Y a-t-il une spécificité féminine à la construction d'une démarche collective ?

Là où les dynamiques collectives sont fortes, celles-ci sont régulièrement entretenues et il y a un taux élevé de bénéficiaires de formation. Comment prendre en compte les aspirations des personnes par un accompagnement individualisé tout en maintenant une dynamique collective de formation et de projet ? Comment tirer profit des aspirations des agricultrices à échanger entre elles et avec les agriculteurs, avec les autres acteurs du monde rural pour susciter l'innovation ?

Nicolas Marko, conseiller VIVEA

La participation des femmes dans les responsabilités locales

Les femmes utilisent des ressources provenant de leur appartenance prioritaire à la sphère domestique. Leurs ressources sont aujourd'hui certainement précieuses dans la vie citoyenne et politique, dans les lieux de décisions. Encore faut-il qu'elles trouvent, dans la sphère publique, leur place, leur capacité d'initiative, leur reconnaissance. Qu'apportent les femmes quand elles participent aux responsabilités locales ? Quels intérêts y trouvent-elles ? Trois femmes qui occupent des postes à responsabilité ont apporté leur témoignage.

Être plus solide

Jeanine est maire d'une petite commune périurbaine : Saint Marin d'Uriage (38) et présidente de la commission agricole du pays du Grésivaudan. A l'origine chercheur en linguistique, elle entre dans la vie associative assez tôt, souvent sollicitée pour apparaître sur les listes électorales, elle a préféré créer sa propre liste. Elle est élue en 1995 alors que certaines personnes dans le village ne pouvaient concevoir qu'une femme soit maire, *« je suis plus facilement attaquée parce que je suis une femme, il est nécessaire d'être plus solide. Certains domaines de compétences sont mal vécus quand ils sont détenus par des femmes, notamment ce qui relève du technique. »*

Avoir des convictions

Marie-Hélène est une agricultrice associée de GAEC, membre du Conseil de développement du Grésivaudan et présidente du comité local du Grésivaudan (ADAYG, association pour le développement de l'Y grenoblois) qui est pour elle un moyen pour faire passer la grandeur du métier d'agriculteur. Selon elle : *« Avant d'être une femme ou un homme, être responsable c'est avoir une conviction de ce qu'on veut pour son territoire, son secteur d'activité ».*

Savoir taper du point sur la table

Annie est une responsable professionnelle qui s'est fortement impliquée, en s'associant à d'autres

femmes, pour faire reconnaître les difficultés rencontrées par les viticulteurs dans le Beaujolais. Fille de viticulteur, elle avait juré qu'elle aurait un autre métier et avait suivi une formation de comptable. Elle épouse cependant un vigneron et décide alors de devenir viticultrice et non femme de viticulteur. Engagée très jeune dans la vie associative, elle adhère à un syndicat dont elle devient rapidement la secrétaire pour occuper ensuite le poste de vice-présidente du comité de développement.

Dans les années 70/80 l'Union viticole cherche des femmes, Annie est élue et très respectée, elle entre ensuite au bureau de la chambre d'agriculture. Lors de son 2^e mandat, elle prend la tête de la commission communication jugeant nécessaire d'expliquer aux gens pourquoi ils payent des impôts et à quoi servent les chambres d'agriculture sur le terrain.

Dès 1999 se mettent en place des « commissions agriculteurs » en difficulté, la crise viticole a commencé. Personne ne souhaite parler de crise. La « commission viticultrices » se réunit autour d'Annie et une plaquette de 4 pages « osons en parler » est élaborée. Elle doit permettre de donner des éléments objectifs sur la situation de crise et les moyens d'y faire face. Quatre réunions locales sont organisées en 2003 afin de préparer le terrain à la diffusion de ce document, elles attirent 350 personnes : des respon-



Guitty Pichard

sables locaux, maires, délégués, présidents de syndicats, banquiers... Le 4 pages est envoyé en mai à 4 000 viticulteurs. Ces rencontres ont favorisé un questionnement, une prise de distance du viticulteur sur sa situation pour analyser son contexte de production face à la crise, pour distinguer les causes conjoncturelles et structurelles qui créent cette situation.

Parité ou mixité ?

Les témoignages ont suscité réactions et échanges. Un certain nombre de qualités sont reconnues aux femmes : la volonté d'agir avant la recherche du pouvoir *« les femmes nous évitent d'être enfermés dans l'appareil, ça évite de faire des erreurs »*, le fait d'être plus vite dans une démarche de projet, de ne pas perdre de temps, d'être pragmatique, inventif et créatif. Alors qu'un participant se demandait avec humour comment notre société avait pu se passer de toutes ces qualités, l'audience – mixte mais non paritaire, les femmes étant plus représentées – s'est interrogée sur les notions de mixité et de parité. N'est-il pas pertinent lorsqu'on se mobilise sur la parité de viser la mixité, d'offrir des temps de formation aux femmes, et aux hommes, entre agriculteurs pour « se reconnaître soi-même » et favoriser ensuite la rencontre et les mixités ?

Des propositions ont été faites, des questions restent cependant en suspens : de quels moyens dispose-t-on pour arriver à une « vraie » mixité active et participative ? Les conditions favorables pour que les jeunes femmes et hommes puissent s'engager dans les professions agricoles sont à créer.

Cécile Ghiringhelli

Les événements VIVEA n°2

- Directeur de la publication : Jean-Jacques Loussoarn
- Responsable éditoriale et secrétaire de rédaction : Cécile Ghiringhelli
- Conception et réalisation de la maquette : Incidences
- Dessins : Véronique Soriano
- VIVEA 81 boulevard Berthier, 75017 Paris.
Siren : 440.656.247
Tél. : 01.56.33.29.00.
Fax : 01.56.33.29.19.
E-mail : redaction@vivea.fr
- Internet : www.vivea.fr

