

PROJET TRACT'HER

ÉGALITE SUR LES FERMES : QUELLES CONDITIONS DE REALISATION DU TRAVAIL ?

Premier livrable : synthèse de l'analyse qualitative de l'enquête « Conditions de travail et égalité professionnelle en agriculture biologique »



AGROBIO 35



Avec le soutien de :



Avec la contribution financière du compte d'affectation spéciale développement agricole et rural CASDAR

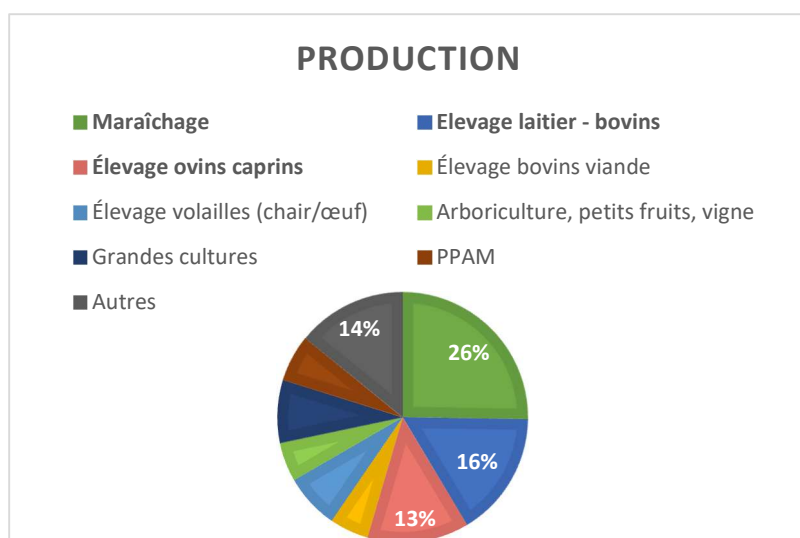
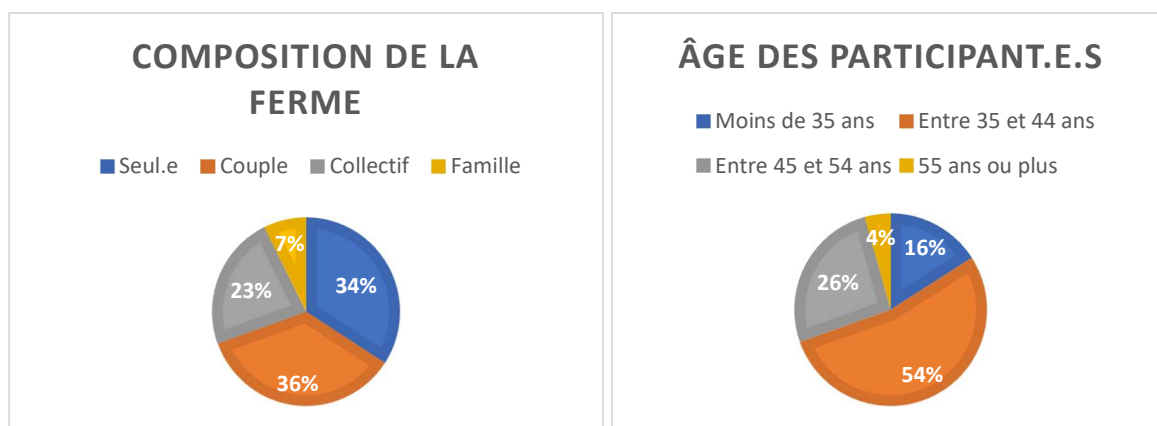


I. CONTEXTE

Ce document est la synthèse d'un rapport du cabinet Perfégat et d'une analyse du réseau GAB-FRAB Bretagne suite à une enquête diffusée fin 2025 à ses adhérent.e.s. L'enquête s'inscrit dans le cadre du projet *Tract'Her*, qui **interroge les conditions du travail agricole au prisme de l'égalité femmes-hommes, en s'appuyant notamment sur l'outil « diagnostic égalité à la ferme » développé par le réseau breton**. Le projet *Tract'Her* se déroule selon les phases suivantes, sur la période d'avril 2025 à avril 2027. Au moment de la diffusion de cette synthèse, nous nous situons à la fin de la phase 1.



L'enquête repose sur un corpus de réponses qualitatives issues d'un questionnaire d'une trentaine de questions, portant sur : **l'ergonomie et les conditions de travail, l'organisation du travail, la répartition des tâches, le rapport à l'argent**. La majorité des réponses viennent de femmes (63 répondantes et 7 répondants), installées en couple ou seules, voire en collectif entre 35 et 44 ans.



Le matériau analysé est exclusivement constitué de verbatim. Il ne s'agit donc pas d'une analyse statistique, mais d'un travail d'interprétation des expériences vécues, des ressentis et des stratégies développées par les personnes interrogées. Cette approche permet de rendre compte de la complexité des situations, mais aussi des tensions qui traversent l'organisation du travail agricole.

Cette synthèse s'articule trois axes : comprendre le contexte, analyser les expériences exprimées, puis dégager des leviers d'action, en particulier pour les structures d'accompagnement agricole.

II. ANALYSE DU VERBATIM

1. UNE AUTONOMIE REVENDIQUÉE MAIS AMBIVALENTE DANS L'ORGANISATION DU TRAVAIL

L'un des éléments les plus saillants du verbatim est la valorisation de l'**autonomie**. De nombreuses répondantes expriment un attachement fort à leur capacité à organiser leur travail de manière indépendante. Comme l'indique l'une d'elles :

« Je suis libre de m'organiser comme je veux avec peu de contraintes horaires. Je gère mes enfants avant 8h30 et des 16h15, je fais l'administratif le soir ».

Cette autonomie est souvent associée à la situation de travail en solo :

« Étant seule, je peux m'organiser comme je le souhaite et adapter quand c'est possible en fonction de mon état de fatigue ».

Elle est également revendiquée dans les configurations où la femme est décisionnaire : « Je suis la cheffe , je décide ».

Cependant, cette liberté organisationnelle s'accompagne d'une forte responsabilité et d'une charge de travail importante. **L'autonomie apparaît ainsi ambivalente : elle est à la fois source de satisfaction et facteur de pression**, notamment lorsqu'elle n'est pas soutenue par des ressources humaines ou matérielles suffisantes.

Dans les exploitations collectives ou en couple, la répartition du travail est souvent décrite comme construite sur la base du **dialogue et des compétences**. Une répondante explique ainsi :

« Mon mari et moi nous sommes réparti le travail en fonction d'abord des tâches que chacun aimait faire puis ce que chacun pouvait faire en fonction du port de charges lourdes, administratif, conduite des engins, soin des animaux... ».

Certaines situations témoignent d'un sentiment d'équité : « J'ai l'impression que les tâches sont réparties de manière égalitaire ». Néanmoins, cette égalité reste parfois relative. Un verbatim (d'un homme) souligne explicitement la persistance de logiques genrées :

« J'ai l'impression que nous avons une répartition des tâches assez équitable même si la répartition reste genrée. Mon associée, qui est aussi mon épouse, gère toutes les tâches administratives. Moi, je conduis le tracteur. »

Ainsi, **derrière une apparente égalité, des spécialisations sexuées des tâches perdurent**, souvent justifiées par des critères techniques ou physiques.

2. UNE POLYVALENCE INDISPENSABLE MAIS GENERATRICE DE TENSION

La polyvalence constitue une caractéristique centrale du travail agricole. Elle est perçue comme une nécessité pour assurer la continuité de l'activité, notamment en cas d'absence. Certaines organisations valorisent même une forte interchangeabilité :

« Nous sommes complètement interchangeables sur la répartition des tâches de la ferme et c'est confortable ».

Cependant, cette polyvalence repose sur un investissement important en temps et en compétences. Elle peut devenir source de fatigue, en particulier lorsque les effectifs sont réduits. Chez les répondant.e.s installé.e.s seul.e.s, elle implique une capacité à tout gérer, ce qui renforce la charge mentale et limite les possibilités de repos.

La question du remplacement apparaît en filigrane comme un enjeu majeur. Si des solutions existent (entraide, salariat, services de remplacement), elles restent souvent ponctuelles et inégalement accessibles.

3. UNE VISIBILITE DU TRAVAIL ENCORE INCOMPLETE

Le verbatim met en évidence un enjeu fort de **reconnaissance**. Les femmes occupent fréquemment des fonctions essentielles mais peu visibles, notamment dans les domaines administratifs ou organisationnels.

Certaines répondantes expriment pourtant un sentiment de reconnaissance interne :

« Chacun.e des associé.e.s (mon mari et moi) se sent à sa place et utile à la ferme. »

Mais cette reconnaissance n'est pas systématique, et elle dépend fortement du niveau de formalisation des tâches et de la qualité des échanges au sein du collectif. Le caractère diffus et fragmenté de certaines activités contribue à leur invisibilisation, ce qui peut entretenir des **inégalités de légitimité**.

4. UNE ARTICULATION DES TEMPS MARQUEE PAR LA POROSITE ET LA CHARGE MENTALE

La question de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle traverse l'ensemble des témoignages. Si la flexibilité est souvent présentée comme un avantage, elle se traduit aussi par une forte imbrication des sphères de vie.

Le travail déborde fréquemment sur les temps personnels, comme le montre ce témoignage où l'administratif est réalisé en soirée. Les contraintes familiales, notamment liées aux enfants, sont intégrées dans l'organisation du travail, mais au prix d'ajustements constants.

Cette situation génère une charge mentale importante, peu explicitée mais perceptible dans les arbitrages permanents que décrivent les répondantes. Le temps pour soi apparaît comme la variable d'ajustement.

5. DES CONTRAINTES PHYSIQUES REVELATRICES D'INEGALITES STRUCTURELLES

Les difficultés liées à l'ergonomie sont largement évoquées. Elles renvoient à une **conception des outils et des équipements historiquement adaptée à des morphologies masculines**. Les femmes doivent ainsi composer avec des conditions de travail qui ne leur sont pas toujours adaptées.

Certaines stratégies d'adaptation sont mises en place, qu'il s'agisse de modifier les outils, d'organiser différemment le travail ou de solliciter de l'aide. Mais ces ajustements ne suffisent pas toujours à compenser les contraintes physiques.

Le recours à l'aide, qu'il soit interne ou externe, illustre cette tension entre coopération et dépendance. Il peut être facilitant, mais aussi révélateur d'un accès inégal à certaines tâches.

6. UNE FORTE IMBRICATION ENTRE CONDITIONS DE TRAVAIL ET CONDITIONS DE VIE

Le verbatim met également en lumière la **porosité entre espaces de vie et de travail**. L'exploitation agricole est souvent un lieu hybride, où les activités professionnelles s'inscrivent dans la sphère domestique.

Cette configuration a des implications concrètes, notamment en matière de charge mentale. L'entretien des lieux, la gestion des repas ou l'accueil de salarié·es reposent fréquemment sur les femmes, y compris lorsqu'il s'agit d'activités liées au travail.

7. DES EQUILIBRES RELATIONNELS ENCORE FRAGILES

Enfin, les relations de travail apparaissent globalement positives, mais traversées par des tensions implicites. Dans les collectifs, la recherche d'égalité est souvent affirmée, mais elle nécessite un **travail constant de communication et d'ajustement**.

Certaines dynamiques d'amélioration sont soulignées :

« Notre organisation de travail est en amélioration continue ».

ou encore : « Je pense qu'en 8 ans d'activité je peux dire que l'organisation s'est améliorée ».

Cependant, des déséquilibres persistent, notamment en lien avec les rôles attribués ou la reconnaissance des compétences. Le sexisme, bien que peu explicitement nommé, transparaît dans certaines situations.

III. PROPOSITIONS DE LEVIERS ET THEMATIQUES DE TRAVAIL

L'analyse du verbatim permet de dégager plusieurs axes d'intervention, qui peuvent être mobilisés par les structures d'accompagnement agricole. Ces leviers ne relèvent pas uniquement de l'échelle individuelle, mais impliquent des **transformations organisationnelles et collectives**.

1. TRAVAILLER LA LEGITIMITE ET L'ACCES AUX COMPETENCES

Les témoignages montrent que l'accès aux compétences techniques constitue un enjeu central. Il ne s'agit pas seulement de former, mais de permettre aux femmes de se sentir pleinement légitimes dans tous les domaines de l'activité agricole.

Pour les structures para-agricoles, cela implique de développer des dispositifs de formation adaptés, en prêtant attention aux conditions d'apprentissage. Les formats en non-mixité peuvent,

dans certains cas, favoriser l'expression et la montée en compétence. Il s'agit également de valoriser les savoirs existants et de reconnaître la diversité des compétences mobilisées sur les fermes. Ce constat vient conforter les programmes de formations dédiées aux femmes, déjà existants dans certains GAB, CIVAM, ADEAR etc.

2. FAIRE EMERGER ET STRUCTURER DES ESPACES DE PAROLE

Le besoin d'échange est très présent dans le verbatim, même lorsqu'il n'est pas formulé explicitement. Les structures d'accompagnement ont ici un rôle clé à jouer dans **l'animation de collectifs** et la mise en discussion des expériences.

Ces espaces permettent non seulement de rompre l'isolement, mais aussi de rendre visibles des problématiques souvent tues, comme la charge mentale ou les difficultés liées à la reconnaissance. Ils constituent également des lieux de production de solutions, à partir des expériences de terrain.

3. ACCOMPAGNER L'ORGANISATION DU TRAVAIL A L'ECHELLE DES FERMES

Les difficultés observées ne relèvent pas uniquement d'un manque de moyens, mais aussi d'un manque de formalisation. **Rendre visible le travail**, clarifier les rôles et objectiver les temps constituent des leviers importants.

Les structures peuvent accompagner les agricultrices et les collectifs dans cette démarche, en proposant des outils d'organisation du travail (calendriers web partagés, comptage d'heures...) ou des accompagnements spécifiques (diagnostic égalité du réseau GAB-FRAB Bretagne, accompagnements « travailler en couple » ou « travailler en collectif » des Civam, Chambres d'Agriculture, ...). L'enjeu est d'ouvrir des espaces de discussion sur des sujets parfois sensibles, comme la répartition des tâches ou la reconnaissance.

4. INTEGRER PLEINEMENT LA QUESTION DE L'ERGONOMIE

L'ergonomie apparaît comme un levier concret et immédiatement mobilisable. Elle permet de réduire la pénibilité, mais aussi de renforcer l'autonomie.

Les structures d'accompagnement peuvent jouer un rôle d'interface, **en diffusant des solutions existantes**, en valorisant les innovations de terrain et en facilitant l'accès à des ressources techniques. Elles peuvent également intégrer cette dimension dans les formations et les accompagnements. La MSA a également tout son rôle à jouer sur ce levier. A noter que les agricultrices et agriculteurs formulent des demandes claires pour des formations « gestes et postures », en plus de l'adaptation des postes de travail et des préventions des risques psychosociaux.

5. PRENDRE EN COMPTE L'ARTICULATION DES TEMPS ET LA SANTE AU TRAVAIL

La question du temps, et en particulier de la **charge mentale**, reste largement sous-estimée. Pourtant, elle conditionne la durabilité des systèmes de travail.

Les structures peuvent contribuer à faire émerger ces enjeux, en proposant des accompagnements spécifiques ou en intégrant ces dimensions dans leurs actions. Il s'agit de reconnaître que la qualité de vie au travail est un élément central de la viabilité des exploitations.

6. DEVELOPPER UNE APPROCHE TRANSVERSALE DE L'EGALITE

Enfin, l'ensemble des éléments analysés montre que les inégalités ne peuvent être traitées de manière isolée. Elles traversent l'ensemble des dimensions du travail agricole.

Pour les structures d'accompagnement, cela implique d'intégrer l'égalité comme un fil conducteur de leurs actions, qu'il s'agisse de formation, d'installation, de transmission ou d'animation territoriale. Cela suppose également de former les équipes salariées à ces enjeux, afin de pouvoir les intégrer de manière opérationnelle dans les pratiques professionnelles. Dans l'idée de montrer l'exemple, il est également indispensable d'aller vers des **conseils d'administration à parité**, d'encourager très clairement la prise de parole des femmes, et d'engager une prévention concrète et visible contre les violences sexistes et sexuelles au travail.

CONCLUSION

La partie qualitative de l'enquête du réseau GAB-FRAB auprès de ses adhérent.e.s sur le sujet « conditions de travail et égalité à la ferme » met en lumière des situations contrastées, mais traversées par des problématiques communes. L'autonomie, souvent mise en avant, ne suffit pas à garantir des conditions de travail équitables. Elle peut même masquer des déséquilibres, notamment en matière de charge de travail et de reconnaissance.

Les leviers identifiés montrent que les structures d'accompagnement ont un rôle déterminant à jouer. En agissant à la fois sur les compétences, l'organisation du travail, les conditions matérielles et les représentations, elles peuvent contribuer à faire évoluer les pratiques et à renforcer l'égalité.

Au-delà des actions spécifiques, c'est bien une transformation plus globale du modèle de travail agricole qui se dessine, dans laquelle l'égalité apparaît comme un enjeu central de durabilité.

Au niveau du réseau breton, les prochains pas sont :

- La constitution et l'animation de 4 groupes de travail thématiques avec une vingtaine de fermes volontaires, issues des répondants à l'enquête et des participants aux diagnostics « égalité à la ferme » :
 1. ERGONOMIE - Savoir surmonter les freins techniques et physiques sur les ateliers pour assurer l'autonomie et l'égalité
 2. ORGANISATION DU TRAVAIL - Mettre en place une organisation favorable à une meilleure articulation des temps et à une écoute de ses besoins et de sa santé.
 3. REPARTITION & VALORISATION DES TÂCHES - Pouvoir garantir l'égalité sur les exploitations tout en organisant de manière genrée en partie ou en totalité les activités et les rôles
 4. CULTURE DE L'EGALITE - Lutter contre le sexisme ordinaire – être un.e allié.e
- La mise en place d'expérimentations sur les fermes dans le cadre de ces groupes de travail (courant 2026)
- Evaluation de ces expérimentation (fin 2026)
- Capitalisation et diffusion des enseignements (début 2027)