

Entrepreneuriat féminin en agriculture : Libérer les potentiels !

26 Novembre 2024

Agridébat en présentiel et visio-conférence

Les points-clés

Intervenantes et intervenants :

- **Séverine COUVREUR**, viticultrice en Champagne et Présidente de la Commission des viticultrices du Syndicat Général des Vignerons
- **Naïda DRIFF LAMIA**, haute fonctionnaire en charge de l'égalité des droits (HFED) au ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire et de la Forêt
- **Gabrielle DUFOUR**, responsable Communication d'Agridées
- **Anne DUMONNET-LECA**, Présidente de Vox Demeter
- **Anne GUILLAUMIN**, éleveuse de bovins lait bio en Maine-et-Loire
- **Géraldine MARICHAL**, agricultrice et administratrice d'Agridées
- **Charles MEAUDRE**, agriculteur et Président d'Agridées
- **Aude MILESI**, Présidente de la délégation Femmes Cheffes d'Entreprise (FCE) de la Marne
- **Jean-François MONOD**, agriculteur dans l'Aude, administrateur de la coopérative Arterris, Président du comité RSE de La Coopération Agricole
- **François PURSEIGLE**, sociologue
- **Irène TOLLERET**, vigneronne dans l'Hérault, fondatrice et Présidente de European Food Forum, membre du conseil féminin de "Jamais sans elle"
- **Céline VILA**, agricultrice dans les Pyrénées Orientales et les Landes au sein des Paysans de Rougeline, Présidente de la coopérative Tom d'Aqui

Les échanges ont été animés par **Gabrielle DUFOUR** et **Anne DUMONNET-LECA**, coauteures de la Note « **Entrepreneuriat en agriculture : libérer les potentiels !** » et **Laurent PERRON**, fondateur d'Evoxya.

Retrouvez l'événement en vidéo [ici](#) .

TABLE DES MATIERES

UN NOUVEAU CONTEXTE POUR LA DYNAMIQUE ENTREPRENEURIALE FEMININE	2
QU'EST-CE QU'UNE CHEFFE D'ENTREPRISE AGRICOLE EN 2024 ?.....	3
1. Une contribution différenciée.....	3
2. Une construction des compétences plus challengée pour les femmes.....	3
3. Sortir de sa zone de confort et accepter l'échec.....	4
LES NOUVEAUX DEFIS POUR LES CHEFFES D'ENTREPRISE AGRICOLE.....	4
1. Les défis structurels.....	4
2. Les défis culturels.....	5
3. La défi de la mixité dans les collectifs.....	5
LES PROPOSITIONS POUR LIBERER LES POTENTIELS FEMININS.....	5
1. Création d'un observatoire de l'entrepreneuriat agricole.....	5
2. Centralisation des informations concernant les agricultrices.....	5
3. Création d'un Indice d'égalité dans les instances.....	6
4. Réseau de femmes cheffes d'entreprise.....	6
5. Amélioration des Congés de maternité et de paternité.....	6
6. Formation en management, ressources humaines, et stratégie d'entreprise.....	7
CONCLUSION	8

UN NOUVEAU CONTEXTE POUR LA DYNAMIQUE ENTREPRENEURIALE FEMININE

L'étude de la dynamique entrepreneuriale féminine s'analyse dans un nouveau contexte social, économique et juridique lié à une évolution de la place des femmes dans la société et une mutation de l'entreprise agricole.

Contexte du renouvellement des générations

Charles Meudre, agriculteur et Président d'AgriDées, a tout d'abord évoqué le contexte contraint dans lequel les travaux sur l'entrepreneuriat féminin s'inscrivent : aux défis climatiques, concurrentiels et géopolitiques que connaissent les entreprises agricoles s'ajoute celui du renouvellement des générations. Il rappelle en effet qu'en France, 50% des chefs d'entreprise agricole seront en âge de prendre la retraite dans 10 ans et le métier d'agriculteur souffre d'un déficit d'attractivité.

Il rappelle également que si le taux de femmes cheffes d'entreprise agricole stagne à 26%, les femmes ont toujours été présentes dans l'agriculture mais peu reconnues et peu visibles, et que cette reconnaissance doit être encore être améliorée aujourd'hui. Pour lui la Note « *Entrepreneuriat féminin en agriculture : libérer les potentiels !* » permet de faire un état des

lieux et propose des pistes d'améliorations pour libérer les potentiels féminins et permettre aux cheffes d'entreprise d'être maîtresses de leur destin, une vision chère à Agridées.

Contexte de la banalisation de l'entreprise agricole

Pour **François Purseigle**, la banalisation de l'entreprise agricole et le rapprochement avec les entreprises des autres secteurs atteignent une limite : celle de la féminisation des métiers. Contrairement à d'autres secteurs d'activité le monde agricole peine à se féminiser, et en particulier les organisations professionnelles. Pour le sociologue, le chemin reste long à parcourir et renvoie à un projet politique.

Pour **Gabrielle Dufour** et **Anne Dumonnet Leca**, coauteures de la Note, les nouveaux enjeux de la place des agricultrices se situent bien au niveau de l'entreprise agricole en cours de banalisation. Ils sont à la fois d'ordre personnels (leadership, confiance en soi...) et extérieurs et collectifs (freins culturels et structurels). La Note a mis en avant le rapprochement entre les femmes cheffes d'entreprise de tous les secteurs et la mise en lumière d'un socle différencié de l'entrepreneuriat féminin, de ses contributions et de ses freins.

QU'EST-CE QU'UNE CHEFFE D'ENTREPRISE AGRICOLE EN 2024 ?

Une contribution différenciée

Pour **Jean-François Monod**, agriculteur et administrateur d'Arterris, les femmes cheffes d'entreprise apportent une vision riche, innovante, porteuse de diversification et de créations de valeurs dans les entreprises agricoles. Cette vision est partagée par **Séverine Couvreur**, qui estime qu'il faut assumer une typicité de l'entrepreneuriat féminin, que ce soit dans ses contributions positives et dans les freins systémiques que les femmes rencontrent (inégalités et sexisme notamment).

Gabrielle Dufour évoque cette notion de différenciation globale des visions et des contributions des femmes dans les entreprises agricoles que ce soit au niveau économique, social et environnemental. Elle met cependant en garde de ne pas créer de nouvelles injonctions liées au genre. Il s'agit au contraire d'ouvrir les champs des possibles et libérer les talents sans a priori.

Une construction des compétences plus challengée pour les femmes

Pour **Céline Vila**, maraichère dans les Pyrénées orientales et les Landes, et Présidente de la coopérative Tom d'Aqui, être cheffe d'entreprise agricole c'est participer aux décisions stratégiques de l'entreprise, prendre des risques et manager. La construction de ses compétences s'est faite par des expériences, des échanges et des formations (management, leadership...) avec des réseaux de chefs d'entreprise comme celui d'APM (Association Progrès du Management). Pour elle, la difficulté d'être une femme cheffe d'entreprise réside dans

l'absence de rôle modèle, le manque de culture entrepreneuriale et les difficultés pour de nombreuses femmes à exprimer leur leadership.

Pour **Séverine Couvreur**, viticultrice en Champagne et Présidente de la Commission des viticultrices du Syndicat Général des Vignerons, c'est également l'échange avec les réseaux de pairs, et notamment le mentorat qui lui ont permis de prendre conscience de ses compétences déjà existantes et d'en construire de nouvelles. Selon elle, le statut de chef d'entreprise revalorise l'image de l'agriculture. Elle explique cependant que « se sentir » Cheffe d'entreprise a nécessité un cheminement pour elle, car comme de nombreuses agricultrices, elle n'est pas issue du monde agricole et a rejoint l'exploitation de son mari, ce qui entraîne davantage de questionnements sur le sentiment de légitimité.

Pour **Anne Guillaumin**, éleveuse de bovins lait en bio, non issue du monde agricole et reconvertie à l'agriculture, après avoir travaillé 20 ans à l'Institut de l'élevage, c'est par des formations sur la gestion, le management et la stratégie d'entreprise qu'elle a pu acquérir les compétences et la confiance nécessaires pour gérer son entreprise agricole. Ces compétences lui ont fait défaut pour son premier projet, qu'elle juge aujourd'hui trop atypique et mal calibré au niveau économique et technique.

Sortir de sa zone de confort et accepter l'échec

Pour **Anne Guillaumin**, c'est justement l'échec d'un premier projet qui lui a permis de repenser ses objectifs économiques et les besoins en compétences techniques et managériales pour piloter son exploitation, et de se sentir réellement « cheffe d'entreprise agricole ». Seule femme de sa Cuma elle a réussi à y trouver sa place après quelques difficultés. Elle souligne que ce n'est pas simple d'être en minorité dans un groupe masculin.

Les échecs ont aussi été très formateurs pour **Aude Milesi**, consultante et Présidente déléguée de FCE de la Marne, qui considère qu'ils font partie intégrante de l'apprentissage de la vie d'une cheffe d'entreprise. L'expérience, la formation continue et le réseau lui ont permis de prendre confiance en elle et notamment de prendre la parole et de s'exprimer en public. Selon elle, les femmes ont davantage tendance à l'auto-censure que les hommes et prendre la parole est un challenge pour beaucoup d'entre elles.

LES NOUVEAUX DEFIS POUR LES CHEFFES D'ENTREPRISE AGRICOLE

Les défis structurels

Naida Driff Lamia, haute fonctionnaire à l'égalité et la diversité au ministère de l'Agriculture, de la Souveraineté et des Forêts, rappelle que les freins financiers et l'accès au foncier constituent un des obstacles principaux pour l'installation des femmes cheffes d'entreprise agricole, car elles ont moins de patrimoine et moins de revenus que leurs homologues masculins, et sont nombreuses à s'installer après 40 ans, sans percevoir de DJA (Dotation jeune agriculteur)

comme cela a été le cas pour **Anne Guillaumin**. **Naida Driff Lamia** explique que le Ministère a permis l'accès au dispositif France Active aux agricultrices, qui existe déjà pour les femmes entrepreneures dans d'autres secteurs d'activité.

Les défis culturels

En filigrane de la matinée, l'ensemble des témoignages ont mis en lumière les freins culturels et systémiques que les femmes rencontrent tout au long de leur vie dans leur parcours éducatif et professionnel, et l'importance de faire évoluer ces situations. Aux freins internes déjà évoqués par l'ensemble des intervenants (l'auto-censure, les croyances limitantes, la difficulté à prendre la parole, le manque de confiance en soi) s'ajoutent les freins culturels (stéréotypes de genre, discriminations, sexisme...).

Pour **Géraldine Marichal**, dès l'enfance, les destinées sont différentes pour les filles et les garçons dans les familles agricoles avec un partage des activités très genré dès l'enfance et une priorité donnée aux garçons pour la transmission des exploitations. Pour **Naida Drif Lamia**, les stéréotypes de genre façonnent les choix des lycéennes et lycéennes vers des filières « genrée », et restreignent leur champ des possibles. Elle a détaillé l'action présente et à venir du ministère sur ce volet. **Anne Guillaumin**, a quant à elle témoigné des difficultés des jeunes étudiantes à trouver des stages dans des exploitations agricoles et alerté sur l'importance de les soutenir sous peine de les décourager.

Les défis de la mixité dans les collectifs

Le chiffre de 35% a été rappelé à plusieurs reprises durant la conférence comme le seuil à partir duquel une minorité est impactante dans un collectif. On est pourtant loin de ce seuil, et même de la représentativité des cheffes d'exploitation agricole (environ 26%) dans les conseils d'administration des coopératives, syndicats, Cuma, groupements d'employeurs. Comme dans tous les autres secteurs d'activité, les femmes sont limitées dans leur évolution par le « plafond de verre » (elles représentent 10% dans les conseils d'administration des coopératives, encore moins nombreuses dans celles des CUMA et des syndicats comme la FNSEA et les Jeunes Agriculteurs).

Pour **Géraldine Marichal**, et **Séverine Couvreur**, en dehors des freins personnels des femmes déjà évoqués, ce sont les habitudes, les traditions, et parfois le sexisme qui éloignent les agricultrices des cercles de pouvoir. Pourtant, comme l'explique **Jean-François Monod**, les contributions des femmes dans les collectifs sont riches, apportent des idées nouvelles et se révèlent sources de performances. Selon lui les collectifs doivent être actifs pour intégrer des femmes dans les conseils d'administration car de nombreuses inerties sont à l'œuvre. C'est en ce sens qu'il participe à deux actions : « *Tous en coop* » (programme de mentoring de la Coopération Agricole) et le programme « *Atout jeune* » (réseau féminin chez Arterris). Il rappelle que la féminisation des gouvernances fait partie des objectifs de la RSE.

LES PROPOSITIONS POUR LIBÉRER LES POTENTIELS FEMININS

Parmi les 44 propositions de la Note « **Entrepreneuriat féminin en agriculture : libérer les potentiels !** » 6 propositions ont été présentées et débattues.

Création d'un observatoire de l'entrepreneuriat agricole

Pour **Gabrielle Dufour** la création d'un observatoire de l'entrepreneuriat permettrait d'une part de mieux connaître et comprendre les besoins de l'ensemble des chefs d'entreprise agricole, qui sont de moins en moins nombreux et dont l'accompagnement technique, juridique, et managérial est essentiel et doit pouvoir être plus efficace et mieux ciblé. Elle ajoute que les données genrées permettraient de faire un état des lieux des besoins spécifiques des femmes cheffes d'entreprise, d'objectiver des inégalités dans le cas échéant et de fixer des objectifs d'amélioration également plus ciblés.

Centralisation des informations concernant les agricultrices

Pour **Anne Dumonnet Leca**, les agricultrices et en particulier les cheffes d'entreprise agricole ont besoin d'informations, que cela concerne leurs droits, leur santé, les dispositifs d'aide financière spécifique (type France Active), les aspects juridiques ou économiques de leur métier. Elle constate que beaucoup de dispositifs existent mais ne sont pas connus, avec de fortes disparités en fonction des territoires. D'où la proposition d'un site internet dédié, ou d'une page avec des renvois vers les sites existants qui permettraient aux femmes du monde agricole de trouver facilement les ressources et informations dont elles ont besoin.

Création d'un indice d'égalité dans les instances

Pour **Irène Tolleret**, vigneronne et ancienne députée européenne, le manque de mixité en France et dans la plupart des pays d'Europe « vient de loin ». Notamment des corps intermédiaires et des écosystèmes professionnels qui favorisent culturellement la présence des hommes dans les cercles de pouvoir. Elle témoigne de l'efficacité de l'index égalité au sein du parlement européen pour améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes (salaires, responsabilité, évolution, mixité...) et le présente comme un outil permettant de faire un état des lieux et de donner des objectifs d'amélioration.

Pour **Céline Vila**, l'indice d'égalité dans les instances pourrait être un levier efficace pour féminiser les collectifs (coopérative, syndicats...) mais aussi pour stimuler l'attractivité et l'engagement. Pour elle, le fait de publier l'index va dans le sens d'une marque employeur positive qui attire les talents et la diversité. Elle y voit également un outil de communication (au sein même de la structure mais aussi vers l'extérieur) et de transparence qui permet de savoir « où on en est ».

Réseau de femmes cheffes d'entreprise

Pour **Aude Milesi**, les réseaux de chefs d'entreprises -qu'ils soient mixtes ou non- représentent des leviers essentiels pour permettre aux femmes et aux hommes entrepreneurs de ne pas « s'enfermer » dans leur métier, de sortir de la solitude inhérente à la fonction de chef d'entreprise, d'« observer et de progresser». C'est également un moyen de se faire accompagner dans le temps et notamment de se familiariser avec la culture d'entreprise et financières, en particulier pour les femmes. **Gabrielle Dufour** rappelle que l'exposition entrepreneuriale et la culture financière des femmes en moyenne plus faible que celle des hommes et que cela demande une attention particulière en termes de formation et d'acculturation.

Amélioration des Congés de maternité et de paternité

Le congé de maternité est un droit récent pour les cheffes d'entreprise agricole, et seulement 50% d'entre elles y ont recours. Pour **Anne Dumonnet Leca** et **Séverine Couvreur**, le congé de maternité reste symbolique des avancées des droits des femmes. Il est aussi rappelé que l'amélioration du Congé de paternité est essentielle, et permet une meilleure répartition de la parentalité au sein des couples, qui va de pair avec l'engagement professionnel des femmes.

Pour **Séverine Couvreur**, les conditions pour avoir recours à ces congés doivent faire l'objet de réflexions et de propositions innovantes pour simplifier la vie des jeunes parents (remplacements, aides, continuité pour les des entreprises pour les jeunes parents : gardes innovantes...). Pour **Jean-François Monod**, l'ensemble des propositions pour « faciliter la vie des Chefs d'entreprise » (issu de la Note) va également tout à fait dans ce sens, et peut permettre de développer de nouveaux outils pour les jeunes parents et entrepreneurs.

Formation en management, ressources humaines et stratégie d'entreprise

Les besoins en formation ont également été mentionnés tel un fil conducteur entre les différents témoignages de la conférence. Pour **Anne Guillaumin**, trop peu de formations sont proposées sur le management, en particulier pour les femmes qui arrivent plus tardivement que les hommes en agriculture, et qui, bien qu'ayant un niveau d'étude supérieur, sont moins formées en agriculture et moins au contact de la culture d'entreprise. Pour **Séverine Couvreur** et **Céline Vila**, c'est la formation (en management) qui a été décisive pour leur montée en compétences et pour leur permettre d'incarner pleinement le statut de cheffe d'entreprise. Pour **Aude Milesi**, et **Anne Dumonnet Leca**, les besoins en formations et en accompagnement des chefs (et cheffes) d'entreprise sont très importants se poursuivent tout au long de la vie professionnelle.

CONCLUSION

La question de la place des femmes dans les entreprises agricoles et les organisations professionnelles est à nouveau posée, dans le nouveau contexte d'un monde agricole en transition sociale, environnementale, économique et juridique. A l'image des agroéquipements et des outils qui n'ont pas été conçus pour les particularités physiologiques et morphologiques des femmes et qui doivent évoluer, le monde agricole en 2024 doit être plus inclusif, et s'organiser et se projeter avec les femmes, que ce soit dans les entreprises agricoles ou au sein des gouvernances des organisations. Cela implique de faire un état des lieux et de lever les freins qu'elles rencontrent tout au long de leur parcours. De nombreuses solutions existent et certaines ont déjà fait leurs preuves comme l'indice d'égalité dans les instances de gouvernance des grandes entreprises ou des institutions politiques. D'autres sont plus innovantes et nécessitent d'être construites et mises en place pour faire bouger les lignes. C'est l'objet des 44 recommandations préconisées par la Note « **Entrepreneuriat en agriculture : libérer les potentiels !** ». Il s'agit à présent d'être actifs et volontaires. Comme le conclut François Purseigle dans sa présentation, cela renvoie à un projet politique.