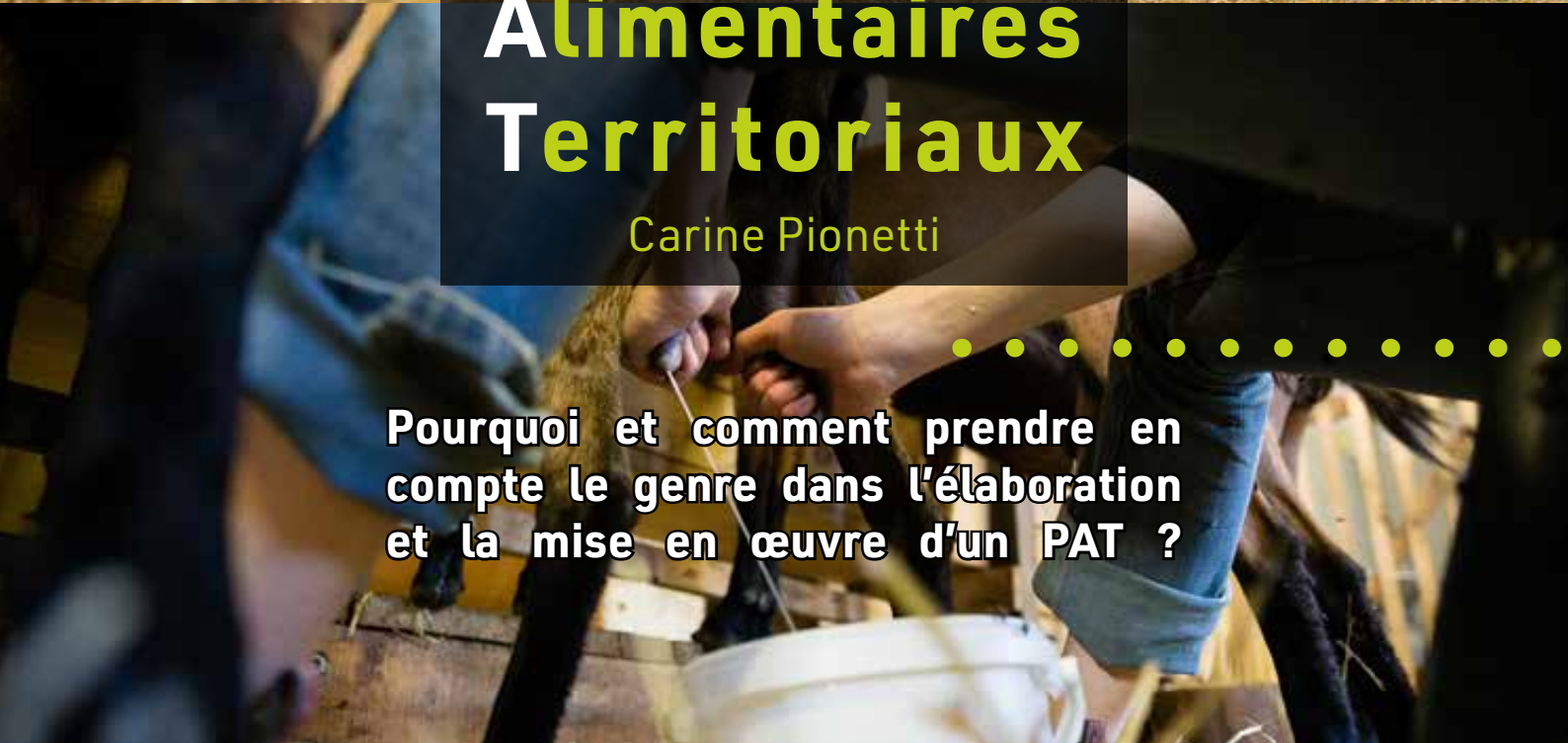




**B r i e f s u r**  
**l e g e n r e**  
**d a n s l e s**  
**P r o j e t s**  
**A l i m e n t a i r e s**  
**T e r r i t o r i a u x**  
Carine Pionetti



**Pourquoi et comment prendre en compte le genre dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un PAT ?**

# Sommaire

Édito .....	3
Résumé exécutif .....	4
Introduction .....	8
Le PAT, un outil pour la transition agricole et alimentaire .....	8
Pourquoi s'intéresser au genre dans un PAT ? .....	8
Partie 1. Le genre/les femmes dans la production agricole et piscicole .....	14
Partie 2. Le genre/les femmes dans la transformation alimentaire .....	22
Partie 3. Le genre/les femmes dans la distribution, la restauration collective et l'alimentation .....	30
Partie 4. Le genre/les femmes dans la gouvernance des PAT et les instances politiques .....	36
Passer à l'action .....	42
Abréviations et acronymes .....	44
Notes de fin .....	45

2



Direction régionale  
de l'alimentation,  
de l'agriculture et de la forêt

Coordination : Parc Naturel Régional du Queyras (PNRQ) et Groupe de Recherche-Action sur l'Agroécologie Paysanne (GRAAP)

Soutien financier : DRAAF-PACA

Rédaction : Carine Pionetti, avec la participation de Xavier Bletterie, Emma De Fyn, Véronique Dubourg et Marc Mallen

Mise en page : À l'Atelier, Gap

Site internet : [agroecologiepaysanne-graap.org](http://agroecologiepaysanne-graap.org)

Contact : [agroecologie.projet05@gmail.com](mailto:agroecologie.projet05@gmail.com)

Crédit pour les photos : Carine Pionetti, Eric Burlet (p.1, 14, 15, 42), Xavier Bletterie, Mairie de St-Cast-Le-Guildo (p. 24), Bartosch Salmanski (p. 3). Les photos d'agricultrices sont issues des Hautes-Alpes, sauf indication contraire dans la légende.

Le PNRQ et le GRAAP remercient vivement l'ensemble des personnes qui ont contribué, par leurs témoignages, aux idées et pistes d'action présentées dans ce Brief. Un grand merci aussi à Emma De Fyn pour sa collaboration avec le GRAAP.

Mars 2022



La place du genre dans les projets alimentaires territoriaux pourrait paraître anecdotique. Et pourtant, quand on lit cette étude, il transparaît que cette considération se révèle importante si on veut faire évoluer

ces projets vers plus de transversalité, d'innovation et favoriser le développement d'outils de transformation essentiels à une relocalisation de l'alimentation. Si les femmes sont très présentes dans la sphère de l'alimentation, elles n'y occupent que très peu de fonctions dirigeantes y compris au niveau politique. Or, on gagnerait à une plus grande mixité dans ces postes clefs. Il conviendrait de mieux se pencher sur cette question dans les PAT qui fleurissent un peu partout, y compris dans les Parcs naturels régionaux. En 2019, les Présidents de Parcs ont signé un plaidoyer, *les Parcs, territoires d'une alimentation responsable et durable*, la question de la gouvernance et de l'émergence d'une démocratie alimentaire y figurait

comme un axe fondateur. Qui dit démocratie, dit aussi égalité de genre. Travailler sur l'égalité du genre dans la transition agricole et alimentaire est source de dynamique sociale, économique et culturelle pour des territoires comme les Parcs attachés à l'innovation et l'expérimentation. Nous serons plus attentifs à ces questions à la lumière de cette étude.

**Mickaël Weber**

*Président de la Fédération des Parcs Naturels Régionaux*

3



Voici un petit livre réjouissant !

Alors que nous peinons à atteindre les objectifs de développement durable pourtant vitaux, que les trajectoires vers la neutralité carbone et la reconquête de la biodiversité semblent bien longues et sinueuses, il met en évidence un levier inespéré : le genre. Il montre qu'en s'intéressant et en agissant pour que les femmes aient la place qui leur est due dans le monde agricole et celui de l'alimentation, non seulement on corrige des inégalités inacceptables, mais on est surtout gagnants sur bien d'autres tableaux. Il pose des questions et établit des constats, et fournit de nombreux témoignages.

Il propose aussi des solutions concrètes qui devraient inspirer tous les responsables de projets alimentaires territoriaux. Et, espérons, bien au-delà !

**Catherine Cibien**

*Directrice du Programme MAB France (Man and Biosphere)*

## • • Résumé exécutif

Les actions d'un Projet Alimentaire Territorial ciblent aussi bien la production agricole que l'alimentation, en passant par toutes les étapes de transformation, distribution, commercialisation. Elles proviennent de la **rencontre entre des acteurs et actrices multiples**, structurant des réseaux, densifiant les initiatives locales en faveur de la transition agroécologique.

Bien que le genre soit rarement mis en avant comme prisme d'analyse, **s'intéresser aux relations entre les femmes et les hommes** dans l'ensemble de ces domaines est extrêmement **pertinent**. En effet, **il n'y a pas un secteur d'activité, une entreprise ou une exploitation agricole qui n'ait pas une dimension genre**, que celle-ci soit visible ou non.

Ce brief est un outil pour « **conscientiser** » **tout ce qui se passe du côté des relations hommes-femmes**, et que bien souvent, nous ne voyons pas... faute de « **lunettes Genre** » ! (voir p. 9 pour une définition du concept de Genre).

Il cherche à répondre aux questions suivantes : **en quoi consiste une approche Genre ?** Que peut-elle apporter à un PAT ? **Comment le genre peut-il rendre les actions d'un PAT plus efficaces et plus ajustées ?** En quoi un PAT peut-il aider à **transformer les inégalités de genre en opportunités pour le territoire ?**

Nous allons voir **pourquoi**, mais aussi **comment**, renforcer **cinq dimensions essentielles** de l'égalité entre les femmes et les hommes, dans l'ensemble du système alimentaire.

## Promouvoir l'égalité dans la production agricole

- L'enseignement agricole a un rôle à jouer pour encourager les femmes dans leurs projets agricoles, pour lutter contre les stéréotypes de genre dans le monde agricole et favoriser la féminisation des métiers agricoles
- Les aides à l'installation doivent prendre en compte les différences de profils, de parcours, de projets agricoles entre les femmes et les hommes pour accompagner plus efficacement l'installation agricole des femmes
- Doter les procédures d'accès au foncier d'une démarche sur le genre aiderait à réduire les écarts qui existent entre les femmes et les hommes dans l'accès au foncier, avec un effet positif sur l'installation agricole des femmes (à échelle individuelle ou dans le cadre de projets collectifs)



## Favoriser la mixité dans les métiers de l'agriculture, de la transformation et de l'alimentation

- Les femmes sont plus susceptibles de développer des fermes à taille humaine, répondant aux besoins alimentaires du territoire, ou de s'engager dans des démarches de qualité en tant que dirigeantes d'entreprises de transformation.
- La mixité dans les organisations (ex. coopératives agricoles) et dans les entreprises est porteuse d'innovation et favorise des approches complémentaires (ex. rentabilité **et** bien-être au travail ; amélioration des techniques d'élevage **et** qualité des produits)
- Les entreprises ou coopératives du secteur agro-alimentaire sont plus tournées vers l'approvisionnement local et plus résilientes au changement lorsqu'elles intègrent des femmes dans leurs équipes y compris à des postes décisionnels



## Remédier aux inégalités liées au genre dans l'accès à l'alimentation

- L'accès à une alimentation saine et de qualité est un enjeu pour les familles de milieux défavorisés, et notamment pour les familles monoparentales qui sont majoritairement des femmes élevant seules leurs enfants
- Les initiatives visant à promouvoir l'accès à une alimentation bio et locale pourraient gagner en efficacité en intégrant des outils d'analyse genre dans la définition des public-cibles et des mesures les plus adaptées



## Instaurer des modèles de gouvernance favorisant la parité aux postes de décision

- Les PAT peuvent être bloqués par des procédures administratives ou des jeux de pouvoir qui limitent la transversalité et les démarches partenariales
- Bien que très présentes dans les collectivités pour porter les questions d'alimentation notamment, les femmes restent minoritaires parmi les élu.e.s et demeurent « tributaires » de décisions qui favorisent parfois le statut-quo plutôt que le changement de pratiques
- L'application de la parité entre femmes et hommes aux postes décisionnels et parmi les élu.e.s en charge des PAT pourrait favoriser une plus grande continuité entre les actions de terrain sur l'alimentation (majoritairement portées par des femmes) et la prise de décision.



5

## Renforcer la place des femmes dans les instances dirigeantes de la transition agricole et alimentaire

- Les projets portés par des équipes municipales ou intercommunales comportant une forte proportion de femmes ont plus de chances de donner lieu à des actions transversales, intégrant les questions de santé, de nutrition, d'alimentation, d'environnement et d'éducation
- La structuration de réseaux féminins dans les milieux agricoles ou institutionnels ou dans l'entrepreneuriat contribue à soutenir les femmes dans leurs actions, à leur donner plus de visibilité, et les incite à porter des propositions et influencer sur les décisions en faveur de l'égalité
- Augmenter le nombre de femmes aux postes à fortes responsabilités au niveau des collectivités, des mairies, des entreprises et des organisations peut accélérer la transformation des systèmes agricoles et alimentaires



## Comment faire concrètement ?

### S'interroger

S'interroger de manière plus systématique sur la place et le rôle des femmes et des hommes sur les exploitations agricoles, dans les cantines scolaires, les entreprises, les collectivités ; dégager des constats, adopter une posture d'ouverture, explorer des nouvelles approches...

### S'engager

Décider de prendre la dimension homme-femme en considération, changer de regard, affirmer que cette dimension est pertinente, recueillir des données ventilées selon le genre et les analyser, budgétiser des actions, embaucher un.e spécialiste des questions de genre...

### Agir

Identifier des pistes concrètes d'action, prendre des mesures pour rendre les femmes plus visibles et plus autonomes, instaurer la parité dans les instances de décision, favoriser la mixité dans les secteurs économiques les plus féminins ou les plus masculins (« plus d'hommes dans les cantines et plus de femmes dans les services techniques ! »), nommer des femmes sur des postes à responsabilité, faire confiance, oser...

### Communiquer

Communiquer permet de rendre visible, d'aller plus loin, oblige aussi à évaluer, analyser ce qui a été rendu possible et comment. Créer des partenariats et travailler en réseau avec d'autres PAT ou collectifs soucieux de créer des conditions d'équité entre les femmes et les hommes dans les domaines agricoles et alimentaires.

**Une rencontre du GIEE « Favoriser l'Agroécologie de Montagne (FAM) », collectif de paysannes actif depuis 2016 dans les Hautes-Alpes.**





## • • • • Comment et par qui ce travail a-t-il été conçu et réalisé ?

Ce brief est le résultat d'un partenariat entre la DRAAF<sup>1</sup> de la Région Sud/PACA, le Parc Naturel Régional du Queyras (PNRQ) dans les Hautes-Alpes et le Groupe de Recherche-Action sur l'Agroécologie Paysanne (GRAAP).

Il a été réalisé sur la base d'enquêtes menées essentiellement en Région Sud, avec un focus sur le territoire des Hautes-Alpes.

Ainsi, vingt-deux entretiens ont été réalisés de septembre à novembre 2021 par Emma De Fyn, étudiante en Master 2 *Anthropologie du Développement durable* (Aix-Marseille) et Carine Pionetti, chercheuse indépendante, co-fondatrice du GRAAP. Ces entretiens ont été menés auprès d'élu.e.s locaux, de chargé.e.s de mission, d'agricultrices, de gestionnaires de cuisines centrales ou de chef.fe.s d'entreprises de transformation...

Cependant, ce document doit aussi beaucoup aux cinq années de recherche-action (2015-2020) menées sur la transition agroécologique par le GRAAP,

émanation d'un collectif composé de l'ADEAR des Hautes-Alpes, de l'association Court-Jus, d'Echanges paysans et de Carine Pionetti, chercheuse indépendante affiliée au *Centre for Agroecology, Water and Resilience* (Université de Coventry, Angleterre). Ce projet a donné lieu à deux publications : *Devenir paysanne : Un Guide sur l'installation agricole au féminin* (2019) et « *Dessine-moi la transition agroécologique !* » *Comment transformer l'agriculture et l'alimentation sur un territoire ?* (2020), toutes deux disponibles sur le site internet du GRAAP<sup>2</sup>.



### L'auteure

**Carine Pionetti** est chercheuse indépendante en écologie politique et spécialiste des questions de genre. Elle a réalisé sa thèse en Inde du Sud au début des années 2000 sur le rôle joué par les femmes dans l'agriculture semi-aride, la gestion des semences et de la biodiversité.

De 2015 à 2020, elle a coordonné au sein du GRAAP un projet de recherche-action sur l'agroécologie paysanne, la relocalisation alimentaire, le changement climatique et le genre, dans les Hautes-Alpes.

En parallèle, depuis plus de 20 ans, elle s'intéresse à l'interface entre le genre, l'écologie et le développement dans des contextes géographiques et culturels très variés, sur des sujets également divers : agriculture paysanne, adaptation au changement climatique, aires marines protégées, travail de soin non-rémunéré (et son impact disproportionné sur les femmes et les filles).

Elle a travaillé en tant que consultante dans une vingtaine de pays d'Asie (Asie Centrale, Asie du Sud, Afrique de l'Ouest et du Nord, Moyen-Orient), accompagnant des organisations internationales dans « l'écoute des femmes » et l'intégration du genre dans les projets. Elle intervient aussi pour renforcer la participation et le leadership des femmes dans les processus de décision et s'intéresse aux travaux sur la masculinité positive, qui visent à déconstruire les stéréotypes de genre.

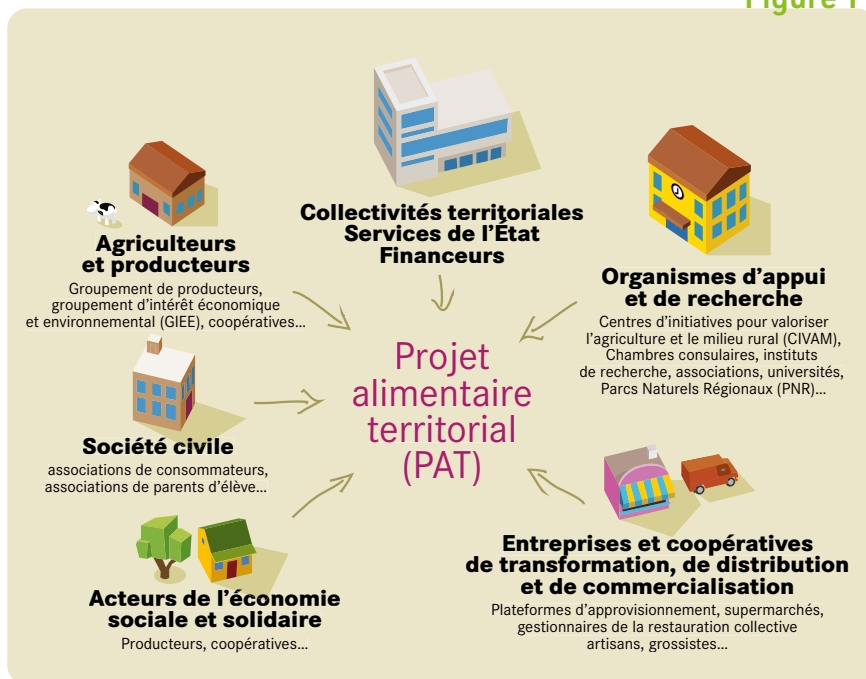


# Introduction

## Le PAT, un outil pour la transition agricole et alimentaire

Les **projets alimentaires territoriaux (PAT)** ont pour objectif de « relocaliser l'agriculture et l'alimentation dans les territoires en soutenant l'installation d'agriculteurs, les circuits courts ou les produits locaux dans les cantines »<sup>3</sup>. Ils sont **élaborés de manière collective** à l'initiative des acteurs d'un territoire : collectivités, producteurs et productrices, entreprises agricoles et agroalimentaires, artisans, société civile, organismes d'appui et de recherche (Figure 1). Les PAT s'appuient sur un **diagnostic partagé** faisant un état des lieux de la production agricole et alimentaire locale, du besoin alimentaire du bassin de vie et identifiant les atouts et contraintes socio-économiques et environnementales du territoire. Ils comportent des **dimensions économiques, sociales et environnementales**.

Figure 1



## Pourquoi s'intéresser au genre dans un PAT ?

La prise en compte du genre dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un Projet Alimentaire Territorial implique une **prise de conscience ainsi que des actions à différents niveaux**. Cette démarche globale va permettre **d'augmenter la visibilité des femmes** dans les initiatives de relocalisation alimentaire, de **renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes** – notamment au niveau de la gouvernance des PAT et des postes à responsabilité – et de créer de **nouvelles opportunités** pour le territoire.

**Les femmes sont présentes et innovent dans tous les domaines**, depuis les fromageries et les abattoirs jusqu'aux entreprises de logistique et dans les Métropoles, Communautés de communes ou d'agglomérations où elles siègent. Elles jouent aussi un **rôle moteur dans la transformation des systèmes agricoles et alimentaires**, en inventant des alternatives au « modèle dominant ».

**Les hommes ont aussi un rôle à jouer dans ces transformations**, et nombreux sont ceux qui prennent déjà leur place dans cette économie alternative de l'alimentation bio et locale, des coopératives à taille humaine, des fermes diversifiées et créatrices d'emploi.



Cependant, si construire des systèmes alimentaires plus vertueux ne peut se faire ni sans les femmes, ni sans les hommes, **les structures de pouvoir, elles, restent profondément marquées par la construction sociale du genre** (Encadré 1). Malgré des évolutions, elles sont encore marquées par des modes de prise de décisions verticaux, et restent souvent orientées vers des notions de performance, de compétitivité, de rentabilité – des valeurs construites du côté du masculin et plus souvent incarnées par des hommes que par des femmes – au détriment de la soutenabilité, de la transversabilité et de la résilience.

Le fonctionnement de ces structures tend à limiter **les approches horizontales, la co-construction de projets, la transparence dans les décisions, l'équilibre du pouvoir entre hommes et femmes, qui sont autant de facteurs pourtant essentiels à la transition écologique.**

## Encadré 1

### Le Genre : définition

Ce concept désigne l'ensemble des caractéristiques relatives à la masculinité et à la féminité ne relevant pas de la biologie mais de la **construction sociale**. Le genre se réfère donc aux différences sociales entre femmes et hommes : différences dans les rôles, les tâches, les responsabilités, le vécu... Ces différences ont des **incidences** dans tous les domaines : psychologique, démographique, économique (écart de salaire, emploi, répartition inégale du travail domestique...) et politique (accès aux postes à responsabilité, participation à la sphère politique...).

Chantier collectif sur la ferme d'Amélie M., éleveuse de brebis, GIEE « Favoriser l'Agroécologie de Montagne », Hautes-Alpes.



## • • • Où trouve-t-on la dimension Genre dans un PAT ?

Visite de la chèvrerie  
de Marine et Pierre à Réallon



La dimension du genre est présente à tous les niveaux d'un PAT :

### • Diagnostic partagé

- Par le recueil de **données quantitatives ventilées selon le genre** sur l'alimentation (qui doivent refléter la forte implication des femmes au niveau des foyers, des cantines scolaires, des mairies, des exploitations agricoles, etc.)
- Par des approches qualitatives, via des enquêtes, entretiens, ateliers participatifs s'intéressant aux rapports de genre et à la place des femmes/hommes aux différents échelons du système alimentaire
- Par une **analyse genre** mettant en évidence les mécanismes d'assignation de certains rôles aux femmes et d'autres aux hommes, proposant ainsi une remise en cause des stéréotypes de genre

### • Définition du programme d'actions d'un PAT

- Les groupes d'acteurs concernés par l'alimentation sur un territoire (société civile, organismes de recherche, chambres consulaires, institutions) sont en partie **organisés selon des critères de genre** (ex. les femmes représentent 62% du personnel de la fonction publique mais elles n'occupent que 37% des postes d'encadrement supérieur et de direction<sup>4</sup>). Ceci doit être mis en évidence.
- Veiller à un équilibre entre des actions ayant une forte **dimension économique** (investissements, rentabilité, logistique) et des actions avec une forte composante **sociale et environnementale**, souvent portées par des femmes, qui favorisent la transversalité et les échanges, comme par exemple :
  - Education à l'alimentation, sensibilisation des enfants et des familles, projets éducatifs ou artistiques
  - Dispositifs de lutte contre la précarité alimentaire pour réduire les inégalités dans l'accès à l'alimentation (sachant que les femmes à la tête de familles monoparentales sont parmi les personnes les plus touchées par ces inégalités)
  - Relocalisation alimentaire par l'installation de petites fermes diversifiées
  - Santé et alimentation : veiller à une meilleure intégration de ces deux volets
- **Actions transversales sur le genre** : actions de formation et de sensibilisation, mesures incitatives auprès des entreprises du territoire en faveur de l'égalité professionnelle (Encadré 2)
- **Actions ciblées pour réduire les inégalités de genre** (potentiellement révélées par le diagnostic, comme un accès inégal au crédit ou une absence de parité dans les instances décisionnaires)



## L'Index de l'égalité professionnelle et le Label Egalité dans les entreprises, les administrations et les associations

### L'Index de l'égalité professionnelle

Chaque année au plus tard le 1er mars, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier sur leur site internet, de manière visible et lisible, la note globale de l'Index de l'égalité femmes-hommes, ainsi que la note obtenue à chacun des indicateurs le composant.

L'Index, sur 100 points, est composé de 4 à 5 indicateurs selon que l'entreprise a moins ou plus de 250 salariés :

- L'écart de rémunération femmes-hommes,
- L'écart de répartition des augmentations individuelles,
- L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés),
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

### Le Label Egalité dans les entreprises, les administrations et les associations

Mis en place en 2004 à l'initiative du Ministère délégué à la cohésion sociale et à la parité, le Label Egalité récompense l'exemplarité des engagements des entreprises, administrations ou associations.

Il se base sur plusieurs critères répartis dans 3 champs : les actions menées dans l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle ; la gestion des ressources humaines et du management ; la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel. Concrètement, les entreprises et associations engagées dans cette démarche mettent en place des bonnes pratiques sur le genre en matière de :

- sensibilisation et formation
- recrutement et promotion
- organisation du travail et mobilité professionnelle des femmes
- appui personnel afin de concilier vie professionnelle et vie familiale (ces mesures pouvant s'adresser aux salariés hommes également)
- gestion des temps de carrière des salariés féminins notamment en cas de congés maternité ou parental.

Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/index-2021-de-l-egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-une> ; <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/dossiers/egalite-professionnelle/le-label-egalite/>

Aude G.,  
apicultrice à Guillestre,  
visite ses ruches



## • Gouvernance d'un PAT

- **Équilibre entre femmes et hommes au niveau des instances de décision** (comités de pilotage...) avec une attention particulière pour les postes ou positions à responsabilité (présidence, direction...)
- Rechercher une **parité au niveau des élu.e.s** (conseils municipaux ou communautaires), faire connaître et mettre en œuvre les mesures et dispositifs visant à renforcer la place des femmes en politique (Encadré 3)
- Questionner et **dépasser l'assignation « automatique » de certains rôles ou dossiers** aux femmes

(ex. santé, éducation, alimentation...) et d'autres rôles ou dossiers aux hommes (ex. infrastructures, transport, équipement, sécurité...)

- Instaurer des **espaces de dialogue inter-professions** (cuisinier.ères, producteur.trices, cantinier.ères, logisticien.ne.s, grossistes...) en veillant à favoriser la mixité professionnelle et une participation hommes-femmes équilibrée
- Répartition équilibrée entre femmes et hommes lors des réunions techniques, y compris dans les **temps de parole**, fortement influencés par le genre<sup>5</sup>

- Soutenir l'émergence de Comités Locaux d'Alimentation (CLA) qui sont souvent, de fait, animés par des femmes (exemple du PNRQ du Luberon) et offrent des espaces de co-construction de projets proches du terrain
- Mobiliser des **outils d'intelligence collective** pour dynamiser les réunions et favoriser une prise de parole équilibrée entre les hommes et les femmes (lors de réunions ou de processus de prise de décision)

### Encadré 3

## Loi « Engagement et Proximité » : des mesures pour renforcer la place des femmes en politique

Promulguée le 27 décembre 2019, la loi « Engagement et Proximité » vise à rééquilibrer le rôle des communes et des maires au sein des Etablissements publics de coopération intercommunale (EPCI). Cette loi comporte plusieurs objectifs dont celui de « faire progresser la parité dans les communes rurales et les EPCI » (Article 28). En effet, en 2019, les conseils municipaux des communes de moins de 1 000 habitants ne comptent en moyenne que 35 % de femmes (et seulement 17 % des maires sont des femmes). L'article prévoit des mesures pour étendre l'égal accès des femmes et des hommes aux fonctions électives dans les communes et leurs groupements. Parmi les mesures énoncées figure la prise en charge par l'Etat des frais de garde d'enfants ou d'assistance engagés par les élus des communes de moins de 3 500 habitants pour leur permettre d'assister aux réunions indispensables à l'exercice de leur mandat électoral.

Source : <https://www.cohesion-territoires.gouv.fr/loi-engagement-et-proximite>

Exercice de cartographie participative des acteurs du système alimentaire des Hautes-Alpes, GRAAP et Échanges Paysans, 2018.



#### Encadré 4

## La budgétisation sensible au genre, un outil au service des collectivités

La Budgétisation Sensible au Genre (ou Gender Budgeting) s'inscrit dans l'approche plus globale de l'intégration du genre dans les politiques publiques (Gender Mainstreaming). Cet outil permet **d'évaluer l'impact de la distribution des ressources publiques sur l'égalité des femmes et des hommes** à travers l'analyse des budgets. Les budgets des politiques et des programmes sont examinés en vue de déterminer s'ils sont susceptibles de réduire ou d'augmenter les inégalités entre les sexes.

La Budgétisation sensible au Genre permet de mesurer l'efficacité (production des résultats escomptés) et l'efficience (bonne utilisation des ressources) des politiques. Cet outil est préconisé par l'ONU et l'OCDE et il a été mis en œuvre, à différents degrés, dans une centaine de pays (Australie, Angleterre, Autriche, Canada, Equateur, Népal...).

En France, Lyon fait figure de collectivité pionnière en mettant en œuvre la démarche de Budget Sensible au Genre (BSG) sur l'intégralité de son budget sur la période 2021-2026. D'autres villes, comme Brest, Montreuil, Rennes et Bordeaux se lancent aussi progressivement dans cette démarche.

Sources : Daulny, P. et Gueguen, I., 2015, La Budgétisation sensible au genre. Guide pratique, Centre Hubertine Auclert. Voir aussi <https://www.perfegal.fr/la-budgetisation-sensible-au-genre.html>



**Claudia Azais, la seule femme patron-pêcheur de l'Etang de Thau (sur 160 pêcheurs au total), avec sa matelotte Marlène Crespel.**

Et pour aller plus loin, on peut regarder de plus près les points suivants :

### • Allocation du budget

- Budget sensible au genre : outil utilisé par des administrations pour suivre les dépenses du point de vue de l'égalité femmes-hommes, applicable aussi aux PAT (Encadré 4)<sup>6</sup>
- Part du budget alloué à des initiatives qui renforcent la parité ou valorisent les métiers le plus souvent occupés par des femmes (ex. dans les cantines scolaires)

### • Evaluation des actions et indicateurs de suivi

- Indicateurs sur le genre et méthodes de suivi de ces indicateurs dans la durée
- Evaluation de l'impact du PAT pour réduire les inégalités de genre : dans le monde agricole, l'accès aux aides publiques, les mesures de soutien, les conseils d'administration, les instances de gouvernance (parité atteinte ? Si non, pourquoi ?)

### • Actions de communication, de formation et de sensibilisation

- Qui représente le PAT à l'échelle locale, départementale, régionale ?
- Envisager une formation des élu.e.s, animateurs.trices et socio-professionnel.le.s aux notions de genre
- Comment les actions des femmes sont-elles mises en avant ? Les images utilisées montrent-elles aussi bien des femmes que des hommes ?
- Adoption de l'écriture inclusive ?

# • • Partie 1. Le genre/les femmes dans la production agricole et piscicole



14

## • • • 1. Comment intégrer des questions sur le genre dans un PAT ?

Quel que soit le niveau d'avancement d'un PAT (émergence ou PAT en cours), il est toujours possible d'élaborer un questionnaire sur le genre à deux niveaux :

### 1. Quelles questions se posent sur le genre, en lien avec la production agricole ou piscicole?

- Les femmes qui s'installent ont-elles plus de difficultés pour accéder au foncier, aux équipements, aux emprunts ?
- Les agricultrices sont-elles porteuses d'initiatives particulières (mécanisation, transformation, activités à la ferme, fermes pédagogiques...)?
- Les femmes pêcheuses ou ostréicultrices envisagent-elles leur activité différemment des hommes (ex. initiatives de diversification, comme le pécaturisme, plus fréquentes ?)
- Les mesures d'accompagnement à l'installation (ex : Point Accueil Installation) intègrent-elles une prise en compte du genre ?
- Parmi les exploitations qui alimentent les circuits courts et la restauration collective sur le territoire concerné par le PAT, lesquelles sont dirigées par une femme ? Par un couple ? Par un homme ? Peut-on dégager des tendances ?

Claire A., éleveuse de chèvres à Arvieux, élue à la Chambre d'Agriculture des Hautes-Alpes (pour la Confédération paysanne) en 2019



## 2. Comment recueillir des données sur le genre et les intégrer au diagnostic initial ou lors de la mise en oeuvre des actions ?

- Demander aux organisations partenaires de **ventiler leurs données selon le genre** :
  - obtenir de la part de la MSA des informations sur le pourcentage d'exploitations féminines et leur orientation technico-économique ;
  - demander à la SAFER et aux organismes financeurs du département de ventiler l'attribution des terres et/ou des aides en fonction du sexe ;
  - inciter les lycées agricoles à produire des données sur le genre : pourcentage filles/garçons dans les différentes filières, orientation des élèves (filles/garçons) en fin de cycle, pourcentage de garçons/filles issus du monde agricole parmi les élèves
  - obtenir de la part des instituts de la pêche (pisciculture marine, élevage de crustacés et coquillages, etc.) des données ventilées selon le genre
- Recenser les **exploitations, GAEC ou entreprises gérés ou co-gérés par des femmes** sur le territoire du PAT: exploitations agricoles ou aquacoles, fermes pédagogiques, ateliers de transformation, de conditionnement, etc.
- Créer un **partenariat avec un organisme de recherche** (ou recruter un.e étudiant.e en Master Genre) pour mener des enquêtes sur le territoire auprès d'agricultrices, d'élues provenant du monde agricole, d'associations (Chambres, CIVAM, ADEAR, AgriBio) pour **repérer des besoins spécifiques sur le genre** (formation, accompagnement, égalité professionnelle dans les entreprises d'un secteur donné)
- Rendre ces données **accessibles aux instances du monde agricole** afin que celles-ci puissent s'en saisir pour aller plus loin (ex. inciter une Chambre d'Agriculture à élaborer des outils pour soutenir les projets agricoles portés par des femmes)
- Inciter les partenaires du PAT à **intégrer le genre dans leurs réflexions et leurs outils** de manière plus systématique et développer des **indicateurs sur le genre** afin de **mesurer l'impact des actions proposées** à l'échelle du territoire



Julia R., éleveuse de bovins  
et tondeuse de brebis  
à Puy S' Eusèbe

Sandrine Faucou cultive  
et transforme, en AB, du petit  
épeautre, des légumineuses  
(lentilles, pois chiche)  
et du lavandin à Vachères dans  
les Alpes-de-Haute-Provence.



## • • • 2. Quelles actions concrètes pour agir sur le genre dans un PAT ?

### Comment....

- rendre les femmes plus visibles dans le milieu agricole ?
- soutenir les initiatives individuelles ou collectives portées par des femmes ?
- ouvrir des espaces de dialogue, d'accompagnement ou de formation sur le genre en agriculture, en conchyliculture ou dans les activités de pêche ?
- augmenter la représentation des femmes dans les instances décisionnelles du monde agricole et/ou piscicole ?



Quelques exemples (testés sur certains territoires ou en projet) :

- Soutenir **l'installation agricole au féminin** (accompagnement, accès au foncier, commercialisation...) et ainsi contribuer à promouvoir une agriculture de proximité :
  - La FNAB a développé un guide sur l'installation agricole au féminin<sup>7</sup>
  - Le groupe Femmes & Agroécologie (labellisé Groupement d'Intérêt Economique et Environnemental, GIEE) des Hautes-Alpes a développé le guide *Devenir Paysanne*<sup>8</sup>, avec le soutien de l'ADEAR 05 et du GRAAP.
- Instaurer un **critère « genre » dans l'attribution du foncier et des aides** pour atteindre la parité à l'installation (projets SAFER, réserves foncières...)
  - Au moment de l'attribution des terres agricoles de la réserve foncière d'une commune, introduire une clause qui permettrait de donner leur chance aux projets de fermes diversifiées portés par des femmes (forme de discrimination positive)
  - Instaurer un suivi sur le genre dans l'attribution des aides à l'installation agricole (Dotation Jeune Agriculteur et autres)





- Soutenir la **création ou l'expansion de collectifs féminins dans le milieu agricole ou piscicole**, ces collectifs jouant un rôle important comme espace de solidarité et moyen d'émancipation des femmes dans le monde agricole<sup>9</sup>
- Organiser des **événements mettant en avant le rôle des femmes dans la transition** (remise de prix, actions valorisant les circuits courts, projections-débats, festivals autour de la journée mondiale des femmes rurales<sup>10</sup>, etc...)
- **Sensibiliser les élu.e.s** aux questions de genre dans les milieux agricole et piscicole (inégalités, sexisme, besoins d'accompagnement différencié pour les femmes et les hommes)
- Instaurer la **parité dans les conseils d'administration des instances du milieu agricole ou piscicole** : Chambres consulaires, MSA, SAFER, lycées agricoles, coopératives et syndicats agricoles, GRAB, FNAB, réseau des CIVAM et des ADEAR, organisations de producteurs.trices, etc. Cela passe par :
  - des actions de sensibilisation au sein du monde agricole ou piscicole (en direction des femmes **et** des hommes)
  - des formations sur le leadership féminin (montée en compétence sur certains sujets, prise de parole en public...)
  - un travail sur la tenue des réunions : horaires adaptés à la vie de famille, équilibre du temps de parole entre hommes et femmes, plus de thématiques pour lesquelles les agricultrices se sentent concernées et compétentes et peuvent être force de proposition, comme par exemple sur les dimensions sociales ou économiques de la transition agricole et alimentaire

## Pour aller plus loin...

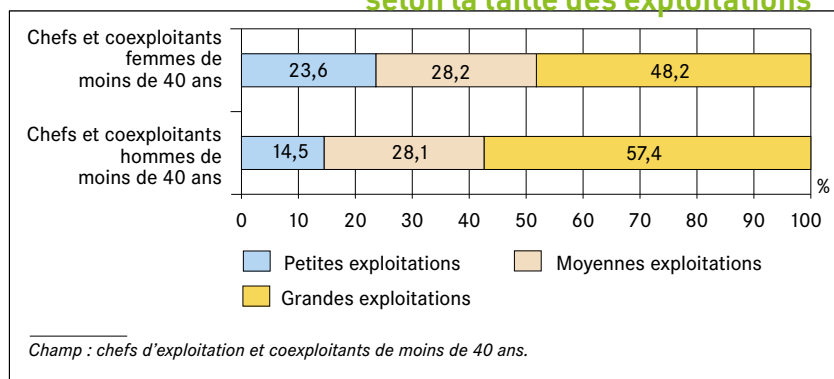
### 3. Pourquoi s'intéresser au genre dans la transition agricole et alimentaire?

Dans le domaine de la production agricole, il existe des différences significatives entre hommes et femmes, mais aussi des inégalités « cachées », au niveau des parcours à l'installation par exemple. De plus, **les femmes sont motrices dans les initiatives de relocalisation alimentaire et de transition** : c'est une donnée sur lequel les PAT pourraient largement capitaliser.

#### Un quart des exploitations agricoles gérées par des femmes, mais des exploitations en moyenne plus petites et moins mécanisées et des revenus inférieurs

- Les femmes représentent 24,3% des chef.fe.s d'exploitation en France en 2019<sup>11</sup>, mais elles sont moins bien représentées dans les syndicats agricoles et dans les organisations professionnelles
- Les exploitations gérées par les femmes sont en moyenne plus petites que celles gérées par des hommes : 36 ha en moyenne contre 62 ha pour les hommes en 2012 (les chiffres du recensement agricole de 2021 devraient permettre d'actualiser ces données)<sup>12</sup>. Or, les bienfaits sociaux, environnementaux et territoriaux des petites fermes sont largement démontrés aujourd'hui<sup>13</sup>.

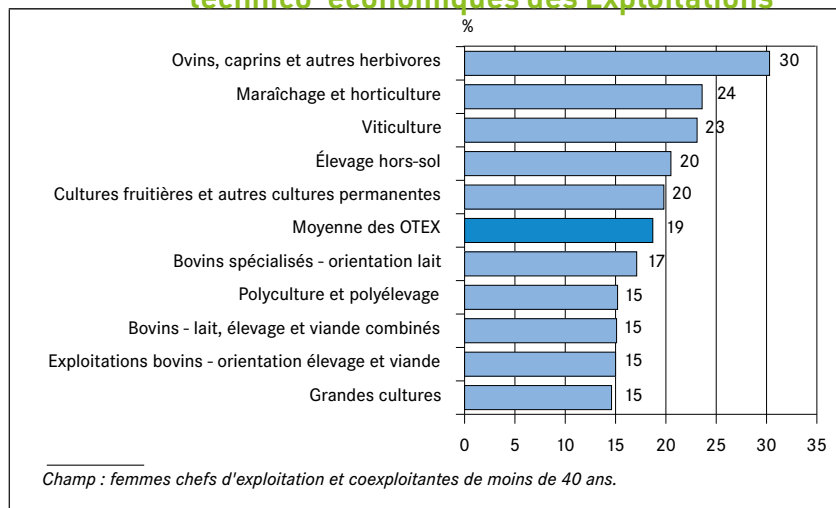
Figure 2. Répartition des exploitants selon la taille des exploitations



Source : SSP - Agreste - Recensement agricole 2010

- Parmi les agriculteurs et agricultrices de moins de 40 ans, 57% des hommes contre 48% des femmes gèrent des grandes exploitations (Figure 2). Dans le Nord-Pas-de-Calais, on trouve un grand nombre d'exploitations de 150 à 200 ha en grandes cultures (pomme de terre, betterave, blé, orge, lin textile) et quelques-unes atteignent les 800 ha. Gérées quasi-exclusivement par des hommes, ces exploitations fonctionnent sous contrat avec des industriels (ex. Bonduelle). Rappelons que les grandes exploitations en grandes cultures sont globalement celles qui touchent la plus grande part des aides de la Politique Agricole Com-
- En 2016, les agricultrices disposent d'un revenu professionnel agricole annuel moyen de 9552 €, de 30 % inférieur à celui des agriculteurs (13601 €)<sup>14</sup>.
- **Le taux de féminisation varie selon les productions**, avec jusqu'à près d'un tiers des exploitations gérées ou co-gérées par des femmes (chiffres de 2016) : élevages en ovin, caprin et herbivore (30%), élevages de porcins et volailles (30%), horticulture et de maraîchage (26%), élevages bovin (25%), grandes cultures (24%) et exploitations fruitières (24%).

**Figure 3. Taux de féminisation des Orientations technico-économiques des Exploitations**



Source : SSP - Agreste - Recensement agricole 2010

- La figure 3 montre le taux de féminisation pour différentes productions pour les femmes chefs d'exploitation et coexploitantes de moins de 40 ans en 2010<sup>15</sup>. On constate que les femmes sont très peu représentées sur certaines productions, comme les grandes cultures, qui concentrent une part importante des aides PAC.

### Plus de freins pour les femmes au moment de l'installation agricole

- Plus de femmes s'installent hors-cadre familial : en 2017, dans les Hautes-Alpes, 71% des femmes qui s'installent ne sont pas issues du milieu agricole (leurs parents n'exerçaient pas la profession d'agriculteur.rice), contre 46% pour les hommes<sup>16</sup>. Or l'accès au foncier est facilité quand on vient du milieu agricole. Cela signifie donc que les femmes qui portent un projet agricole dans les Hautes-Alpes ont plus de chances d'avoir des difficultés d'accès au foncier.
- Les bailleurs de terres potentiels et organismes prêteurs sont plus défiant vis-à-vis des femmes que des hommes et quand les femmes obtiennent des prêts bancaires, ceux-ci sont moins élevés que ceux accordés aux hommes<sup>17</sup>
- Les jeunes agricultrices sont plus nombreuses à être diplômées que les jeunes agriculteurs mais elles passent moins par l'enseignement agricole que les hommes
- Les femmes touchent moins la dotation jeune agriculteur (DJA) que les hommes : en 2010, 28 % des agricultrices ont reçu la DJA, contre 39 % des hommes installés au même âge. Cela est dû au fait qu'elles ont de plus petites surfaces lorsqu'elles s'installent et que beaucoup d'entre elles n'ont pas suivi de formation agricole



### Une plus grande proportion de femmes pratiquent une agriculture plus diversifiée, plus tournée vers le bio et la vente directe

- On trouve plus d'agricultrices que d'agriculteurs dans les démarches d'agriculture biologique (6,9% des exploitations féminines contre 5,3 % des exploitations masculines), les circuits courts et la vente directe (20% des exploitations féminines contre 15,8% d'exploitations masculines)<sup>18</sup>

« Dans les Hautes-Alpes il y a de plus en plus de femmes qui ont cette intelligence de diversification de production. Elles sont plus regardantes sur ce qui est déjà fait, sur trouver leur propre production, leur propre transformation, leurs propres produits... »

Adeline P., productrice de plantes aromatiques et médicinales

- Ce sont majoritairement des femmes qui se forment à des **techniques douces de soin aux animaux** (homéopathie, aromathérapie...)

« En fait nous, les femmes, on est plus dans le soin. Même dans des systèmes de fermes où l'homme est chef d'exploitation, c'est quand même la nana qui va faire tout ce qui est soin, qui va chercher un remède pour éviter les antibiotiques »

Marine G., éleveuse de chèvres laitières

### Les femmes ont plus tendance à privilégier la qualité que la productivité et à rechercher un mode de vie cohérent

- Plus de femmes adhèrent à l'idée « **Faire moins, mais mieux** »

« Il y a un côté productiviste chez l'homme qui est très présent. Moi sur l'élevage, quitte à avoir moins de chèvres et faire moins de lait, tant que les chèvres vont bien, ça me va. Pierre, lui, est toujours à regarder le litrage, l'aspect comptable, alors que tu peux faire plus de lait mais s'il est moins gras, tu fais moins de fromage. Nous on est plus dans la qualité et eux dans la quantité »

Marine G.

- À travers leur activité agricole, les femmes aspirent aussi un mode de vie cohérent, et elles cherchent l'équilibre entre vie professionnelle et vie de famille

« Ce que j'ai cherché en m'installant, c'était d'avoir cette sérénité, cette liberté aussi, pouvoir prendre une après-midi tranquillement, pouvoir partir en montagne cueillir parce que j'en ai besoin... Produire plus, ça ne m'intéresse pas en fait, je veux rester à taille humaine. »

Adeline P.

« Ne pas te sacrifier pour ton exploitation, c'est mal vu [...]. Moi je ne veux pas me sacrifier. J'habite en famille sur une ferme pour en profiter, pas pour en baver. »

Aude G., apicultrice

Fanny L., maraîchère et Aude G., apicultrice, à la pause café avant un chantier collectif du GIEE féminin « Favoriser l'Agroécologie de Montagne » à St André d'Embrun.





Adeline P., productrice de plantes aromatiques et médicinales, montre sa brouette électrique

- Selon le sociologue Roger Le Guen, les femmes occupent une **position clé dans l'articulation entre monde agricole et société, dans l'innovation, les liens entre santé, environnement et alimentation**. Il s'intéresse aussi à l'importance de la mixité dans les groupements d'agricultrices comme facteur de résilience<sup>19</sup>.
- Ce n'est pas un hasard si le premier tracteur électrique des Hautes-Alpes arrive sur l'exploitation d'une maraîchère (en 2019). De même, une productrice de plantes aromatiques et médicinales s'est équipée d'une brouette électrique, et elle affirme que cela lui « change la vie ».

« J'ai décidé d'investir dans un tracteur électrique, un tracteur qui ne fait pas de bruit, qui est doux »

Fanny L., maraîchère

- D'autres travaux s'intéressent au **lien entre le modèle agricole dominant, l'injonction productiviste (le « toujours plus »), et la construction sociale de la virilité**<sup>20</sup>. La notion de virilité se distingue de la masculinité, cette dernière se caractérisant par « la capacité d'un homme à subvertir les stéréotypes de genre, à s'en affranchir ».<sup>21</sup>

« Pour moi, homme comme femme, l'arrivée de la mécanisation sur une ferme, c'est avant tout ergonomique. Mais pour beaucoup [d'hommes], ça va être parce que c'est un gros tracteur, un gros moteur... Il y a ce côté virilité chez les hommes qui est très marqué. Je rencontre très peu de femmes qui me disent "Je vais acheter un gros tracteur parce que j'aime les gros moteurs" »

Adeline P.

## La charge domestique inégalement répartie

- Dans le monde agricole, la charge domestique pèse plus sur les femmes que dans le reste de la société, ce qui impacte la santé et le bien-être des agricultrices, et leur capacité à s'investir en-dehors de l'exploitation
- Selon une étude de la FNAB (2019), **66 % des agricultrices bio en couple affirment prendre en charge en totalité ou presque les tâches ménagères**<sup>22</sup>
- Il manque des données fiables sur cette répartition de la charge domestique dans les foyers agricoles, qui permettraient de remédier au problème grâce à des mesures d'accompagnement. De nombreux témoignages indiquent que ce sont en majorité les femmes qui s'occupent des enfants, même lorsqu'elles sont cheffes d'exploitation et que leur conjoint exerce un travail salarié sans lien avec l'activité agricole.
- **La charge mentale est inégalement répartie et s'ajoute, pour les agricultrices, aux heures passées sur la ferme, à la transformation ou à la vente**<sup>23</sup>.

« Je pense que c'est moi qui gère ce casse-tête du planning, la nounou, est-ce que les deux gamins sont bien là où il faut, quand il faut. Tout ça, c'est pour ma tête à moi. Mon copain, il n'est pas là-dessus. Il ne va pas intégrer les heures. Des petits trucs comme ça liés aux enfants. Les petites infos à savoir, je crois que c'est moi qui les accumule dans ma tête. Ça fait une tête bien pleine. De gérer le planning de deux autres vies, plus ta vie à toi... Et bon, l'exploit en plus ! »

Fanny L., maraîchère.

# Partie 2. Le genre/les femmes dans la transformation alimentaire

## 1. Comment intégrer des questions sur le genre dans un PAT ?

### 1. Quelles questions se posent sur le genre, en lien avec la transformation à la ferme ?

- La transformation à la ferme est-elle genrée (ex. plus souvent initiée par l'un des deux sexes) ? Existe-t-il des différences selon les productions (viande, lait, légumes...) ?
- Les agricultrices qui transforment à la ferme ont-elles des besoins spécifiques de formation (ex. techniques de fabrication) ou d'accompagnement (ex. comment calculer ses coûts de production ? comment vendre sans y passer trop de temps ?)
- Quels rôles jouent **les femmes dans les entreprises de transformation et de vente de crustacés, de poissons et de coquillages dans les régions côtières** ?
- Les activités de transformation sont-elles **reconnues et valorisées** ?



Amélie G., éleveuse de brebis laitières à Vallouise en GAEC avec son compagnon, travaille les mardis à l'abattoir des Hautes-Vallées à Guillestre.

### 2. Que peut-on dire des rapports hommes-femmes dans les ateliers de transformation ?

- Quelles sont les tendances au niveau de la main d'œuvre dans les fromageries ? Les légumeries ? les abattoirs de proximité ? les écloseries et les ateliers de conditionnement des produits de la pêche ou de l'élevage de coquillages ?
- Les femmes qui travaillent dans des univers très masculins (ex. les abattoirs) reçoivent-elles **le soutien**

nécessaire pour évoluer dans ces milieux professionnels sans y « laisser trop de plumes » ? Sont-elles suffisamment nombreuses à être embauchées pour influencer sur le mode de fonctionnement de ces structures ?

- Les femmes sont-elles **bien représentées dans les conseils d'administration de ces entreprises ou SCIC** ? Si non, pour quelles raisons ?



## • • • • • • • • • • 2. Quelles actions concrètes pour agir • • • • sur le genre dans un PAT ?

### Comment....

- soutenir les petites fermes qui pratiquent la transformation à la ferme et les petits ateliers de conditionnement ?
- **améliorer la mixité dans les structures qui assurent la transformation alimentaire** (fromageries, abattoirs, etc...), tant au niveau technique (chaînes de production) qu'au niveau décisionnel (conseils d'administration), sachant que la mixité homme-femme est considérée comme un facteur de résilience et d'adaptabilité ?
- structurer un dialogue sur les **conditions de travail** et l'émergence de **nouveaux modèles de management** : gestion plus horizontale, culture du dialogue, bien-être au travail, intégration de préoccupations environnementales ?

Quelques exemples (testés sur certains territoires ou en projet) :

- **Promouvoir l'engagement de femmes dans les structures de transformation** :
  - À l'Abattoir des Hautes-Vallées (Guillestre, Hautes-Alpes), la présence d'une femme comme présidente contribue à la participation active d'autres femmes. Cela favorise aussi une culture organisationnelle de la mixité et une plus grande transparence.
  - Faire le choix d'une approche centrée sur la qualité (et pas seulement sur les volumes transformés ou la prouesse technique) participe aussi au fait que des femmes trouvent leur place dans ces structures.
- Favoriser **l'embauche de femmes à des postes-clés** dans les structures fortement dominées par des hommes :
  - À l'Abattoir de Digne, une femme a été promue au poste de direction pour ses compétences en matière de gestion d'équipe et de management



- L'arrivée d'une femme à la tête d'une coopérative agricole (ex. coopérative bovine ou ovine) peut susciter des changements, comme une plus grande attention portée aux circuits courts ou à la qualité des produits. Cela peut aussi générer des résistances, qu'il ne sera pas toujours facile à surmonter ou à dépasser. **Faire évoluer la culture organisationnelle** peut aider à créer un climat plus favorable à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes.
- Créer des **espaces de solidarité et de dialogue pour les femmes cheffes d'entreprise** dans la transformation alimentaire sur un territoire :
  - Plusieurs femmes devenues cheffes d'entreprise dans le domaine de la transformation alimentaire (lait, viande) dans le Guillestrois communiquent régulièrement pour partager leurs difficultés et se soutenir.

Marion Chevalier,  
conchylicultrice  
à St Cast-le-Guildo



Nathalie et Thierry Moreau,  
vignerons, Domaine des Riots  
à Pierreclos, Saône-et-Loire  
(ici dans la cuverie)



Pour aller plus loin...

### 3. Pourquoi s'intéresser au genre • • • • • dans la transformation alimentaire?

Dans le domaine de la transformation, les femmes jouent un rôle essentiel : elles sont nombreuses à initier des **ateliers de transformation à la ferme** et elles sont de plus en plus présentes dans la **transformation à échelle semi-artisanale et dans les abattoirs de proximité**. Pour un PAT, l'étape de la transformation est essentielle car c'est ce qui permet aux produits agricoles de « rester » sur le territoire, dans des circuits courts destinés à la consommation locale ou à la restauration (collective ou traditionnelle). Les ateliers de transformation, fromageries ou légumeries sont aussi **sources d'emplois ruraux non-délocalisables et de transformations sociétales** (ex. nouvelles habitudes alimentaires).

#### Les agricultrices, premières investies dans la transformation à la ferme

- Les femmes sont souvent motrices dans le développement d'ateliers de transformation à la ferme (fromages, conserves de légumes) et dans le conditionnement du poissons, des crustacés, des mollusques au niveau des entreprises familiales

#### Les femmes trouvent de plus en plus leur place dans les outils de transformation qui contribuent à relocaliser l'alimentation

- Les fromageries artisanales et industrielles se féminisent de plus en plus

« Dans les fromageries industrielles les collègues disent tous qu'ils travaillent à adapter les postes aux petits gabarits... Il y a plus de femmes dans les fromageries

- Historiquement, les femmes ont toujours été en charge de la transformation à la ferme (fromages, yaourt, conserves de légumes, confitures, colis de viande, etc.) et elles demeurent motrices dans le développement d'ateliers de transformation répondant à de nouvelles attentes des consommateurs.trices (ex : colis de viande, yaourts de brebis, produits à base de chanvre, préparations à base de plantes aromatiques et médicinales, etc.)

*artisanales et industrielles maintenant. Quand on fait un recrutement à la fromagerie, on obtient 90% des candidatures de femmes »*

Delphine S., co-gérante d'une fromagerie

- Au niveau des abattoirs, il existe une nouvelle génération d'abattoirs de proximité, gérés par des collectifs d'éleveuses et d'éleveurs. Certains présentent une plus grande mixité homme-femme, y compris dans les instances de prise de déci-



Le séchoir de Laetitia G., cueilleuse de plantes sauvages, à Eyglies.

- En 2018, 44% des femmes installées en bio avec leur conjoint qui ont été interrogées par la Fédération Nationale de l'Agriculture Biologique (FNAB) affirment s'occuper en totalité de la transformation à la ferme<sup>24</sup>.

sion. Ces structures à taille humaine contribuent au développement de filières locales de viande.

« Dans notre cas, les femmes qui travaillent à l'abattoir apportent une sérénité. Elles ont une vision des choses différente. Au CA, on est 4 femmes sur 14. Mais c'est aussi parce que parmi les éleveuses, il n'y a pas tant de femmes que ça. »

Bénédicte P., présidente d'un abattoir de proximité

## Un management de ces structures « au féminin » ?

Des études montrent que les femmes ont tendance à avoir une **approche différente du management**, non pas pour des raisons biologiques mais bien culturelles et historiques. Certaines femmes managers vont témoigner de qualités telles que **l'écoute, l'empathie, la gestion de conflit ou encore la rigueur**<sup>25</sup>. S'il semble que l'insertion de ces qualités dans la culture de l'entreprise soit un levier pour apporter plus de bien-être au travail, il faut néanmoins rester vigilant : les hommes peuvent avoir ces qualités de même que les femmes peuvent ne pas les avoir.

- Lorsqu'elles sont à la tête de petites et moyennes entreprises ou SCIC dans l'agro-alimentaire (fromageries, abattoirs...), les femmes semblent plus susceptibles que les hommes de modifier les pratiques pour renforcer la qualité, l'approvisionnement local, les filières courtes

*Les femmes [à des postes décisionnels dans ces entreprises] ne portent toutes pas le focus sur la croissance [de l'entreprise], ce qui est assez dissonant dans les milieux dans lesquels elles sont. Elles privilégient toujours l'équilibre à la croissance, et pas que l'équilibre financier : elles font attention à ce que les gens se sentent bien, que les choses soient gérables... plutôt que de faire grossir la structure »*

Stéphanie S., consultante en gestion d'entreprise dans le secteur agro-alimentaire

- Les femmes **chefs d'entreprise** ou gestionnaires d'équipe se tournent plus facilement vers des **approches novatrices comme l'intelligence collective, la culture du dialogue**, les démarches transversales. Globalement, elles développent des pratiques qui visent, directement ou indirectement, à éviter ou limiter les conflits, optimiser l'organisation du travail, créer un environnement où les blagues sexistes sont malvenues

*Dans les grandes entreprises que j'ai accompagnées [gros abattoirs, fromageries, coopératives...], il n'y a pas de culture du dialogue. Il manque une vision du process dans son ensemble, une vision systémique. Résoudre un problème conduit souvent à créer un nouveau problème (...). Toutes les femmes que j'ai fait embaucher à des postes de direction ont une bonne capacité à communiquer, à écouter la position de l'autre, à poser les problèmes, à essayer de trouver des solutions, à accepter de ne pas tout savoir... »*

Stéphanie S.

- Elles prennent aussi plus facilement en compte le bien-être des employé.e.s et les contraintes du personnel, notamment du personnel féminin (équilibre entre vie professionnelle et vie privée, horaires flexibles le mercredi...) et évitent une répartition genrée des postes pour aller vers plus de polyvalence

*J'ai toujours été attentive aux besoins de mes salarié.e.s et la plupart du temps quand j'ai cette attitude, j'ai le retour : le travail est de qualité, les gens s'impliquent. En tant que maman, je sais que ce n'est pas facile de s'organiser avec les enfants, j'ai été conciliante sur les plannings. »*

Christelle A., co-gérante d'une fromagerie

Nathalie Boyer, viticultrice,  
Domaine des Gimarets,  
Saône-et-Loire (ici dans la salle  
de dégustation)





« Notre fromagerie est une toute petite structure. On essaye de faire en sorte que le travail des employé.e.s ne soit pas trop répétitif. Les personnes qui sont à la production font de la vente un samedi par mois et les personnes à la vente aident souvent en cave »

Delphine S.

Valérie dans sa fromagerie au Col du Lautaret, où elle élevait des vaches en pension six mois de l'année.

### Difficultés rencontrées par les femmes pour s'imposer dans des milieux encore masculins

- Une reconnaissance plus difficile à acquérir pour les femmes, surtout lorsqu'elles reprennent l'entreprise de leur père

« En tant que femmes, on doit montrer qu'on est capable de faire pareil voire mieux, on l'a toutes ressentie »

Christelle A. à propos d'elle-même et de deux collègues, l'une ayant repris une boucherie familiale et l'autre une entreprise de transformation

- Il est plus difficile pour une femme cheffe d'entreprise d'obtenir un prêt bancaire

« Un jour, après des refus de plusieurs banques, je suis allée voir des dames de la banque de France sur recommandation. Elles m'ont dit qu'il n'y avait aucune raison pour que mon crédit soit refusé. Le fait qu'elles soient des dames a sûrement joué : elles étaient objectives par rapport à ce qu'elles disaient. »

Christelle A.

- Les femmes sont obligées de se « sur-adapter » dans un univers culturellement très masculin

« Les coopératives agricoles, les abattoirs, « ce sont des structures masculines, il y a des marqueurs de la virilité qui sont les valeurs culturelles de l'entreprise : il faut prendre des risques, être le plus fort,

surtout ne pas trop montrer ses émotions. On est dans la compétition, le monopole, la conquête. Pas que les cadres, les équipes aussi. À côté de ça, il y a un gros mal-être au travail et des niveaux de communication qui sont très faibles. (...) Dans le milieu de la viande, je pense que beaucoup de femmes ont vécu ce phénomène de sur-adaptation. Pour pouvoir vraiment être considérée comme légitime dans ce milieu-là, ça demande de pouvoir parfois « montrer les crocs ». Ce n'est pas forcément leur tempérament de base et ça demande beaucoup d'engagement, ce sont toutes des grosses bosseuses »

Stéphanie S.

## Les femmes sont aussi présentes dans l'industrie agroalimentaire

Les **industries agro-alimentaires** créent de l'emploi sans pour autant contribuer à une dynamique de relocalisation alimentaire (les produits étant plutôt destinés à la grande et moyenne distribution). Là aussi, on constate une **répartition fortement genrée selon les secteurs et les types de postes, avec un pourcentage de femmes cadres particulièrement faible** (6% en 2012).

- En 2012, 38% des employé.e.s du secteur de l'industrie agroalimentaire sont des femmes, contre 28% dans tous les secteurs industriels. Cependant ce pourcentage a peu évolué depuis 1996<sup>26</sup>.
- Les femmes sont particulièrement présentes dans la production de confiseries et chocolat<sup>27</sup>, la transformation et conservation de poissons, de crustacés et de mollusques, la cuisson de produits de boulangerie, la fabrication de plats préparés, de biscuits, biscottes et pâtisseries de conservation, la transformation et conservation de légumes ou encore la transformation de viande de volaille<sup>28</sup>.
- Elles sont moins nombreuses dans l'industrie de la viande et de l'alcool. Les hommes sont plus nombreux dans les abattoirs où il faut porter de lourdes charges<sup>29</sup>.

### ... Avec une forte différenciation selon les métiers

- Les femmes sont peu nombreuses dans les métiers de la maintenance et dans la logistique. Par exemple, 1% des technicien.ne.s de maintenance industrielle sont des femmes. En revanche, elles sont majoritaires dans les métiers de contrôle, d'analyse laboratoire, de gestion, d'administration, de ressources humaines ou de marketing<sup>30</sup>.

28

**Claire M. dans son fournil à l'Argentière-la-Bessée. L'Arbre à pain, l'entreprise qu'elle a créée, fabrique une gamme de pains bio vendus en circuit court depuis près de 10 ans.**



## Très peu de femmes à des postes de cadre, et une plus forte précarité de l'emploi féminin

- En 2012, 6% de femmes sont cadres dans l'agroalimentaire, 49% sont ouvrières, 17% sont superviseurs de production.
- Parmi les salariés à temps partiel, on compte 77% de femmes (tendance qui se retrouve dans tous les secteurs professionnels)<sup>31</sup>. Notons que **le travail à temps partiel a une incidence directe sur les niveaux de revenus et de pensions de retraite**. En 2021, l'écart entre les pensions de retraite des femmes et des hommes est en moyenne de 674 € (1110 € pour les femmes, 1784 € pour les hommes)<sup>32</sup>.



**Cécile G. s'est lancée dans la fabrication de raviolis bio à Gap. Avec trois autres cuisinières, elles mutualisent un espace (la cuisine d'une Biocoop) et l'achat de certaines fournitures.**

## Agir au niveau des écoles d'ingénieur.e.s

- Le chiffre de 6% de femmes cadres dans l'agroalimentaire tranche avec une autre statistique : les **deux-tiers des étudiantes en écoles d'agronomie sont des femmes**<sup>33</sup>. Cette forte féminisation est singulière dans le domaine des écoles d'ingénieurs, où les femmes ne représentent que 27% des élèves.
- Selon Anne-Lucie Wack, directrice générale de l'Institut Agro (qui regroupe quatre écoles supérieures d'agronomie depuis 2020), **les femmes ingénieures nouvellement diplômées (tous secteurs confondus) sont défavorisées par rapport aux hommes sur tous les indicateurs de l'insertion** : le nombre de contrats à durée indéterminée, le niveau de responsabilité, le statut de cadre et les salaires, et ce dès la sortie de l'école, donc à expérience égale<sup>34</sup>. Pour faire évoluer cette situation, elle préconise d'agir sur « **la formation des étudiants à la négociation salariale, convaincre les filles de ce qu'elles valent**, combattre les schémas mentaux installés pour les pousser à se projeter sur des fonctions à responsabilités, et ce dans toutes les filières »<sup>35</sup>.



# • • Partie 3. Le genre/les femmes dans la distribution, la restauration collective et l'alimentation



L'équipe mixte du Centre Lepoire, la cuisine centrale tournée vers le bio et local de Briançon. On y retrouve Nathalie A. (gestionnaire), Kevin R. (chef de production) et Mylène A. (aide-cuisine).

## 1. Comment intégrer des questions sur le genre dans un PAT ?

### 1. Quelles questions se posent sur le genre, en lien avec la distribution alimentaire et la restauration collective ?

- Comment expliquer le fait qu'on trouve une **majorité de femmes dans les métiers de l'alimentation** (si cela se vérifie à l'échelle du territoire concerné) ? Qu'est-ce que cela implique pour le PAT ?
- Les emplois occupés par les femmes dans l'alimentation (cuisines, cantines, hôpitaux...) sont-ils reconnus et valorisés ? Quels sont les salaires pratiqués pour ces postes, pour quels temps de travail (continu ou fragmenté) et quels types de contrats ? Quelles sont les conditions de travail ?
- Trouve-t-on **autant d'hommes que de femmes en charge des questions d'alimentation dans les équipes municipales** ?
- Les élues femmes sont-elles aussi/plus/moins susceptibles de porter des actions visant à faire de la restauration collective un levier pour accélérer la transition sur leur territoire que les élus hommes ? Peut-on noter des différences dans l'engagement des un.e.s et des autres sur les questions d'alimentation ?

## 2. Les démarches innovantes en matière d'alimentation prennent-elles en compte la dimension du genre ?

- Existe-t-il sur le territoire des **démarches innovantes en matière d'alimentation** (ex. accès à une alimentation saine dans les quartiers défavorisés, jardins partagés, AMAP, etc) ? Ces innovations prennent-elles en compte **la dimension du genre** ?
- Quel rôle peut jouer le PAT pour inciter les structures de lutte contre la précarité alimentaire ou d'accès à une alimentation de qualité (AMAP, associations comme VRAC qui développent des groupements d'achats dans les quartiers prioritaires, etc.) à **adapter leur offre aux besoins des femmes les plus défavorisées** (mères isolées, femmes migrantes, femmes sans domicile fixe...) ?

## 2. Quelles actions concrètes pour agir sur le genre dans un PAT ?

### Comment....

- **revaloriser les métiers du Care** (soin aux personnes) et de l'alimentation – métiers majoritairement occupés par des femmes – par des démarches globales visant à :
  - resserrer les liens entre agriculture locale et alimentation
  - améliorer la qualité des repas dans les structures de restauration collective et
  - valoriser les compétences et le savoir-faire du personnel ?
- **associer plus d'hommes** aux démarches collectives sur l'alimentation sur le territoire (ex. parents d'élèves mobilisés pour améliorer la qualité des repas à l'école, gestion des AMAP...) ?
- **faciliter une « transition de genre » dans l'alimentation**, avec une plus grande mixité dans les emplois et les responsabilités parmi les acteurs du territoire (ex : plus d'hommes dans les services sociaux, plus de femmes dans les services techniques...) ?



Quelques exemples :

- Favoriser la **revalorisation des emplois du secteur alimentaire** en offrant au personnel la possibilité de s'impliquer dans les démarches de transformation de la restauration collective :
- Depuis 2016, la cuisine centrale de Briançon (Centre Lepoire), qui prépare 650 repas par jour, s'est fortement positionné sur le bio et le local, grâce à des nouveaux circuits d'approvisionnement, des nouveaux modes de cuisson, une baisse de la consommation de viande<sup>36</sup>. Le personnel – en majorité féminin – participe au projet global, apportant des solutions en matière d'éducation à l'alimentation, de baisse du gaspillage, de recyclage des produits, etc... Les cantinières et animatrices ont ainsi vu leur métier revalorisé

« Il y a de plus en plus d'enfants à la cantine car ils aiment ce qu'ils mangent, ce qui n'était pas le cas auparavant. Maintenant il n'y a presque plus de gaspillage, les enfants adorent, ils en redemandent. Il y a vraiment eu une belle évolution. Ne serait-ce que pour le local : on fait travailler plein de petites fermes, de petits producteurs et productrices. Beaucoup de personnes sont contentes de notre travail et du coup on se sent valorisés ! »

Mylène A., aide de cuisine, Centre Lepoire de Briançon.

- Pour favoriser la « **transition de genre** » dans l'alimentation, et s'éloigner des codes très masculins qui prévalent encore souvent en cuisine (blagues sexistes, idées reçues sur les repas végétariens...), **développer des formations** sur d'autres manières de concevoir l'approvisionnement, la préparation

des repas et les **rappports hommes-femmes dans les structures concernées**

- Le Centre Lepoire à Briançon a conçu des formations qui s'adressent aux cuisinier.ère.s et aux gestionnaires de cantines pour transmettre les connaissances acquises durant les cinq années de transformation de la cuisine centrale.

« En restauration traditionnelle, les fournisseurs et commerciaux sont souvent des hommes. Mais à Echanges paysans [une structure qui assure l'approvisionnement local des collectivités et restaurants], il y a autant de femmes que d'hommes. J'y vois plus de mixité. Cette transition est une transition de genre aussi. »

Kevin R., chef de production au Centre Lepoire



La cuisine centrale de Briançon, engagée en faveur de la transition écologique



Pour aller plus loin...

### • • • 3. Pourquoi s'intéresser au genre dans la distribution alimentaire, dans la restauration collective et l'alimentation ?

Le secteur de la **restauration collective est fortement marqué par la répartition sexuée des rôles**, répartition que l'on retrouve à l'échelle des foyers : l'alimentation est un domaine plus fortement investi par les femmes que par les hommes, à

l'exception de certains postes (les cuisiniers par exemple). Dans les activités de vente et de commerce alimentaire, on trouve un plus grand équilibre entre hommes et femmes, avec cependant un accès plus difficile des femmes aux postes à res-

ponsabilité. Même constat dans la grande distribution : la majorité des postes sont occupés par des femmes, mais en 2011, on ne comptait que 28% de femmes cadres.



#### La restauration collective et les métiers du Care, des secteurs ultra-féminisés

- Les métiers du « care » - terme qui peut être traduit par « soin » en français - englobent des activités liées au ménager, au sanitaire, au social ou encore à l'éducatif. **Administration, santé, social, services à la personne : les femmes sont largement surreprésentées dans ces professions.** Dans certains secteurs (aide à domicile, assistant.e.s maternel.le.s, aides-soignant.e.s), plus de 90% des emplois sont occupés par des femmes, qui se retrouvent à **effectuer les tâches qu'elles effectuent déjà dans la sphère familiale**<sup>37</sup>.
- Cette situation se retrouve dans les **écoles et cantines scolaires où le personnel qui encadre les temps de repas et les temps périscolaires sont essentiellement des femmes.** Dans les écoles maternelles, 99% des encadrantes ou ATSEM (Agente Territoriale Spécialisée des Ecoles Maternelles) sont des femmes<sup>38</sup>. Et si elles assurent aussi des fonctions éducatives et pédagogiques aujourd'hui, les ATSEM continuent leurs tâches historiques d'entretien des locaux, des matériels et d'hygiène des enfants, et ce encore plus depuis la crise sanitaire.
- Dans la restauration, il y a 44,8% de femmes en 2017, dont seulement 40,4% dans la restauration dite « traditionnelle »<sup>39</sup>. Elles occupent surtout des postes de serveuses, aides de cuisine et employé.e.s de la restauration (environ 60%). Elles ne représentent que 28% des cuisinier.ère.s et 17% des chefs cuisinier.ère.s. Enfin, en **restauration collective, 88 % des agents polyvalents de restauration sont des femmes, et 41% sont à temps partiel**<sup>40</sup>.

« Les personnes en charge de la surveillance et du service apprécient qu'on valorise ce qu'elles font, qu'on les prenne en compte. Elles ont été associées à la démarche [de revalorisation de la cantine]. Pendant une année scolaire, elles ont mis en œuvre la pesée de gaspillage à chaque repas, organisé le tri des déchets, le compostage... Ces personnes en cuisine étaient des gens de l'ombre. On a aussi beaucoup communiqué, on a fait savoir que la cuisine était composée de tant de personnes, qu'on travaillait de telle manière, ça a beaucoup aidé... »

Julie T., chargée de projets à la Commune de Chorges.



Port de pêche de Sète

## Les femmes nombreuses aux postes les plus précaires – et les moins bien rémunérés – dans la grande distribution

- En 2011, dans la grande distribution, dans la catégorie « employés, ouvriers, personnels de livraison », **66% sont des femmes** ; 80% des postes de caissières et caissiers sont occupés par des femmes ; **28% des cadres sont des femmes**<sup>41</sup>. Et à poste égal dans les fonctions d'encadrement notamment, il existe encore **des disparités de salaire** entre femmes et hommes.
- L'un des facteurs qui freinent les femmes à devenir cadres semble être lié à **l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle** : les femmes sont moins disposées à rester tard au magasin que les hommes, surtout lorsqu'elles ont des enfants en bas âge.
- Cette réalité se traduit par des **écarts de rémunération significatifs** que l'Index de l'égalité professionnelle cherche à mesurer pour les redresser. Cet Index est basé sur 5 indicateurs, dont l'indicateur « hautes rémunérations », qui mesure la parité dans les 10 meilleures rémunérations. **En 2020, seul un quart des entreprises – tous secteurs confondus – avaient une quasi-parité dans les 10 plus grosses rémunérations**<sup>42</sup>.
- La grande distribution reste un **univers très masculin, avec un faible pourcentage de femmes dirigeantes**, comme dans la majorité des grandes entreprises françaises<sup>43</sup>. Notons que la Loi Rixain adoptée en décembre 2021 instaure **des nouveaux quotas de 40% aux postes dirigeants des grandes entreprises d'ici 2030**<sup>44</sup>.

## La précarité alimentaire touche plus fortement les femmes de milieux défavorisés

- En 2020, les familles monoparentales, qui représentent 24.7% des familles françaises, sont à 82% des femmes seules avec leurs enfants<sup>45</sup>. **Ces familles font face à un problème d'accès à une alimentation saine et de qualité.**
- En 2013, 62% des mères célibataires affirment avoir rencontré des difficultés à se procurer une alimentation saine et équilibrée contre 37% pour l'ensemble des personnes interrogées<sup>46</sup>.
- En 2019, 69% des personnes qui font appel à l'aide alimentaire sont des femmes<sup>47</sup>. Ce phénomène a été aggravé par la crise du Covid-19, qui a vu le nombre de personnes dépendantes de l'aide alimentaire atteindre les 8 millions<sup>48</sup>.

## Les femmes, actrices majeures d'initiatives en faveur d'une alimentation saine et locale

- Les fournisseurs et commerciaux en restauration traditionnelle sont souvent des hommes. En revanche, **au sein des plateformes ou des magasins qui favorisent l'approvisionnement bio et local, on constate qu'il y a de plus en plus de femmes.**
- Claudia Azaïs exerce la pêche sur l'étang de Thau depuis l'âge de 16 ans. Elle défend l'accès à des produits frais et locaux. Elle s'est investie auprès du CPIE Bassin de Thau (Centre Permanent d'Initiatives pour l'Environnement Bassin de Thau), dans une démarche de vente directe en circuit court<sup>49</sup>. Le projet « *Panier Poissons Coquillages* », initié dans quatre villages du Bassin de Thau, s'est élargi à 37 producteurs et productrices du Bassin dans les domaines de la conchyliculture, de la pêche et de l'agriculture.
- Les initiatives de vente directe se sont multipliées au cours des cinq dernières années. On estime à environ 3 000 le nombre d'AMAP en France, auxquelles il faut ajouter 500 magasins de producteurs, une centaine de projets de supermarchés coopératifs et des groupements d'achats en forte croissance notamment dans les villes. Sur l'ensemble de ces circuits, on trouve une **proportion de femmes importante, jusqu'à 70% dans certaines AMAP**, comme deux AMAP de Rennes et de Marseille.
- Cela se retrouve également chez les parents d'élèves qui se préoccupent de la qualité de l'alimentation de leurs enfants à la cantine : généralement, il s'agit de femmes.

« Parmi les parents d'élèves, ce sont quasiment uniquement les mères qui se soucient de l'alimentation de leurs enfants à l'école »  
Julie T.

« C'est souvent les mamans qui viennent conduire leurs enfants à l'école, c'est souvent les mamans qui s'interrogent sur le bien-être des enfants... »

Nicolas D., cuisinier dans une cantine scolaire

- L'engouement pour des nouveaux modes de consommation alimentaire peut renforcer les inégalités de genre, si la charge liée à des achats « locaux » ou à la préparation de repas à partir de produits frais repose plus sur les femmes que sur les hommes. Ceci appelle à une **vigilance sur les questions de genre dans l'éducation à l'alimentation.**

« Les familles manquent de temps pour cuisiner et il ne faut pas culpabiliser les femmes et les empêcher de travailler pour aller vers une alimentation plus saine ! Je le vois dans les quartiers plus défavorisés : le travail des femmes permet leur émancipation. L'alimentation doit devenir l'affaire de tous : hommes et femmes »

Frederika L., référente nationale Restauration collective et Alimentation, Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation



# • • Partie 4. Le genre/les femmes dans la gouvernance des PAT et les instances politiques

Claudia Azaïs entame en 2016 son deuxième mandat de prud'homme des pêcheurs de Marseillan. Cette fonction vise à protéger la ressource par des activités de surveillance et de réglementation de la pêche.



## 1. Comment intégrer des questions sur le genre dans la gouvernance d'un PAT ?

- Le modèle de gouvernance en place favorise-t-il l'adoption de projets ambitieux sur la transition **dans un souci de prise en compte du genre, d'égalités des chances entre femmes et hommes** à tous les échelons et dans tous les domaines ?
- Ce modèle de gouvernance favorise-t-il la participation des femmes aux prises de décisions et soutient-il la mixité des rôles et des responsabilités ?
- Les femmes qui ont des idées innovantes pour faire évoluer les pratiques dans le domaine de l'alimentation, de la production, de la logistique, du numérique... sont-elles **plutôt soutenues ou plutôt bloquées par les échelons supérieurs de décisions** (à l'échelle des municipalités, des entreprises, des organismes professionnels, des services de l'Etat) ?
- Les **compétences des femmes** sur un grand nombre de sujets, **y compris techniques, agronomiques ou numériques, sont-elles reconnues et prises en compte** dans la répartition des responsabilités à l'échelle des Communautés de communes ou des Communautés d'agglomérations et des Métropoles ?

## • • • • 2. Quelles actions concrètes pour agir sur le genre dans un PAT ?

### Comment agir pour ....

- favoriser une **gouvernance plus horizontale des PAT** par des approches transversales ou partenariales qui permettent de refléter des **préoccupations plus larges, souvent portées par des femmes (goût, nutrition, sensibilité au gaspillage...)** ?
- décloisonner les métiers, les compétences et les rôles afin d'atteindre une plus grande mixité dans les équipes et dans la répartition des postes ?
- favoriser la **parité entre femmes et hommes aux niveaux décisionnels** et dans les instances politiques et améliorer l'accès des femmes aux **postes d'encadrement et de direction dans la fonction publique** ?
- **faire évoluer le regard des hommes sur les femmes en politique** alors que celles-ci ne représentent que 19,8% des maires en 2021 ?

Quelques exemples :

- Des **conseils alimentaires** conçus comme des **instances de discussion et de décision à l'échelle locale** peuvent aider à surmonter les blocages liés à une gouvernance plus classique des PAT (via des comités de pilotage composés de technicien.ne.s et d'élu.e.s) tout en favorisant la **participation de femmes aux niveaux opérationnels et décisionnels**

- **Proposer des outils qui favorisent un changement de posture, une ouverture au dialogue**

- L'animatrice du PAT du Parc Naturel Régional du Luberon s'est formée à l'intelligence collective dès qu'elle a pris son poste. Cela lui semblait essentiel pour intégrer une posture de facilitation.



« Je trouve que maintenant, on est plus dans la coopération, les femmes comme les hommes. Les hommes avec qui on travaille sur le PAT ont peut-être un profil un peu particulier. Mais il y a vraiment un changement de posture de certains hommes. Ils sont plus dans l'écoute, la compréhension, la coopération... »

Mylène M., ex-animatrice du PAT du Parc Naturel Régional du Luberon



- **Inverser la répartition des fonctions traditionnellement assignées aux hommes et aux femmes** dans les équipes municipales

- Élu(e) aux dernières élections municipales, Christine P., Maire de Guillestre, a souhaité que dans son équipe, le délégué à la vie scolaire et à la jeunesse soit un homme (habituellement, cette fonction est plutôt occupée par une femme). Au social, c'est aussi un homme qui a été nommé délégué. En revanche, à l'environnement ainsi qu'à l'économie, des secteurs où les femmes occupent moins souvent des postes à responsabilité, elle a nommé deux femmes.
- De son côté, Anne C., Maire d'Eyglis s'est engagée dans la commission « Déchets », un domaine technique considéré comme plutôt « réservé aux hommes ». Elle a initié une politique « zéro déchets, zéro gaspillage ». Cela a été un véritable combat mais elle a réussi à convaincre l'ensemble des élu.e.s du bien-fondé de cette démarche, qui comprend plusieurs actions dont une tarification incitative en matière de déchets<sup>50</sup>

*Une femme maire, c'est bien si elle ne se fait pas remarquer.*

« (...) Ils aiment bien quand les femmes maires sont inodores, indolores, à dire « oui » tout le temps. Quand on n'est plus d'accord ou qu'on propose d'autres choses, ça leur pose problème. (...) Je tiens à être appelée Madame le Maire : c'est le pouvoir incarné au féminin. Le maire ne devrait pas avoir de genre, le maire c'est une fonction »

Anne C., Maire d'Eyglis

- Le Maire de la Commune de Villard Saint Pancrace propose **des aménagements dans l'organisation des conseils municipaux** (horaires, durée) pour faciliter la participation des femmes élues.

« Dans l'équipe, j'ai une personne qui s'occupe du bulletin municipal, qui a deux enfants en bas âge. C'est elle qui décide à quelle heure est la réunion du Conseil municipal, en relation avec moi bien sûr. La loi « Engagement proximité » permet aussi de faire garder ses enfants quand on est élu. Concrètement ce n'est pas mis en place et je serais curieux de savoir quelle commune des Hautes-Alpes met en œuvre cette mesure. »

Sébastien F., Maire de Villard Saint Pancrace

- Plusieurs **élues municipales** de la Communauté de Communes du Guillestrois-Queyras ont identifié le besoin **de se réunir entre femmes pour échanger sur leurs méthodes, leurs points de vue, leurs analyses** et faire évoluer le regard des hommes

« C'est vraiment bien qu'on soit quatre femmes maires [sur 15 maires au total à la Communauté de communes]. Parfois, on a besoin que les autres soient là aussi. Dans les premières réunions à la Communauté de Communes où j'étais la seule femme, on [les autres élus masculins] disait "Oui, elle est gentille". Mais quand il y a d'autres femmes qui sont présentes, ils ne peuvent plus être condescendants. Il y a des choses qu'on ne peut plus faire, plus dire »

Anne C.



Rencontre autour de l'agroécologie chez Christophe Delay, pépiniériste à Estrablin, Isère

Pour aller plus loin...

### 3. Pourquoi s'intéresser au genre dans la transition agricole et alimentaire?



Au niveau de la gouvernance des PAT, on constate une **forte polarisation selon le genre**, avec une forte présence de femmes sur les questions d'alimentation-santé-nutrition et une forte présence d'hommes sur les volets production-agriculture-finance. Cette polarisation reflète des biais de genre que l'on retrouve ailleurs dans la société (segmentation de l'emploi, responsabilités politiques). Au niveau des élu.e.s locaux, qui jouent un rôle important dans les PAT, la parité progresse depuis les années 2000. Cependant, **les femmes restent largement minoritaires au niveau des postes-clés de l'exécutif** (président.e.s des conseils communautaires, départementaux ou régionaux). Cette tendance se trouve reflétée dans la composition des comités de pilotage des PAT et de manière plus générale dans leur gouvernance.

#### Une forte polarisation selon le genre dans les collectivités territoriales et dans les PAT

- Depuis le Ministère jusque dans les réseaux des PAT, le genre influe sur la répartition des thématiques. Ainsi, lorsqu'il s'agit d'alimentation ou de justice sociale dans les réunions de réseaux, la participation des femmes avoisinerait les 80%.

« L'alimentation, c'est extrêmement féminin. L'agriculture – la production, l'économie – est plutôt masculine (...). La politique de l'alimentation est incitative au Ministère, elle consiste à convaincre qu'il faut changer de comportement. Sur ces politiques incitatives il y a surtout des femmes. En revanche dans le domaine régalien (application des lois), il y a beaucoup plus d'hommes, c'est plus autoritaire (...). Même si on ne le veut pas, c'est ancré en nous, on l'a vu avec le Covid : les femmes étaient en télétravail mais devaient aussi s'occuper de tout à la maison »

Frederika L., Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation

« Dans le PAT, il y a aussi le volet agricole, la production, le business, là les hommes sont plus impliqués. Je ne parle pas des petits agriculteurs et agricultrices en circuits courts, je parle de grosses organisations, là c'est surtout des hommes. »

Pauline R., animatrice d'un PAT

- Les **comités de pilotage des PAT** reflètent aussi ce découpage selon le genre

« Dans les comités de pilotage des PAT, les femmes sont plutôt sur les postes de technicien.ne.s, et les hommes, sur les postes à fortes responsabilités »

Mylène M.

## Les domaines de compétences des élu.e.s eux aussi répartis en fonction du genre

- Cette répartition se retrouve dans le partage des fonctions entre élu.es. Par exemple, au sein des assemblées politiques locales, les hommes sont sur des domaines plutôt stratégiques (finances, économies, transports, travaux) et les femmes sur des domaines sociaux (santé, écoles, éducation) et culturels<sup>51</sup>.

« Si je dis à un de mes employés du Service Technique d'aller assurer la garderie, ça risque d'être compliqué. On est encore dans un microcosme où il y a ces représentations fortes sur le genre. C'est peut-être différent dans les grandes villes. »

Sébastien F.

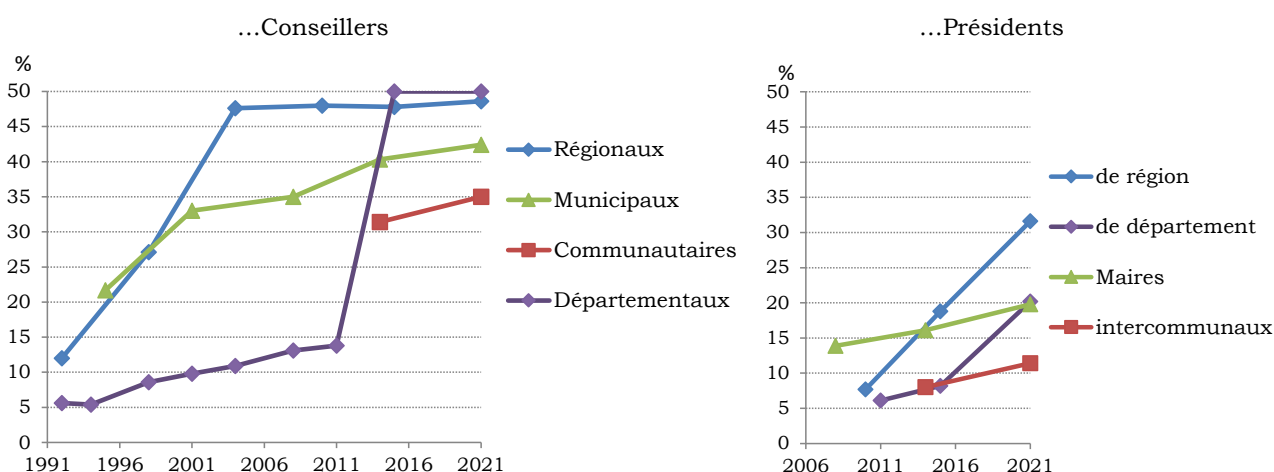
« Au Conseil départemental, les hommes nous ont acceptées parce qu'ils n'ont pas eu le choix, mais les postes clefs depuis le dernier mandat – les routes, les finances, l'agriculture – tout cela revient à des hommes. Au social, à la culture, ce sont des femmes. Et ça fait deux mandats que c'est comme ça. Je voudrais que ça change. »

Valérie G., Maire de Molines-en-Queyras, élue départementale

## La part des femmes parmi les élus locaux : des constats très mitigés

- Une **forte féminisation des conseils municipaux** depuis les élections de 2020 : la part des femmes dans les conseils municipaux est de 42,4%, toutes tailles de communes confondues. Elles représentent 34,5% des élu.es municipaux dans les communes de moins de 1000 habitants (soit 74% des communes françaises) et 46,8% des élu.es municipaux dans les communes de 1000 habitants ou plus<sup>52</sup>.
- Mais **toujours peu de femmes maires** : en 2020, **19,6% des maires** et 42,4% des conseillers municipaux sont des femmes<sup>53</sup>. L'écart entre le nombre de femmes à la base et le nombre de femmes à la tête de l'exécutif se creuse donc. Or, la **fonction de maire représente un fort enjeu de pouvoir**.
- La part des femmes parmi les élus locaux atteint les 42% mais elle reste faible et disparate dès lors qu'on touche aux postes « de pouvoir » : 11,4 % des président.e.s de conseils communautaires, 19,8% des maires, 20,2% des président.e.s de conseils départementaux et 31,6% des président.e.s de région (Figure 4)<sup>54</sup>.

Figure 4. Proportion de femmes parmi les ...



Source : DGCL. Données : Ministère de l'Intérieur, bureau des élections et des études politiques (application élection et RNE). Données 2021 : au 1<sup>er</sup> janvier pour le bloc communal ; au 1<sup>er</sup> août pour les départements et les régions.





### Femmes élues dans les municipalités: obstacles, stéréotypes, valeurs communes

- Des femmes élues dans les communes rurales déclarent être encore souvent attendues sur des sujets considérés comme plus « féminins » (« les fleurs, l'alimentation, les crèches », etc.) alors qu'elles ont, pour certaines, une **vision très transversale de la transition, y compris avec une maîtrise de compétences très techniques** (déchets, transports, énergie).
- Les femmes élues rencontrent de **nombreux obstacles**, comme celui de « devoir faire leurs preuves », siéger dans des assemblées où les femmes sont minoritaires (se sentir isolée), être confrontée à un problème de légitimité.
- Les femmes élues que nous avons rencontrées sont particulièrement **attachées à des valeurs comme la rigueur, la persévérance, la probité, l'équité**. Elles portent des projets d'envergure, et se disent moins sensibles aux jeux de pouvoir, au copinage, et moins attachées à « voir leur nom attaché à tel ou tel projet ».
- La participation des femmes en politique semble ne pas aller de soi : elle passe souvent par un **arbitrage délicat entre vie privée, vie publique et vie professionnelle**. Plusieurs maires de communes rurales (femmes et hommes) témoignent du fait que lorsqu'ils et elles veulent former une équipe, les réponses diffèrent selon le genre : les hommes ont tendance à donner leur réponse sans consulter leur partenaire, tandis que les femmes expriment quasiment systématiquement le besoin d'en parler avec leur compagnon, de peser le pour et le contre pour leur vie professionnelle, l'équilibre familial, leur temps personnel...
- Plusieurs femmes ayant été candidates à des élections municipales ou départementales **parlent des élections comme « quelque chose de très violent »**.





Par ailleurs, nous faisons le constat que les structures et institutions compétentes sur les questions de genre dans le contexte spécifique de la transition agroécologique et alimentaire ne sont pas très nombreuses... Or ce Brief montre que **le croisement de ces deux axes est primordial pour accélérer la transition écologique**. Une « **montée en compétences** » de l'ensemble des acteurs de la transition sur les questions de genre est donc plus que souhaitable !

Nous invitons notamment les acteurs suivants...

- Bailleurs de fond (Etat, Région, Département, Europe, ADEME...)
- Institutions et réseaux impliqués dans la structuration des PAT (Réseau National des PAT, Terres en Villes, Réseaux ruraux régionaux, Parcs naturels régionaux, Réserves de Biosphère, CIVAM, chambres d'agriculture, Départements...)
- Animatrices et animateurs de PAT
- Organismes de recherche, écoles supérieures d'agronomie, universités
- Élu.e.s ayant des responsabilités dans le développement des PAT sur leur territoire



... à aller plus loin dans :

- la définition de critères ou d'indicateurs sur l'égalité de genre et la ventilation systématique des données selon le genre
- l'adoption de la budgétisation sensible au genre et d'autres outils d'analyse Genre
- l'accompagnement des équipes (salariées, bénévoles, élu.e.s) dans la prise en compte des questions du genre (en faisant appel à des structures compétentes)<sup>55</sup>.
- l'élaboration de modules, de programmes, d'études prenant en compte le genre dans la transition agricole et alimentaire (écoles d'ingénieurs agronomes, universités, INRAE, CNRS...)
- la mise en application des recommandations de l'Etat sur l'égalité<sup>56</sup>



## ● ● Abréviations et acronymes

<b>AB</b>	Agriculture Biologique
<b>ADEAR</b>	Association pour le Développement de l'Emploi Agricole et Rural
<b>AMAP</b>	Association pour le Maintien de l'Agriculture Paysanne
<b>ATSEM</b>	Agent.e Territorial.e Spécialisé.e des Ecoles Maternelles
<b>BSG</b>	Budgétisation Sensible au Genre
<b>CIVAM</b>	Centres d'initiatives pour valoriser l'agriculture et le milieu rural
<b>DJA</b>	Dotation Jeunes Agriculteurs
<b>DRAAF</b>	Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt
<b>EPCI</b>	Etablissement Public de Coopération Intercommunale
<b>FNAB</b>	Fédération Nationale d'Agriculture Biologique
<b>GAEC</b>	Groupement Agricole d'Exploitation en Commun
<b>GIEE</b>	Groupement d'Intérêt Economique et Environnemental
<b>GRAAP</b>	Groupe de Recherche-Action sur l'Agroécologie Paysanne
<b>GRAB</b>	Groupement Régional d'Agriculture Biologique
<b>MSA</b>	Mutualité Social Agricole
<b>PAC</b>	Politique Agricole Commune
<b>PAT</b>	Projet Alimentaire Territorial
<b>PNRQ</b>	Parc Naturel Régional du Queyras
<b>PAI</b>	Point Accueil Installation
<b>SAFER</b>	Société d'Aménagement Foncier et d'Etablissement Rural
<b>SCIC</b>	Société Coopérative d'Intérêt Collectif



- 1 DRAAF : Direction Régionale de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Forêts
- 2 Voir [agroecologiepaysanne-graap.org](https://agroecologiepaysanne-graap.org).
- 3 <https://agriculture.gouv.fr/comment-construire-son-projet-alimentaire-territorial>
- 4 <https://www.fonction-publique.gouv.fr/legalite-entre-femmes-et-hommes-dans-la-fonction-publique-infographies>
- 5 [https://blog.robindevooght.be/posts/genre\\_au\\_parlement\\_wallon/](https://blog.robindevooght.be/posts/genre_au_parlement_wallon/)
- 6 <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/la-budgetisation-sensible-au-genre-guide-pratique>
- 7 Voir par exemple [http://www.produire-bio.fr/wp-content/uploads/2019/03/FNAB\\_2019\\_GUIDE-INSTALL-FEMME-AB-VF-PAGE-1.pdf](http://www.produire-bio.fr/wp-content/uploads/2019/03/FNAB_2019_GUIDE-INSTALL-FEMME-AB-VF-PAGE-1.pdf)
- 8 Devenir paysanne. Un guide sur l'installation au féminin. 2019. ADEAR05/GRAAP. Disponible sur <https://agroecologiepaysanne-graap.org/>
- 9 <https://www.civam.org/ressources/type-de-document/argumentaires-propositions/degenrons-le-monde-agricole-et-rural-ca-vous-derange/>
- 10 Comme par exemple le Festival Champs Libres, organisé de 2006 à 2015 par le GRCIVAM en région PACA/Sud sur le thème Agriculture et ruralité au féminin. Voir <https://festivalchampslibres.wordpress.com/>
- 11 [https://statistiques.msa.fr/sw\\_course\\_tag/emploi-agricole-feminin/](https://statistiques.msa.fr/sw_course_tag/emploi-agricole-feminin/)
- 12 [https://agriculture.gouv.fr/sites/minagri/files/documents/alimentation/pdf/V1\\_Analyse38Femmes\\_cle82e24b.pdf](https://agriculture.gouv.fr/sites/minagri/files/documents/alimentation/pdf/V1_Analyse38Femmes_cle82e24b.pdf)
- 13 <https://www.sol-asso.fr/quest-ce-quune-microferme/>
- 14 <https://www.msa.fr/lfp/documents/98830/80519330/Infostat+-+La+part+des+femmes+en+agriculture+en+2016>
- 15 [https://agriculture.gouv.fr/sites/minagri/files/documents/alimentation/pdf/V1\\_Analyse38Femmes\\_cle82e24b.pdf](https://agriculture.gouv.fr/sites/minagri/files/documents/alimentation/pdf/V1_Analyse38Femmes_cle82e24b.pdf)
- 16 D'après l'étude des données du Point Accueil Installation (Structure d'accueil des porteuses et porteurs de projet agricole) des Hautes-Alpes. Voir « Devenir paysanne : Un guide sur l'installation au féminin », à télécharger sur [agroecologiepaysanne-graap.org](https://agroecologiepaysanne-graap.org)
- 17 <https://www.senat.fr/rap/r16-615/r16-6155.html>
- 18 [https://www.senat.fr/rap/r16-615/r16-615\\_mono.html#toc91](https://www.senat.fr/rap/r16-615/r16-615_mono.html#toc91)
- 19 [http://nature-humaine.fr/wp-content/docs/lettres/LaLettreNH\\_n8\\_MD.pdf](http://nature-humaine.fr/wp-content/docs/lettres/LaLettreNH_n8_MD.pdf)
- 20 Voir Pionetti, C., 2020, op.cit, pp. 140-150 (« Entre masculinité et compétitivité : valeurs sûres ou injonctions paradoxales ? »).
- 21 Dejours, C., 1988, Le masculin entre sexualité et société, cité dans <https://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2000-1-page-25.htm>.
- 22 Enquête Relations Familiales et Intergénérationnelles INED-INSEE, citée dans [https://www.fnab.org/images/actions/MEP\\_SYNTHESE\\_FEMMES\\_EN\\_AB\\_PAGE\\_A\\_PAGE\\_VF.pdf](https://www.fnab.org/images/actions/MEP_SYNTHESE_FEMMES_EN_AB_PAGE_A_PAGE_VF.pdf). Voir aussi <https://www.inegalites.fr/Le-partage-des-taches-domestiques-et-familiales-ne-progresse-pas>
- 23 Voir la BD d'Emma sur la charge mentale, bien illustrée par le témoignage suivant de Fanny L. : <https://em-maclit.com/2017/05/09/repartition-des-taches-hommes-femmes/>
- 24 <https://www.fnab.org/actualites/evenements/1019-quelle-est-la-place-des-femmes-dans-l-agriculture-biologique-colloque>
- 25 « Le management au féminin » : Entre stéréotypes et ambiguïtés », 2013 <https://www.erudit.org/fr/revues/mi/2013-v17-n4-mi01016/1020677ar/>
- 26 <https://www.agro-media.fr/analyse/representation-femmes-dans-industrie-agroalimentaire-8742.htm>
- 27 <https://www.20minutes.fr/magazine/femmes-industrie-mag/2414679-20140326-les-rouages-de-la-feminisation-de-l-industrie>
- 28 Analyse quantitative de l'emploi, du marché du travail et de la formation Secteur de l'industrie agro-alimentaire, Bourgogne-Franche-Comté, avril 2018
- 29 <https://www.20minutes.fr/magazine/femmes-industrie-mag/2414679-20140326-les-rouages-de-la-feminisation-de-l-industrie>
- 30 <https://www.agro-media.fr/analyse/representation-femmes-dans-industrie-agroalimentaire-8742.html>
- 31 <https://www.agro-media.fr/analyse/representation-femmes-dans-industrie-agroalimentaire-8742.html>

- 32 <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2021/12/Chiffres-cles-Egalite-femmes-hommes-02-12-2021.pdf>
- 33 [https://www.lemonde.fr/campus/article/2020/02/18/les-ecoles-d-agronomie-bastion-de-femmes-dans-le-monde-des-ingenieurs\\_6029931\\_4401467.html](https://www.lemonde.fr/campus/article/2020/02/18/les-ecoles-d-agronomie-bastion-de-femmes-dans-le-monde-des-ingenieurs_6029931_4401467.html)
- 34 [https://www.lemonde.fr/campus/article/2020/02/18/les-ecoles-d-ingenieurs-tres-masculinisees-peuvent-avoir-un-effet-repoussoir\\_6029922\\_4401467.html](https://www.lemonde.fr/campus/article/2020/02/18/les-ecoles-d-ingenieurs-tres-masculinisees-peuvent-avoir-un-effet-repoussoir_6029922_4401467.html)
- 35 Ibid
- 36 Pour aller plus loin, voir Pionetti C., 2020, « *Dessine-moi la transition agroécologique !* » *Comment transformer l'agriculture et l'alimentation sur un territoire ?* » GRAAP, p.104-108. <https://agroecologiepay-sanne-graap.org/>
- 37 [https://www.inegalites.fr/Une-repartition-desequilibree-des-professions-entre-les-hommes-et-les-femmes?id\\_theme=22#:~:text=Les%20femmes%20sont%20surrepr%C3%A9sent%C3%A9es%20dans,66%20%25%20des%20enseignants%20sont%20des](https://www.inegalites.fr/Une-repartition-desequilibree-des-professions-entre-les-hommes-et-les-femmes?id_theme=22#:~:text=Les%20femmes%20sont%20surrepr%C3%A9sent%C3%A9es%20dans,66%20%25%20des%20enseignants%20sont%20des)
- 38 <https://www.causette.fr/en-prive/enfants/lumiere-sur-les-atsem-ces-actrices-de-lombre-des-ecoles-maternelles>
- 39 INSEE, Enquête Emploi 2009-2015 ; Calculs : Pôle emploi - France métropolitaine [https://www.pole-emploi.org/files/live/sites/peorg/files/documents/Statistiques-et-analyses/E%26S/ES\\_39\\_les%20metiers%20de%20l%27hotellerie%20et%20de%20la%20restauration.pdf](https://www.pole-emploi.org/files/live/sites/peorg/files/documents/Statistiques-et-analyses/E%26S/ES_39_les%20metiers%20de%20l%27hotellerie%20et%20de%20la%20restauration.pdf)
- 40 [https://www.cnfpt.fr/sites/default/files/etude\\_sectorielle\\_restaurant\\_2019\\_09\\_05.pdf](https://www.cnfpt.fr/sites/default/files/etude_sectorielle_restaurant_2019_09_05.pdf)
- 41 <https://www.emploi-pro.fr/edito/article/les-femmes-et-la-grande-distribution-aea-3871#:~:text=Elles%20sont%20m%C3%Ame%20d%C3%A9sormais%20majoritaires,acc%C3%A8dent%20%C3%A0%20de%20hautes%20fonctions.>
- 42 <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/index-2021-de-l-egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-une>
- 43 <https://www.skema-bs.fr/actualite-skema/etude-2020-de-l-observatoire-skema-de-la-feminisation-des-entreprises>
- 44 <https://www.vie-publique.fr/loi/278858-parite-loi-rixain-24-dec-2021-egalite-professionnelle-femmes-hommes>
- 45 <https://www.insee.fr/fr/statistiques/5422681>
- 46 <https://www.lesechos.fr/2013/09/pauvrete-les-meres-celibataires-de-plus-en-plus-fragilisees-selon-le-secours-populaire-343372>
- 47 <https://www.banquealimentaire.org/etude-csa-pour-les-banques-alimentaires-69-des-beneficiaires-sont-des-femmes-1909>
- 48 [https://www.liberation.fr/societe/precarite-alimentaire-france-strategie-alerte-sur-les-francais-qui-mangent-trop-peu-et-trop-mal-20210922\\_DAXJHODKOFF7RLNEH5CKMNXY5Y/](https://www.liberation.fr/societe/precarite-alimentaire-france-strategie-alerte-sur-les-francais-qui-mangent-trop-peu-et-trop-mal-20210922_DAXJHODKOFF7RLNEH5CKMNXY5Y/)
- 49 <http://www.ressources-marines.gov.pf/wp-content/uploads/sites/24/2017/07/femmes-de-mer-42-portraits-2015.pdf>
- 50 <http://www.comcomgq.com/fr/information/6836/la-redevance-ordures-menageres>
- 51 <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2650082>
- 52 <https://www.vie-publique.fr/eclairage/270578-bilan-de-lapplication-des-regles-de-la-parite-aux-elections-municipales>
- 53 <https://www.vie-publique.fr/eclairage/19618-la-parite-politique>
- 54 <https://www.collectivites-locales.gouv.fr/files/Accueil/DESL/2021/BIS/BIS%20%20C3%A9lus%20locaux%202021.pdf>
- 55 Par exemple, le Groupe Egaé <https://groupe-egae.fr/>; le Centre Hubertine Auclert <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/>; le WECF <https://wecf-france.org/>.
- 56 Voir aussi les recommandations gouvernementales sur Femmes et ruralité <http://www.senat.fr/notice-rapport/2021/r21-060-1-notice.html>





Direction régionale  
de l'alimentation,  
de l'agriculture et de la forêt