



DEGENRONS

Projet Inter-ONVAR 2024-2025

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



MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE,
DE L'AGRO-ALIMENTAIRE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

Liberté
Égalité
Fraternité



Service de Remplacement France

29, rue d'Astorg – 75008 Paris

accueil@servicederemplacement.fr

www.servicederemplacement.fr

Sommaire

I. Introduction.....	3
1. Contexte sociétal et professionnel : l'égalité femmes-hommes dans le monde agricole	3
1.1. Naissance du projet <i>Dégenrons</i> : dynamique inter-ONVAR et démarche d'analyse collective.....	4
II. Cadre méthodologique et déroulement du projet.....	6
2.1. Une démarche d'analyse et d'observation appliquée	6
2.2. Le déroulement du projet.....	7
2.3. Limites et points de vigilance.....	10
III. Analyse croisée des résultats qualitatifs et quantitatifs	11
1. Recrutement et embauche	11
2. L'accueil	23
3. Equipements et locaux.....	34
4. Perception des compétences	46
5. Relations employeur-salarié-es	56
6. Équilibre vie professionnelle / vie personnelle	72
7. Formation.....	82
Conclusion de la partie : III. Analyse croisée des résultats qualitatifs et quantitatifs	92
IV. Pistes d'actions et leviers opérationnels pour répondre aux enjeux identifiés	95
V. Conclusion générale	103
Références	105

I. Introduction.

1. Contexte sociétal et professionnel : l'égalité femmes-hommes dans le monde agricole

Depuis plusieurs années, la question de l'égalité entre les femmes et les hommes s'impose progressivement comme un enjeu central du développement agricole et rural. Longtemps invisibilisées, les femmes occupent pourtant une place essentielle dans la vitalité des exploitations, la transmission des savoirs et la cohésion des territoires. Leur contribution à la production, à la gestion et à l'innovation agricole est indéniable, mais demeure encore marquée par des inégalités structurelles, économiques et symboliques.

Dans le monde agricole français, ces inégalités se manifestent à plusieurs niveaux, accès différencié au foncier, à la formation et aux responsabilités professionnelles, répartition inégale des tâches domestiques et familiales, reconnaissance encore incomplète des métiers exercés par les femmes, notamment dans les sphères techniques ou de direction. Si des progrès notables ont été réalisés, la réalité du terrain témoigne d'une persistance des stéréotypes de genre, souvent intériorisés, qui freinent l'égalité réelle.

Les métiers agricoles restent aujourd'hui fortement genrés. Les fonctions techniques, de conduite de machines ou de gestion d'exploitation demeurent majoritairement masculines, tandis que les femmes sont plus présentes dans les activités d'élevage, de soins aux animaux, de transformation ou de commercialisation. Cette segmentation renforce les représentations associant compétence et masculinité, force physique et légitimité professionnelle. Dans ce contexte, l'égalité femmes-hommes ne saurait se réduire à un objectif juridique, elle interroge les pratiques, les cultures de travail et les modes d'organisation collectifs.

Au sein des Services de Remplacement, ces enjeux prennent une dimension particulière. L'activité de remplacement, confronte les agentes à une multiplicité d'environnements de travail, d'attentes et de comportements. Elle révèle de manière aiguë les mécanismes implicites de genre, affectations différenciées selon les tâches, jugements sur les compétences techniques, isolement professionnel ou difficultés à concilier disponibilité et vie personnelle. Ces réalités, longtemps tues, commencent à être nommées, analysées et discutées dans le réseau, signe d'une évolution profonde vers une reconnaissance des enjeux d'égalité comme leviers de qualité de vie au travail, d'attractivité et de performance collective.

L'égalité professionnelle n'est donc pas un sujet périphérique pour le secteur agricole, elle constitue un enjeu majeur de pérennisation. Favoriser la mixité, c'est aussi renforcer la capacité des exploitations et des structures à recruter, à fidéliser et à innover. C'est dans cette perspective que s'inscrit le projet *Dégenrons*, qui vise à faire de l'égalité entre les femmes et les hommes non plus une préoccupation marginale, mais un pilier structurant du modèle associatif et professionnel des Services de Remplacement.

1.1. Naissance du projet *Dégenrons* : dynamique inter-ONVAR et démarche d'analyse collective

Le projet *Dégenrons* voit le jour en 2024 dans le cadre d'une dynamique nationale portée par les Organismes Nationaux à Vocation Agricole et Rurale (ONVAR). Il a pour finalité de favoriser l'installation des femmes en agriculture, encore largement minoritaires, en identifiant les freins spécifiques à leur parcours et les leviers susceptibles d'encourager leur ancrage professionnel. Pour ce faire, les partenaires du projet s'appuient sur des situations concrètes de terrain, issues des réalités vécues dans leurs réseaux respectifs.

Neuf ONVAR se sont associés autour d'une ambition commune : SR France, FADEAR, FNAB, TRAME, RENETA, MIRAMAP, Accueil Paysan et Solidarité Paysans, sous le pilotage du chef de file, Réseau CIVAM. Ensemble, ils partagent la conviction que la transition agricole et rurale ne peut être pleinement réalisée sans une réflexion approfondie sur les rapports de genre, les conditions d'emploi et la reconnaissance des femmes dans l'ensemble des métiers agricoles.

Pour SR France, l'engagement dans *Dégenrons* trouve son origine dans un constat formulé lors de son Assemblée Générale 2023. Les travaux avaient alors mis en évidence des conditions d'accueil parfois précaires pour les agent·es de remplacement, que ce soit au sein des structures ou sur les exploitations. Certaines observations concernaient des besoins fondamentaux, accès à des sanitaires, à des vestiaires ou à un minimum de confort au travail, souvent absents du quotidien de ces professionnel·les.

En parallèle, le Réseau Civam exprimait sa volonté de développer une approche transversale sur les questions de genre à travers le projet *Dégenrons*. Cette convergence a conduit SR France à réinterroger ses propres données à la lumière du prisme du genre : qui sont les agentes de remplacement ? Quelles sont leurs conditions d'emploi, leurs difficultés ? Cette démarche

exploratoire a rapidement mis en évidence une carence d'informations précises, les données relatives au genre dans les Services de Remplacement étaient rares, éparses ou inexistantes.

Face à ce manque de connaissances, SR France a souhaité s'impliquer activement dans le projet *Dégenrons* afin de caractériser les problématiques existantes et identifier des leviers d'amélioration. L'objectif était de construire une compréhension partagée et opérationnelle des réalités vécues par les agentes et les structures, pour alimenter des actions concrètes d'accompagnement et de sensibilisation.

Le projet s'inscrit pleinement dans une dynamique inter-ONVAR, il bénéficie de la diversité des approches et des expériences de réseaux partenaires, enrichissant ainsi la réflexion commune sur l'égalité et la mixité dans le monde agricole. Cette mise en réseau traduit une volonté collective de considérer le genre comme un enjeu transversal de transition agricole, au même titre que la durabilité environnementale ou économique.

Le projet, pour SR France, repose sur trois fondements essentiels :

1. Identifier et caractériser les problématiques de genre vécues dans les Services de Remplacement, du point de vue des agentes et des structures.
2. Sensibiliser et former l'ensemble des acteurs du réseau (salarié·es, responsables, élu·es et adhérent·es) au sujet du genre, à la prévention des inégalités et des violences sexistes et sexuelles.
3. Co-construire des leviers d'action concrets pour améliorer la qualité de vie au travail, la mixité et la reconnaissance professionnelle.

Pour atteindre ces objectifs, la démarche s'est déployée en trois phases complémentaires :

- une phase exploratoire qualitative, fondée sur des entretiens auprès d'agentes et de structures,
- une phase d'enquêtes quantitatives, destinée à consolider et à objectiver les tendances observées,
- et enfin, une phase de restitution et de co-construction, mobilisant le réseau dans une dynamique d'apprentissage collectif et de transformation partagée.

Dégenrons représente ainsi une première pour SR France, une étude systémique et collective sur les dynamiques de genre, inscrite dans une perspective d'amélioration continue.

Au-delà des résultats obtenus, le projet marque une véritable évolution culturelle pour le réseau des Services de Remplacement. Il affirme sa capacité à devenir un réseau apprenant, en mesure de questionner ses pratiques et d'intégrer pleinement la dimension de genre dans ses politiques internes. Cette démarche vise à améliorer la qualité de vie et les conditions de travail de l'ensemble des acteurs et actrices du réseau, et à en faire un levier stratégique en faveur d'un travail agricole plus juste, inclusif, durable et attractif.

II. Cadre méthodologique et déroulement du projet

2.1. Une démarche d'analyse et d'observation appliquée

Le projet *Dégenrons* repose sur une démarche d'analyse visant à caractériser les problématiques de genre au sein du réseau des Services de Remplacement et à identifier des leviers d'action concrets pour y répondre.

Cette démarche a pour ambition de mieux comprendre le contexte et le quotidien dans lesquels s'inscrivent les conditions de travail des agentes de remplacement, afin de proposer des pistes d'amélioration adaptées au fonctionnement et aux réalités organisationnelles des Services de Remplacement.

L'étude a ainsi combiné plusieurs principes :

- **La participation des acteurs** : agentes, responsables administratifs et élu·es ont contribué à la réflexion et au partage d'expériences à chaque étape du projet.
- **La réalité du terrain** : les constats sont issus des situations vécues et des discours recueillis.
- **La complémentarité des méthodes** : le croisement d'analyses qualitatives et quantitatives a permis d'objectiver les résultats et de consolider les enseignements.
- **La valorisation collective** : les enseignements ont été discutés et mis en perspective lors de temps d'échange partagés, favorisant une appropriation commune des constats.

Cette approche a permis d'associer rigueur d'analyse et proximité avec le terrain, en plaçant la parole des agentes au centre du processus.

Elle s'inscrit dans une volonté de produire des éléments concrets, utiles et actionnables, au service de l'amélioration continue des pratiques d'accueil, de gestion et d'accompagnement au sein du réseau des Services de Remplacement.

2.2. Le déroulement du projet

Le projet *Dégenrons* s'est déployé sur l'année 2024–2025, suivant trois grandes étapes complémentaires, une phase exploratoire qualitative, une phase d'enquêtes quantitatives, et une phase de restitution et de mise en débat collectif.

Ce cheminement progressif visait à partir des expériences du terrain pour aboutir à des constats consolidés et des leviers d'action co-identifiés avec les acteurs du réseau.

2.2.1. Phase 1 : Étude qualitative exploratoire

A. Objectifs

La première phase a permis de recueillir la parole et les vécus des agentes et des managers, afin d'identifier les grandes dynamiques liées au genre, de favoriser l'acculturation du réseau des Services de Remplacement à cette thématique, et de construire des questionnaires d'enquête pertinents pour la suite du projet.

B. Méthodologie

Des entretiens semi-directifs ont été conduits auprès de :

- 16 agentes de remplacement, représentant différents profils et territoires.
- 9 managers de SR de tailles et d'organisations variées.

Les entretiens ont suivi une trame commune, structurée autour d'une question ouverte favorisant une libre expression et une approche spontanée du sujet par les participant·es, puis d'un questionnement articulé autour de sept axes :

1. le recrutement,
2. l'accueil,

3. les conditions matérielles et les équipements,
4. la reconnaissance et la perception des compétences,
5. la relation employeur,
6. l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle,
7. l'accès à la formation.

L'analyse des entretiens a consisté en un travail de regroupement et de mise en perspective des propos recueillis, afin de faire émerger les tendances communes, les points de vigilance et les propositions récurrentes exprimées par les participantes et les structures.

Ces enseignements ont permis de dégager une vision d'ensemble des dynamiques de genre au sein du réseau et ont servi de base à l'élaboration des questionnaires diffusés lors de la phase d'enquêtes quantitatives.

2. 2.2. Phase 2 : Enquêtes quantitatives

A. Objectifs

La deuxième phase visait à confirmer et quantifier les constats issus de la phase qualitative, en élargissant le périmètre d'analyse à un échantillon national.

B. Méthodologie

Deux enquêtes distinctes ont été élaborées à partir des résultats de la phase 1 :

- une enquête destinée aux agentes de remplacement (158 réponses collectées) ;
- une enquête destinée aux managers SR (47 réponses).

Ces questionnaires ont été diffusés entre juin et juillet 2025, à l'échelle nationale. Les données ont fait l'objet d'analyses statistiques descriptives et croisées, permettant de repérer les écarts de perception entre les agentes et les managers, et d'objectiver plusieurs constats issus de la phase qualitative.

2.2.3. Phase 3 : Restitution et mise en débat collectif

A. Objectifs

La dernière phase a eu pour but de partager et discuter les résultats auprès des acteurs du réseau, afin d'enrichir leur interprétation et de faire émerger des leviers de progrès communs.

B. Méthodologie

Les résultats ont été présentés au sein d'un groupe de travail co-animé par SR France et Madame Estelle Bois Farinaud, doctorante et chercheuse en sciences de gestion au CERAG de Grenoble, dont la thèse porte sur « *La contribution des jeux sérieux à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* ».

Ce groupe rassemblait :

- des représentantes de structures départementales,
- des agentes de remplacement,
- ainsi que des administratrices et responsables d'équipes.

Des ateliers participatifs ont permis de :

- Partager et discuter collectivement des constats issus des phases précédentes,
- Identifier des actions concrètes à court, moyen et long terme, afin de répondre aux problématiques identifiées et d'améliorer la qualité de vie et les conditions de travail de l'ensemble des acteurs et actrices des Services de Remplacement.

2. 3. Limites et points de vigilance

Comme toute démarche d'analyse qualitative et quantitative menée à l'échelle d'un réseau national aux réalités hétérogènes, le projet Dégenrons présente certaines limites méthodologiques qu'il convient de prendre en compte dans la lecture des résultats.

La première tient à la portée des données recueillies. Les résultats doivent être appréhendés comme des indicateurs de tendances et de dynamiques observées, et non comme une photographie exhaustive ou strictement représentative de l'ensemble du réseau. La diversité des contextes territoriaux, des modes d'organisation des structures et des situations professionnelles rend en effet toute généralisation délicate.

La sensibilité des thématiques abordées constitue également un point de vigilance. Les sujets liés au genre, aux discriminations ou aux violences peuvent susciter des mécanismes de retenue, de minimisation ou de non-expression, tant du côté des agentes que des managers. Ces phénomènes sont susceptibles d'influencer la nature et l'intensité des réponses recueillies, sans pour autant remettre en cause la réalité des situations décrites.

Par ailleurs, le projet s'inscrit dans un contexte où les données consolidées sur ces enjeux étaient jusqu'alors limitées au sein du réseau. La démarche engagée relève ainsi d'un travail de première caractérisation, nécessaire pour objectiver des réalités professionnelles encore peu documentées et poser des bases communes d'analyse.

Enfin, le choix de centrer l'étude sur les expériences des agentes de remplacement permet de rendre visibles des difficultés spécifiques, mais ne permet pas, à lui seul, de comparer ces situations à celles vécues par l'ensemble des salarié-es du réseau. Les résultats doivent donc être compris comme une analyse située, éclairant les conditions de travail des femmes dans le métier, et appelant à des approfondissements ultérieurs.

III. Analyse croisée des résultats qualitatifs et quantitatifs

Cette partie propose une analyse croisée des données issues des enquêtes quantitatives et qualitatives menées dans le cadre du projet Dégenrons. Elle vise à mettre en regard les expériences exprimées par les agentes de remplacement et les perceptions des managers, afin de mieux comprendre les dynamiques à l'œuvre au sein des Services de Remplacement.

L'analyse s'organise par grandes thématiques structurant les parcours professionnels : du recrutement à la formation, en passant par l'accueil, les conditions matérielles de travail, la reconnaissance des compétences, les relations employeur-salarié-es et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Pour chacune de ces thématiques, le croisement des points de vue permet d'identifier à la fois des pratiques positives, des écarts de perception et des marges de progression, dans une logique de compréhension globale et non de mise en cause des acteurs.

1. Recrutement et embauche

Le recrutement constitue la première étape du parcours professionnel au sein des Services de Remplacement et joue un rôle déterminant dans l'attractivité du métier et la diversification des profils. Cette sous-partie analyse les représentations, les pratiques et les perceptions associées au recrutement, en s'appuyant sur les retours des agentes et des managers.

1.1. Point de vue des agentes

L'expérience de recrutement est, pour la majorité des agentes interrogées, positive et accueillante. Les témoignages mettent en avant des relations humaines bienveillantes, une communication simple et directe, et une impression d'accessibilité avec les managers. Les agentes évoquent un recrutement sans préjugés, fondé sur l'écoute et la disponibilité des équipes administratives.

« Très bien, un bon échange et pas de préjugés sur mon parcours. », « Un accueil très agréable, les informations sur le travail étaient claires. », « Je me suis sentie de suite en confiance et écoutée. ».

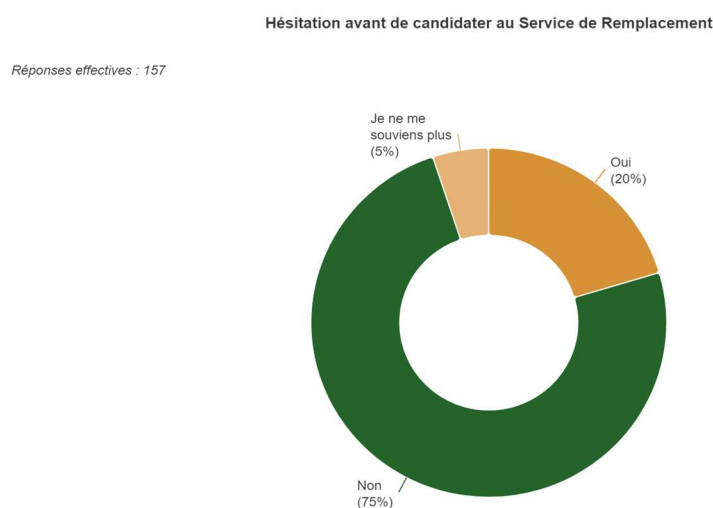
Cette dimension humaine constitue un réel point fort et contribue à rassurer les nouvelles recrues. Elle compense bien souvent l'absence de formalisation dans les procédures, certaines agentes décrivent un processus très simplifié, parfois même sans entretien préalable, ce qui laisse place

à une intégration rapide mais à des repères de départ moins clairs, qui pourront par la suite contribuer à des manques d'informations pour pleinement prendre leur poste et être en confiance.

« Je n'ai pas eu d'entretien, j'ai simplement rempli des papiers à distance avant de les renvoyer. », « Je me suis un peu perdue au début, je n'ai eu aucun contact direct. ».

1. 1. 1. Des barrières d'entrée : hésitations, autocensure et représentations genrées

Si les agentes aujourd'hui en poste décrivent globalement une bonne expérience, les données quantitatives montrent qu'une femme sur cinq (20 %) a hésité avant de candidater.



Les principales raisons relèvent de l'autocensure, due à un manque de confiance en soi.

- 63 % doutaient de leurs compétences techniques
- 31 % avaient peur de ne pas être suffisamment autonomes
- 31 % ont été dissuadées par leur entourage
- 13 % craignaient que le métier « ne soit pas adapté aux femmes »

Ces hésitations s'inscrivent dans un contexte plus large où les métiers et les formations agricoles demeurent fortement masculinisés. Le fait que 20 % des agentes actuellement en poste déclarent avoir hésité à candidater met en lumière l'existence de barrières potentielles à l'entrée,

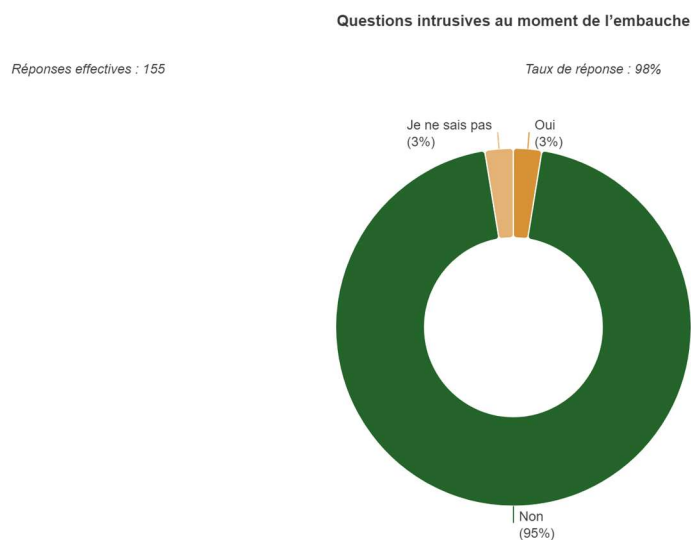
susceptibles de freiner l'envie de certaines femmes à rejoindre les Services de Remplacement. Ces mécanismes d'autocensure ont également été soulignés par des responsables de structures, qui ont observé la mise en retrait de certains profils lors de leurs interventions dans les lycées agricoles.

Il est important de souligner que les femmes interrogées sont précisément celles qui, malgré leurs doutes initiaux, ont finalement réussi à dépasser ces hésitations. Ce constat ne nous renseigne donc pas sur le nombre, potentiellement bien plus important, de femmes qui, confrontées aux mêmes freins, n'ont pas osé aller jusqu'à la candidature.

Ainsi, l'autocensure identifiée chez « une femme sur cinq » constitue probablement un minimum, et non une estimation exhaustive. Elle met en lumière un risque, si les recruteurs et recruteuses, notamment lors d'événements, de forums ou d'interventions en lycées, ne tiennent pas compte de cette autocensure, ils passent inévitablement à côté de candidates compétentes mais retenues par leurs doutes plutôt que par un manque réel de capacité.

Ce premier enseignement invite à interroger nos pratiques de recrutement et de communication, comment lever ces freins ? Comment rendre le métier plus accessible symboliquement ? Comment encourager les femmes à franchir le pas ? Nous verrons plus loin si, du côté des responsables d'associations, cette dynamique est effectivement prise en compte dans les processus de recrutement.

1. 1. 2. Une quasi-absence de questions intrusive mais un signal à ne pas minimiser



Sur l'ensemble des répondantes, 94 % déclarent ne jamais avoir reçu de questions intrusives lors de l'entretien d'embauche. Seules 3 % en ont vécu, et 3 % ne savent plus.

Pour cette minorité, les questions ou remarques concernent majoritairement :

- la situation familiale (75 %)
- la conciliation vie pro/vie perso (50 %)
- l'apparence physique (25 %)
- la légitimité professionnelle liée au genre (25 %)

Même rares, ces pratiques doivent être prises au sérieux, les questions liées à la vie familiale, au projet d'enfant ou au statut marital sont illégales dans un entretien d'embauche et touchent directement aux stéréotypes selon lesquels les femmes seraient moins disponibles ou moins stables professionnellement.

1. 2. Point de vue des managers

1. 2. 1. Un recrutement perçu comme neutre et égalitaire

Dans les réponses des managers, une posture revient systématiquement, le genre n'est pas un critère de recrutement. Les responsables affirment rechercher avant tout des compétences, de la motivation, et une capacité d'adaptation au terrain.

Les verbatims suivants, illustrent cette posture :

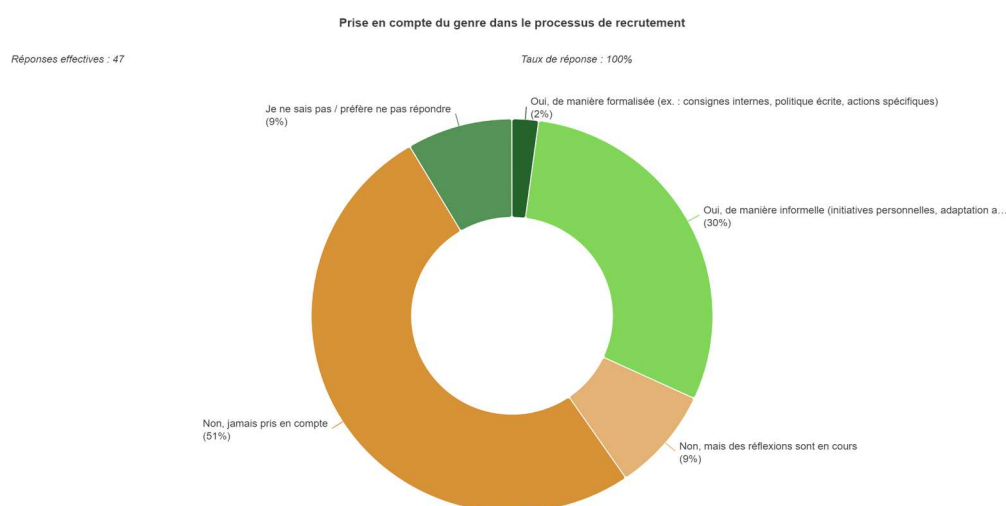
« Nous sommes à la recherche de personnels femme ou homme, seules les compétences sont importantes. », « Dans notre processus de recrutement, il n'y a aucune différence entre l'embauche d'un homme ou d'une femme : mêmes compétences recherchées, même salaire... »

Cette approche, sincère et cohérente avec les valeurs du réseau, témoigne d'un attachement fort à l'équité individuelle. Cependant, les données quantitatives révèlent que ces intentions égalitaires ne suffisent pas à garantir un recrutement réellement inclusif.

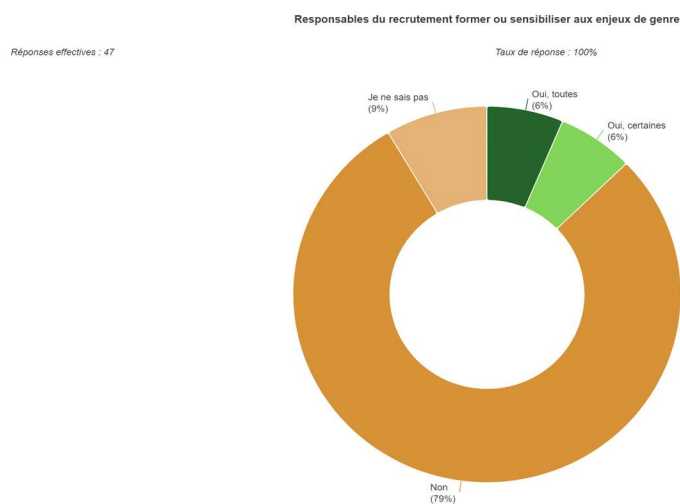
1. 2. 2. Une absence de prise en compte du genre dans les pratiques : un angle mort qui renforce les inégalités existantes

Lorsque l'on interroge les structures sur la place du genre dans leur processus de recrutement, les résultats montrent un faible niveau d'intégration ou de réflexion sur ce sujet :

- 51 % déclarent que le genre n'est jamais pris en compte.
- 30 % indiquent une prise en compte informelle uniquement.
- Seules 2 % l'intègrent de manière formalisée (consignes, politique).



Dans le même temps, les personnes en charge du recrutement ne sont pas formées ou sensibilisées à ces enjeux :



- 79 % n'ont bénéficié d'aucune formation ou sensibilisation au genre.

Les résultats de l'enquête montrent que, contrairement au discours déclaratif souvent mobilisé par les structures, le genre n'est pas absent des pratiques de recrutement. Il est plutôt peu visible, rarement interrogé et insuffisamment outillé, ce qui conduit à une gestion « par défaut » des situations, largement fondée sur des représentations sociales dominantes. En l'absence de cadres explicites permettant de penser et de réguler ces enjeux, les processus de recrutement tendent ainsi à s'inscrire dans une apparente neutralité, qui peut masquer des mécanismes de sélection implicitement genrés.

Ce constat fait écho à de nombreux travaux en sciences sociales. Joan Acker, dans sa théorie des organisations genrées, montre que les organisations qui se pensent neutres intègrent en réalité des normes masculines implicites dans leurs structures, leurs rôles et leurs pratiques, contribuant ainsi à la reproduction des inégalités de genre. De son côté, Pierre Bourdieu met en évidence, à travers le concept d'habitus, la manière dont des pratiques présentées comme objectives ou rationnelles sont traversées par des schémas de perception et d'évaluation profondément genrés, qui orientent les choix sans être explicitement formulés. Les travaux de Catherine Marry, notamment sur l'orientation et les parcours professionnels dans les secteurs techniques, soulignent quant à eux que les dispositifs de recrutement dits « neutres » tendent à favoriser les trajectoires masculines, déjà socialisées à ces univers professionnels, au détriment de profils féminins moins légitimés a priori.

Ainsi, loin de constituer une garantie d'égalité, la neutralité affichée dans les pratiques de recrutement peut contribuer à la reproduction de désavantages structurels, en laissant agir des normes et des représentations qui ne sont ni nommées ni discutées. Les résultats de l'étude invitent dès lors à dépasser cette neutralité apparente, afin de rendre visibles les mécanismes à l'œuvre et de se doter de leviers permettant d'agir plus consciemment sur les processus de recrutement.

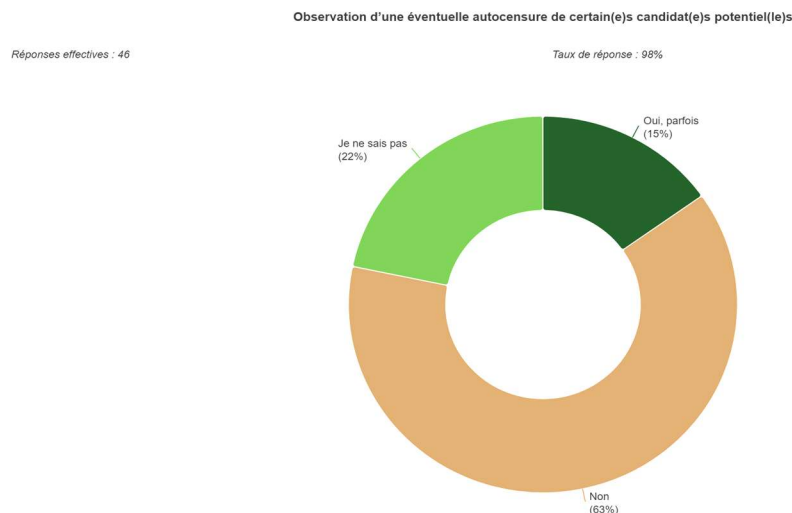
En d'autres termes, cette posture neutre, consistant à dire « *nous recrutons sans distinction femmes-hommes* », bien que sincère et bienveillante, ne suffit pas lorsque l'environnement professionnel lui-même n'est pas égalitaire. Elle place les candidates dans une situation où elles doivent se conformer aux normes historiquement masculines du métier, et conduit à invisibiliser

plusieurs barrières d'entrée pourtant bien identifiées chez les femmes, manque de confiance en soi, découragement de l'entourage ou mauvaises représentations du métier.

Adopter une posture strictement neutre empêche ainsi de développer des pratiques de recrutement adaptées, capables de lever ces freins et de sécuriser la démarche des candidates. En conséquence, nos associations se privent potentiellement d'un vivier élargi de personnes compétentes, qui n'osent tout simplement pas candidater faute d'être accompagnées ou rassurées.

1. 2. 3. Une autocensure connue mais peu anticipée

Lorsque les managers sont interrogées sur l'autocensure des candidat·es potentielles, 15 % déclarent l'avoir observée, tandis que 63 % répondent "Non" et 22 % "Je ne sais pas".



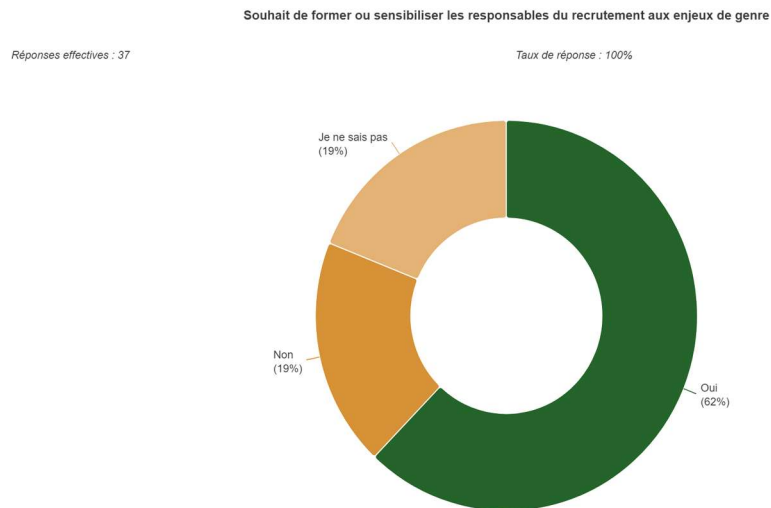
Ce décalage avec les données recueillies auprès des agentes (dont 20 % hésitent à postuler) montre que les managers ne perçoivent pas ce phénomène, alors même qu'il concerne une part significative des candidates potentielles, démontrant ainsi l'impact de la posture neutre évoqué précédemment.

Ce point est crucial car une barrière que les recruteurs ne voient pas est une barrière qui se renforce. Si les responsables ne sont ni formés, ni sensibilisés, ils ne peuvent pas :

- repérer les signaux liés à l'autocensure ;
- adapter leur discours pour recruter les femmes ;

- mettre en place des dispositifs d'information pertinents;

Ainsi, la bonne volonté affichée ne suffit pas, une posture proactive est nécessaire pour compenser les freins identifiés chez les agentes.



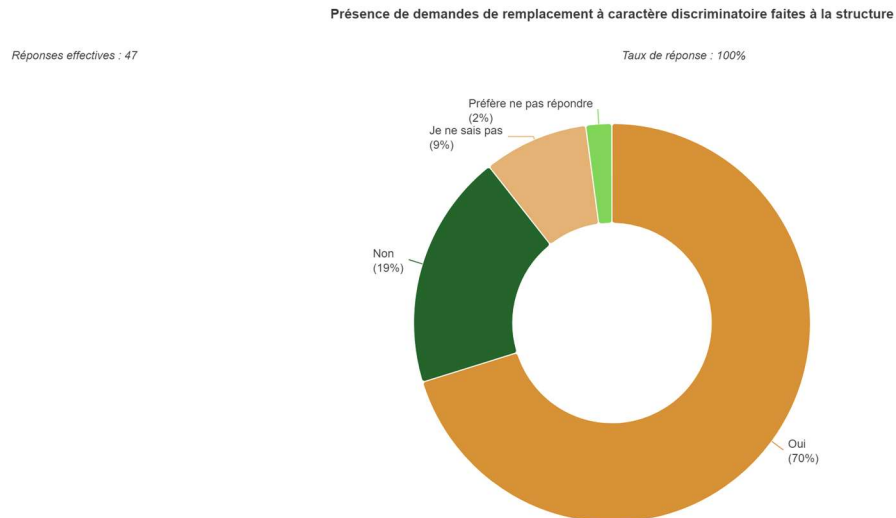
Enfin, un enseignement particulièrement encourageant ressort de l'enquête. Malgré l'absence actuelle de formation aux enjeux de genre dans 79 % des structures, une large majorité de responsables exprime le souhait de se former à l'avenir. Ainsi, 62 % répondent favorablement et 19 % indiquent « ne pas savoir », traduisant une réelle ouverture et une disponibilité à s'engager dès lors que ces problématiques sont identifiées et mises en discussion.

Ce résultat montre qu'une fois les enjeux explicités, difficultés d'accès au métier pour les femmes, persistance des stéréotypes, les responsables associatifs se reconnaissent comme parties prenantes d'une amélioration possible. Leur volonté d'être outillés constitue un levier majeur, elle témoigne d'une dynamique constructive et d'un fort potentiel de transformation, permettant d'envisager une évolution des pratiques de recrutement dans une perspective plus égalitaire.

1. 2. 4. Les demandes discriminatoires des adhérents et adhérentes ainsi que leur impact sur le recrutement

Un phénomène rencontré au cours de cette étude soulève des questions quant à son poids et à son influence sur les pratiques de recrutement, les demandes discriminatoires de

remplacement, c'est-à-dire les situations où un adhérent ou une adhérente demande explicitement qu'un homme ou qu'une femme soit envoyé pour assurer le remplacement.



Les données montrent que ces demandes sont largement répandues :

- 70 % des structures déclarent y avoir déjà été confrontées ;
- 19 % affirment n'en avoir jamais reçu ;
- 9 % ne savent pas ou préfèrent ne pas répondre.

Même si ces demandes représentent une part minoritaire, voire très faible, des sollicitations reçues par les structures, il s'agit néanmoins d'un phénomène structurel. Il dépasse la responsabilité individuelle des managers et s'ancre dans les représentations culturelles du milieu agricole, où certaines tâches continuent d'être perçues comme « masculines ». Les structures se retrouvent ainsi en première ligne pour gérer, contenir ou négocier ces demandes, qui traduisent des attentes profondément enracinées dans les pratiques et les imaginaires professionnels.

Or cette gestion se fait, dans une majorité de cas, sans cadre interne clairement défini, 61 % des managers déclarent ne disposer d'aucune consigne ou ligne de conduite officielle concernant ces situations.

Cela signifie que certaines structures improvisent, selon ses ressources, son organisation et surtout la sensibilité personnelle du ou de la responsable administrative. Cette absence de cadre pose la question de l'accompagnement des agentes, si un manager décide de les envoyer tout de même sur une exploitation qui ne souhaitait pas leur présence, quel dispositif existe pour les préparer et les accompagner ?

Nous relevons alors des pratiques hétérogènes face à ces demandes discriminatoires. Lorsqu'ils y sont confrontés, les managers adoptent des stratégies variées :

- 94 % engagent un échange pédagogique pour déconstruire l'a priori ;
- 30 % affectent malgré tout un agent conforme à la préférence exprimée ;
- 21 % adaptent l'organisation (ex. attendre qu'un homme soit disponible) ;
- 15 % refusent clairement la demande.

Et deux enseignements principaux émergent :

1. La majorité des structures tentent de lutter contre les préjugés. Les échanges pédagogiques témoignent d'une volonté de dialogue et d'accompagnement des adhérents et adhérentes, cohérente avec les valeurs du réseau.
2. Mais près d'un tiers s'adaptent malgré tout aux demandes discriminatoires. Affecter un agent masculin, différer une mission, ou contourner le planning pour satisfaire la préférence d'un adhérent reviennent, même involontairement, à normaliser une discrimination.

Un autre élément partagé lors des échanges qualitatifs mérite attention. Certains personnels administratifs expliquent qu'ils n'osent pas s'opposer à un·e adhérent·e, de peur de « se mettre à dos » une personne susceptible, à l'avenir, de devenir administrateur·rice de la structure. Cette situation place les salariés administratifs dans une relation de pouvoir asymétrique, réduisant leur marge de manœuvre pour traiter ces demandes de manière ferme ou alignée avec des principes d'égalité.

Dans un contexte où certaines exploitations refusent des agentes, où aucune règle interne ne s'applique, et où les administratifs peuvent craindre les conséquences d'un refus ferme, ces demandes discriminatoires peuvent façonner les pratiques de recrutement, parfois même de façon inconsciente :

- la manière dont les structures imaginent le profil idéal du remplaçant ;
- la manière dont elles évaluent les candidatures féminines, en anticipant des refus potentiels,
- la manière dont elles assignent les missions, dès l'embauche.

1. 3. Analyse croisée et synthèse de la partie recrutement et embauche

L'analyse croisée met en lumière un décalage notable entre l'expérience des agentes et la manière dont les managers appréhendent les enjeux liés au recrutement. Du côté des agentes, une part significative, environ une sur cinq, indique avoir hésité à candidater, en raison de doutes sur leurs compétences techniques, d'une appréhension vis-à-vis de l'autonomie demandée ou encore de messages décourageants provenant de leur entourage. S'ajoute à cela la perception d'un métier encore associé au masculin, héritée de représentations culturelles persistantes. Ces freins, situés en amont du recrutement, montrent que les principales difficultés relèvent davantage de l'accès au métier que de l'intégration dans les structures.

Les managers, quant à eux, identifient peu ces freins. La majorité déclare ne pas observer d'autocensure et affirme recruter « sans distinction femmes-hommes ». Cette posture, qui se veut égalitaire, repose toutefois sur l'idée que l'environnement professionnel est déjà neutre, alors que certaines attentes du métier demeurent associées à des normes historiquement masculines. En pratique, cette neutralité peut conduire à laisser aux candidates la responsabilité de s'adapter à ces attentes, sans que des ajustements ou des actions spécifiques soient envisagés pour lever les obstacles identifiés chez les femmes. Ce décalage entre les intentions et les effets peut contribuer, de manière indirecte, à une attractivité moindre du métier pour les femmes et à un volume de candidatures féminines plus limité, sans que les structures en aient toujours pleinement conscience.

Les demandes discriminatoires formulées par certains adhérents et adhérentes constituent un élément supplémentaire à considérer. Bien qu'elles représentent une part minoritaire des sollicitations, elles demeurent rencontrées, 70 % des structures y ont déjà été confrontées. Si la plupart cherchent à déconstruire ces demandes, une part non négligeable s'y adapte encore, en affectant un homme ou en ajustant l'organisation du travail. L'absence de consignes internes clairement établies conduit à des réponses hétérogènes et à une gestion au cas par cas. Dans certains contextes, ces demandes peuvent également influencer, parfois de manière inconsciente, les réflexions liées au recrutement, anticipation d'éventuels refus d'adhérents et

adhérentes, valorisation accrue de compétences perçues comme masculines ou doute sur l'adéquation des candidatures féminines. Ces mécanismes, bien que rarement explicités, peuvent contribuer à entretenir des représentations différenciées des profils attendus.

Enfin, un élément positif ressort nettement, une majorité de responsables exprime le souhait d'être formée aux enjeux de genre. Cette volonté montre que, lorsque les problématiques sont caractérisées et discutées, les structures se reconnaissent comme actrices possibles de solutions. Ce positionnement constitue un levier important pour accompagner l'évolution des pratiques et renforcer la mixité professionnelle au sein du réseau.

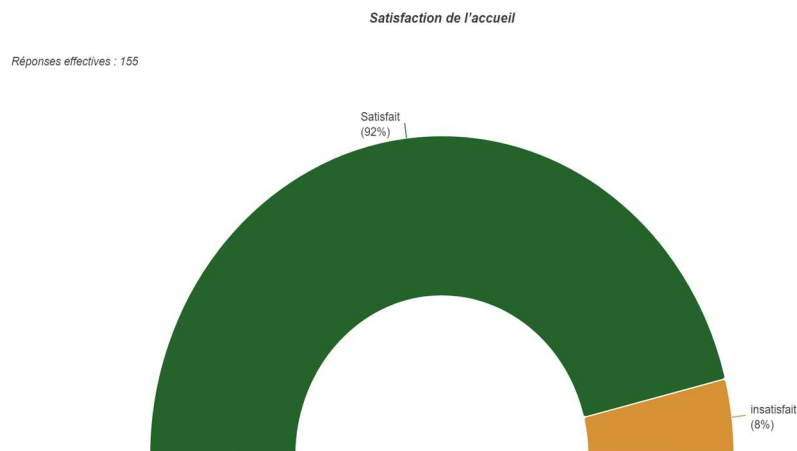
Au final, trois dynamiques principales apparaissent, des femmes qui doivent franchir des barrières d'accès souvent invisibles, des managers engagés mais encore insuffisamment outillés pour identifier et lever ces obstacles et des adhérents et adhérentes dont certaines attentes peuvent influencer, de manière variable, sur l'organisation et le recrutement. Rendre ces enjeux visibles, les discuter collectivement et développer des outils adaptés apparaît dès lors comme une condition importante pour favoriser une plus grande égalité d'accès au métier de remplacement, en cohérence avec la volonté déclarée de recruter sans distinction de genre.

2. L'accueil

L'accueil des nouvelles agentes constitue un moment clé dans l'intégration au sein des Services de Remplacement. Il conditionne la compréhension du cadre de travail, l'accès à l'information, la connaissance des droits et la qualité de la relation avec la structure.

Cette partie s'attache à analyser la manière dont l'accueil est organisé et vécu, en croisant les perceptions des agentes et des managers. Elle interroge notamment la formalisation de l'accueil, la circulation des informations et la place accordée aux questions de prévention, de droits et de conditions de travail.

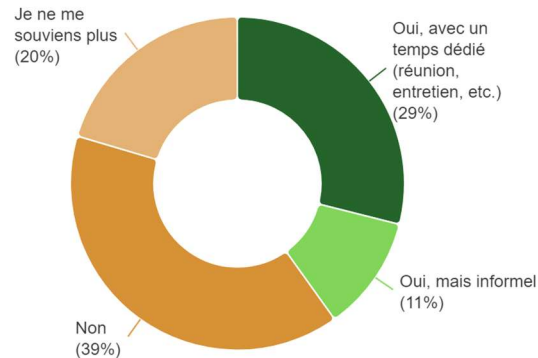
2.1. Point de vue des agentes



Les agentes expriment très majoritairement une satisfaction globale quant à leur accueil au sein des Services de Remplacement, 92 % déclarent s'être senties bien accueillies. Ce résultat traduit une perception globalement positive de leur intégration, et laisse supposer que l'accueil administratif et relationnel correspond largement à leurs attentes premières. Cependant, ce haut niveau de satisfaction interroge, il coexiste avec une faible présence des sujets liés au genre, ce qui suggère que ces thèmes ne font pas encore partie des attentes explicites des agentes lors de leur arrivée.

Accueil formalisé à l'arrivée dans le Service de Remplacement

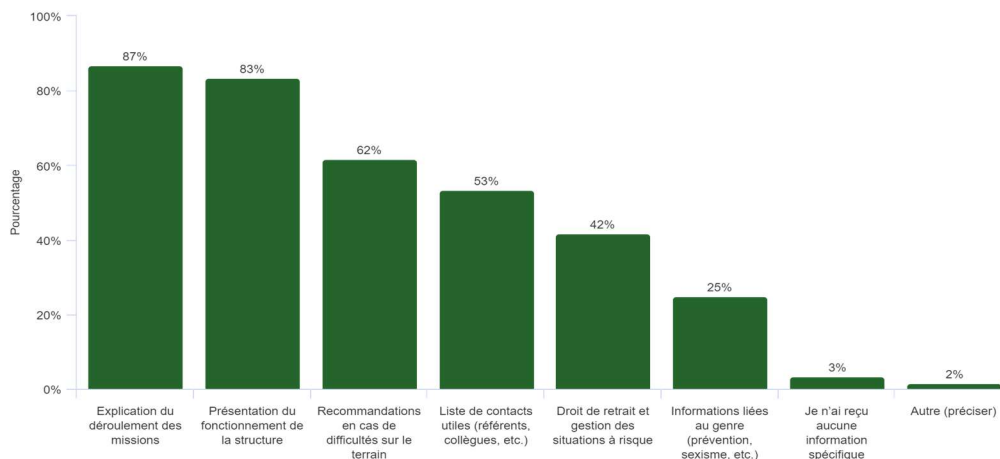
Réponses effectives : 152



Lorsqu'on s'intéresse plus précisément aux modalités d'accueil, seules 29 % des agentes déclarent avoir bénéficié d'un accueil formalisé, incluant un temps dédié (réunion, entretien, présentation structurée). Par ailleurs, 11 % évoquent un accueil informel, tandis que 39 % indiquent ne pas avoir eu d'accueil identifiable et que 20 % ne s'en souviennent plus. Ces résultats montrent que les pratiques d'accueil varient fortement d'une structure à l'autre et d'une agente de remplacement à l'autre.

Informations transmises lors de l'accueil

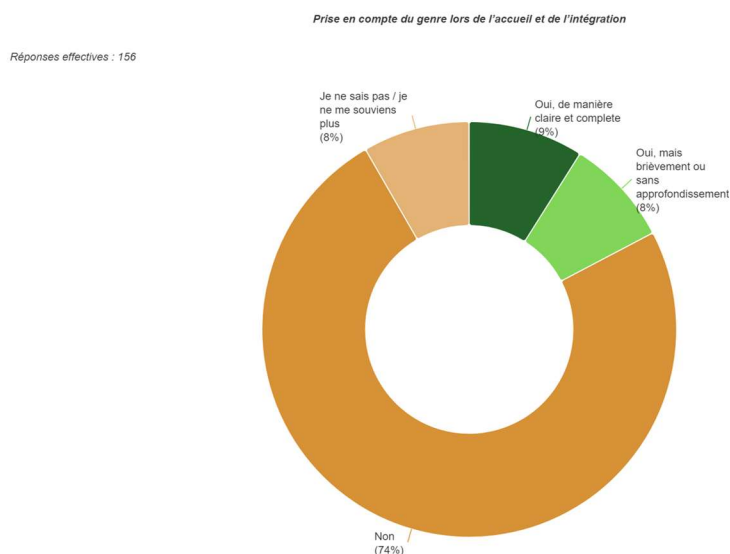
Réponses effectives : 60



Pour celles ayant bénéficié d'un temps d'accueil, les informations transmises concernent principalement des éléments techniques et organisationnels, 87 % ont reçu une explication du

déroulement des missions, 83 % une présentation du fonctionnement de l'association, et 62 % des recommandations en cas de difficultés sur le terrain. Les sujets plus sensibles ou liés à la sécurité sont moins présents, 42 % ont été informées du droit de retrait ou de la gestion des situations à risque. Les informations liées au genre, à la prévention du sexisme ou aux situations problématiques ont été transmises à seulement 25 % des agentes.

Population étudiée : 9_2_Quel_est_votre_sexe_parmi_Femme"
Taille de l'échantillon 158 réponses

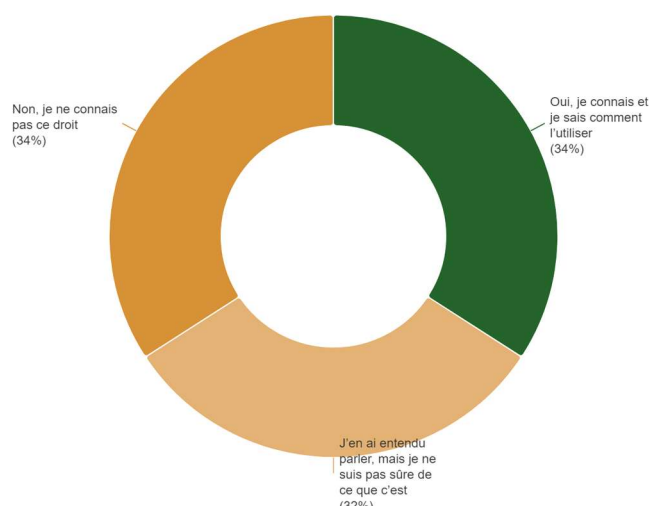


Ce constat est renforcé par une autre donnée, 74 % des agentes indiquent ne pas avoir été sensibilisées aux problématiques de genre lors de leur accueil ou par la suite. Seules 9 % rapportent une sensibilisation "claire et complète", et 8 % une sensibilisation brève. Cette absence d'information peut avoir des implications directes sur leur capacité à repérer, interpréter ou signaler des situations problématiques au sein des exploitations.

Cette tendance se retrouve dans la connaissance de leurs droits, seules 19 % des agentes déclarent avoir reçu une information claire et complète concernant leurs droits en tant que salariées (droit de retrait, gestion des incidents, recours possibles), et 18 % indiquent avoir reçu une information rapide ou imprécise. Près de la moitié (48 %) déclarent n'avoir reçu aucune information sur ces sujets. De même, concernant le droit de retrait, 34 % des agentes en comprennent le principe et savent comment l'utiliser, mais 34 % déclarent ne pas connaître ce droit, et 32 % en ont seulement une idée vague.

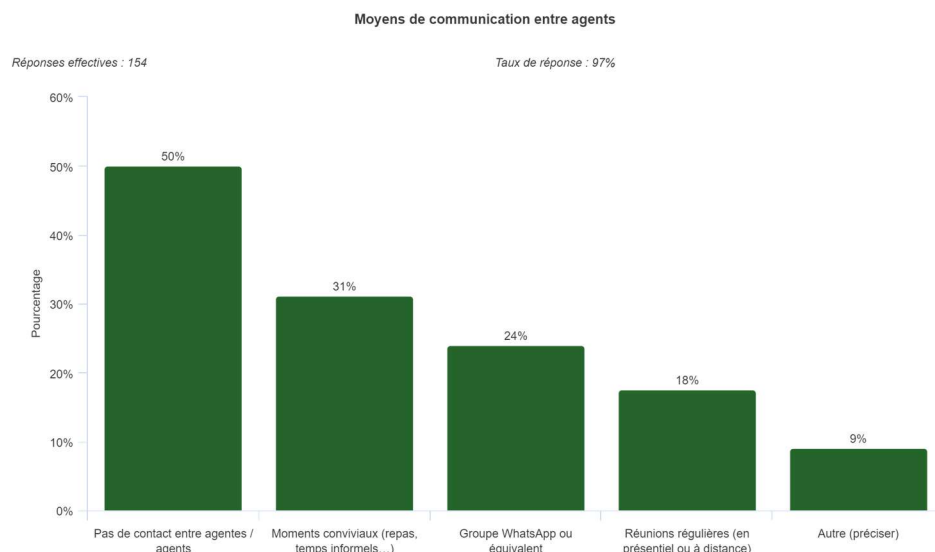
Connaissance du droit de retrait

Réponses effectives : 158



L'accès aux outils externes mobilisables en cas de besoin (accompagnement psychologique, juridique, ressources contre les violences sexistes ou sexuelles, etc.) est également très limité, 73 % des agentes rapportent ne jamais avoir reçu d'information à ce sujet, et seules 5 % indiquent avoir reçu une information claire et formalisée.

Un autre enjeu touche à l'isolement professionnel. 50 % des agentes déclarent n'avoir aucun moyen de communication avec les autres agentes ou agents. Seules 24 % mentionnent l'existence d'un groupe WhatsApp ou équivalent, 18 % participent à des réunions régulières, et 31 % indiquent bénéficier de moments conviviaux ou informels (repas d'équipe, cafés, réunions ponctuelles). Ces moments informels sont souvent cités dans les entretiens qualitatifs comme des espaces précieux de partage d'expérience, permettant d'échanger sur des situations vécues, de comprendre que d'autres rencontrent des difficultés similaires et, parfois, de favoriser la remontée de situations problématiques aux managers. L'absence de tels espaces peut donc contribuer à renforcer l'isolement et limiter la circulation d'informations importantes.



Enfin, une différence notable apparaît entre les agentes en CDI et celles en CDD. Les premières bénéficient plus fréquemment d'un accueil structuré, parfois réparti sur plusieurs temps, permettant une meilleure appropriation du fonctionnement du Service de Remplacement et des règles essentielles. À l'inverse, les agentes en CDD décrivent davantage un accueil minimaliste, centré presque exclusivement sur les aspects opérationnels. Leur relation avec la structure se limite parfois à des échanges fonctionnels, ordres de mission envoyés par SMS, consignes rapides, sans véritable temps d'intégration. Plusieurs verbatims illustrent cette réalité, l'une souligne l'importance d'un échange en présentiel plutôt qu'uniquement par téléphone, « Rencontré en vrai et non par téléphone », tandis qu'une autre évoque l'absence totale de lien initial, « Je me suis un peu perdue au début, je n'ai eu aucun contact direct. ». Cette différence de traitement peut limiter la transmission d'informations essentielles, accroître le sentiment d'isolement des agentes les plus précaires et fragiliser leur capacité à solliciter de l'aide ou à faire remonter des difficultés.

Accueil dans les Services de Remplacement selon le statut contractuel

9.4 QUEL EST OU QUEL ÉTAIT VOTRE STATUT CONTRACTUEL ?	2.1 À VOTRE ARRIVÉE DANS LE SERVICE DE REMPLACEMENT, AVEZ-VOUS EU DROIT À UN ACCUEIL FORMALISÉ ?				TOTAL
	OUI, AVEC UN TEMPS DÉDIÉ (RÉUNION, ENTRETIEN, ETC.)	OUI, MAIS INFORMEL	NON	JE NE ME SOUVIENS PLUS	
CDI	40%	14%	21%	26%	100%
CDD	22%	10%	52%	16%	100%
TOTAL	29%	11%	40%	20%	

■ Éléments sous-représentés ■ Éléments sur-représentés

La relation est très significative. $p\text{-value} = < 0,01$; $\text{Khi}^2 = 14,9$; $\text{ddl} = 3$.

Ainsi, si les agentes déclarent dans leur grande majorité avoir été bien accueillies, l'analyse détaillée montre un accueil peu structuré, une faible sensibilisation aux enjeux de genre, une méconnaissance fréquente des droits, et une mise en relation insuffisante entre pairs. Le niveau élevé de satisfaction pourrait traduire une faible attente initiale sur ces thématiques, ou encore une normalisation de l'absence d'informations spécifiques sur le genre et la sécurité. Cette dynamique crée un écart entre la perception positive de l'accueil et la disponibilité réelle des outils permettant la prévention, la protection et l'expression des agentes dans leur quotidien professionnel.

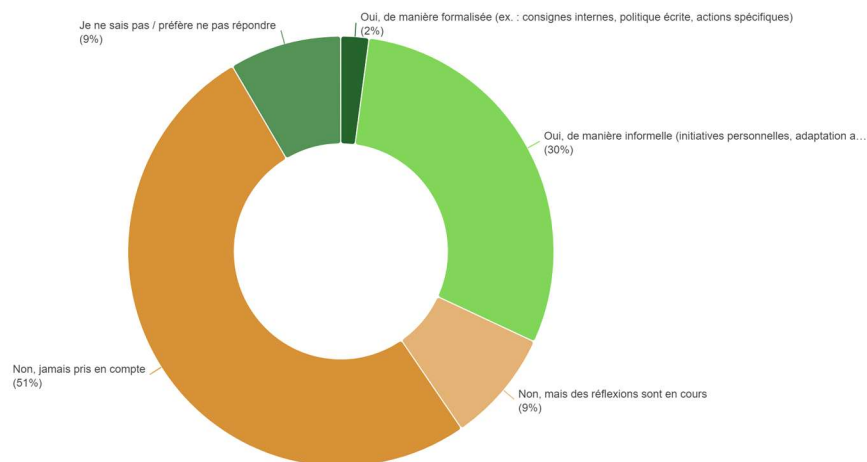
2. 2. Point de vue des managers

Du côté des managers, l'accueil des nouvelles agentes est majoritairement appréhendé comme une étape technique et organisationnelle, visant avant tout à transmettre les informations indispensables au démarrage des missions. Dans le cadre de l'enquête, nous avons interrogé plus spécifiquement la place accordée, au moment de cet accueil, aux sujets liés au genre, à la prévention des risques ou aux droits des salariées. Les résultats obtenus du côté des structures sont ensuite mis en regard de l'expérience décrite par les agentes.

Réponses effectives : 47

Prise en compte du genre dans le processus de recrutement

Taux de réponse : 100%



Ainsi, 55 % des managers déclarent ne jamais aborder le sujet du genre lors de l'accueil, et seuls 2 % indiquent le faire systématiquement. Cette faible prise en compte fait écho aux 74 % d'agentes déclarant n'avoir reçu aucune sensibilisation à ces questions. Les dynamiques observées sont donc cohérentes, les managers déclarent ne pas traiter le sujet, et les agentes confirment ne pas en bénéficier.

Cette absence de traitement du genre ne relève pas d'un refus de traiter le sujet, mais s'explique en grande partie par le fait que la question n'est pas encore pensée comme un élément structurant des politiques d'accueil au sein des SR. Le genre n'étant pas défini comme une priorité politique ou organisationnelle, il ne s'impose pas comme un contenu légitime de l'accueil, il ne fait pas l'objet d'un cadrage, d'une demande institutionnelle, ni d'une formation spécifique permettant aux managers de se l'approprier.

Nous constatons également une convergence des dynamiques concernant le partage d'informations sur le droit de retrait, 43 % des managers affirment que ce droit n'est pas systématiquement présenté, et 23 % reconnaissent ne l'aborder que « parfois ». Impliquant alors du côté des agentes, que près de la moitié (48 %) déclarent ne pas avoir été informées de leurs droits, renforçant l'idée que l'accueil n'intègre pas toujours les éléments nécessaires pour se sentir préparée et protégée en cas de situation problématique.

Le même constat apparaît concernant la mise en relation entre agentes. Si 11 % des structures déclarent organiser systématiquement un contact entre les nouveaux agents et agentes, la moitié

des agentes indiquent n'avoir aucun moyen de communication avec leurs collègues. Les managers reconnaissent d'ailleurs majoritairement (55 %) que ces mises en relation n'ont pas lieu. Là encore, les deux perspectives convergent, l'isolement est identifié de part et d'autre, mais il persiste faute de moyens, de temps ou d'organisation permettant d'instaurer des temps collectifs réguliers.

L'ensemble de ces éléments ne témoignent pas d'un désengagement des structures sur ce sujet, mais plutôt des contraintes dans lesquelles elles opèrent. Plusieurs éléments structurants permettent d'appuyer cette analyse. D'une part, les SR fonctionnent avec des équipes administratives souvent très réduites, devant gérer simultanément le recrutement, la planification, le suivi RH, le lien avec les adhérents et adhérentes, les urgences terrain et les contraintes financières. L'accueil devient alors une activité parmi d'autres, mobilisant du temps dont les Services de Remplacement ne disposent pas toujours. D'autre part, l'absence d'orientation politique claire sur les questions de genre laisse les managers sans cadre, sans outils et sans mandat explicite pour intégrer ces sujets. Le genre reste largement perçu comme un enjeu "extérieur" au cœur du métier, ce qui explique qu'il n'apparaisse pas spontanément dans les pratiques d'accueil.

Ce contexte éclaire un point essentiel : les managers ne parlent pas du genre parce que ce n'est pas une thématique portée par les instances politiques des SR. Pour que ces enjeux soient intégrés dans les pratiques d'accueil, il est nécessaire que la gouvernance, les élu·es, les administrateurs et administratrices, s'en saisissent, nomment les sujets, les discutent et les traduisent en orientations claires. Sans cela, la mobilisation reposera uniquement sur la sensibilité individuelle des responsables, une logique insuffisante pour transformer les pratiques à l'échelle du réseau.

Il apparaît alors important de repenser le moment de l'accueil afin qu'il intègre l'ensemble des enjeux liés aux conditions de travail, dont la question du genre doit faire partie. L'accueil constitue un moment privilégié, il peut prendre la forme d'un temps précis après le recrutement, mais aussi d'un processus plus progressif débutant dès l'embauche. Ce premier contact entre la nouvelle recrue et le manager devrait offrir un cadre clair et défini, permettant aux managers de présenter non seulement le fonctionnement du Service de Remplacement, sa mission et ses valeurs, mais également la manière dont celles-ci se traduisent concrètement dans l'organisation du travail.

Au-delà d'une transmission formelle d'informations administratives ou opérationnelles, l'accueil devrait être envisagé comme un temps d'échange réciproque, où l'employeur et le ou la nouvelle salariée peuvent poser des jalons pour définir un cadre de travail sain, sécurisé et efficace. Cela suppose de rendre ce moment accessible à toutes et tous, de le formaliser pour en garantir la cohérence, et de s'assurer que l'ensemble des sujets importants puissent y être abordés, discutés et portés à la connaissance des agents et agentes. Un accueil structuré permettrait ainsi aux managers de partager explicitement leur posture sur différents enjeux, y compris ceux liés au respect, à l'égalité et à la prévention des situations problématiques.

2. 3. Analyse croisée et synthèse de la partie sur l'accueil

L'analyse croisée des points de vue met en évidence que l'accueil des agentes au sein des Services de Remplacement est globalement perçu comme satisfaisant par les salariées, tout en apparaissant comme un processus encore peu structuré et insuffisamment outillé pour répondre aux enjeux plus larges liés aux conditions de travail, à la prévention et à l'égalité professionnelle.

Du point de vue des agentes, 92 % déclarent avoir été bien accueillies, ce qui témoigne d'un climat d'intégration globalement positif et bienveillant. Toutefois, cette satisfaction élevée coexiste avec des pratiques d'accueil hétérogènes : une part significative des agentes indique ne pas avoir bénéficié d'un temps d'accueil formalisé ou informel. En effet, seules 29 % déclarent avoir eu un accueil formalisé, tandis que 20 % ne se souviennent plus si tel a été le cas.

Par ailleurs, une proportion importante des répondantes indique ne pas avoir reçu d'informations relatives à leurs droits, notamment le droit de retrait ou les ressources mobilisables en cas de difficulté. L'accueil apparaît ainsi comme globalement chaleureux, mais parfois incomplet, car majoritairement centré sur les aspects administratifs et organisationnels.

Le point de vue des managers met en évidence une dynamique convergente, l'accueil est avant tout pensé comme un moment opérationnel visant à transmettre les informations nécessaires au démarrage des missions. Les responsables reconnaissent eux-mêmes que certains sujets, notamment le genre ou les droits des salariées, sont peu abordés à ce stade. Ainsi, 55 % des structures ne parlent jamais du genre lors de l'accueil, et seules 2 % l'intègrent systématiquement, des chiffres qui reflètent précisément l'expérience rapportée par les agentes.

Cette absence ne traduit pas un désintérêt mais plutôt le fait que le genre n'est pas encore identifié comme un enjeu institutionnel ou organisationnel central, il n'est ni cadré, ni demandé, ni outillé. L'accueil n'intègre donc pas spontanément ce qui n'est pas encore reconnu comme un élément structurant des politiques RH du réseau.

Les convergences se retrouvent également sur d'autres dimensions. Managers et agentes s'accordent sur le fait que les informations concernant le droit de retrait ou les modalités de gestion des difficultés ne sont pas systématiquement transmises. De même, les deux groupes soulignent l'insuffisance des mises en relation entre agentes, la moitié des salariées déclarent n'avoir aucun moyen de communication avec leurs collègues, et 55 % des structures reconnaissent que ces contacts ne sont pas organisés. L'isolement professionnel, bien identifié par tous, persiste donc faute de temps, de moyens humains ou d'encadrement formalisé.

Ces constats doivent être replacés dans le contexte particulier des SR, où les équipes administratives sont souvent réduites, confrontées à des contraintes fortes de temps, de charges de travail, de pression opérationnelle et de ressources disponibles. Dans ce cadre, l'accueil, bien que réalisé avec sérieux et bonne volonté, ne peut pas toujours englober l'ensemble des thématiques qui seraient pertinentes pour sécuriser et accompagner pleinement les agentes et les agents. La question du genre, en particulier, dépasse largement le rôle individuel des managers, elle relève d'un enjeu politique et stratégique qui nécessite l'implication des représentantes et représentants des structures. C'est à ce niveau que les orientations peuvent être discutées, cadrées et transformées en pratiques partagées. Tant que le sujet n'est pas pensé collectivement et soutenu institutionnellement, il ne peut reposer sur la seule initiative individuelle des responsables administratifs.

Enfin, un élément d'ouverture apparaît dans les données, une majorité de structures expriment le souhait d'être formées aux enjeux de genre. Cette volonté traduit une réelle disponibilité à faire évoluer les pratiques lorsque les sujets sont nommés, outillés et accompagnés. Elle constitue un levier important pour renforcer la cohérence des pratiques d'accueil, intégrer les dimensions de prévention et d'égalité, et réduire les écarts entre intentions et effets.

Ainsi, l'accueil au sein des SR se caractérise par une dynamique positive du point de vue relationnel, mais reste perfectible sur les dimensions liées à l'information, à la prévention, à l'égalité professionnelle et à la mise en réseau des agentes. La convergence des constats entre

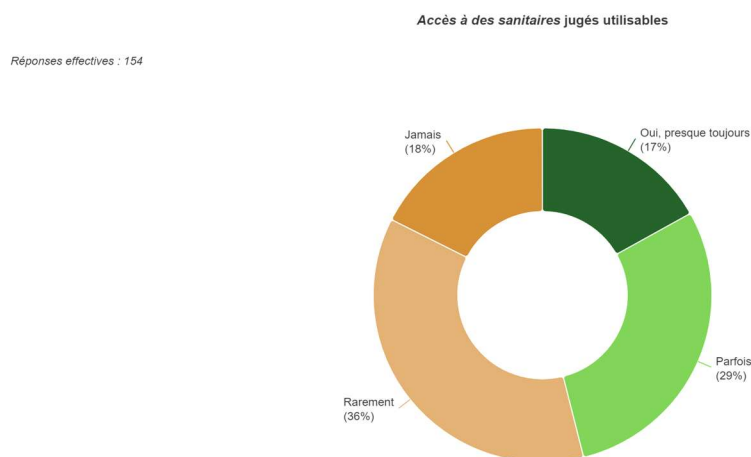
agentes et managers ouvre la voie à un travail collectif permettant de structurer davantage cette étape essentielle, dans une logique de soutien, de sécurité et d'amélioration continue.

3. Equipements et locaux

Les équipements, les locaux et les conditions matérielles de travail constituent des éléments centraux de la qualité de vie et des conditions de travail des agentes de remplacement. Cette sous-partie analyse les situations rencontrées sur le terrain, en particulier en matière d'accès aux sanitaires, d'équipements de protection individuelle et d'ergonomie des outils de production.

3. 1. Point de vue des agentes

A. Sanitaire



L'accès aux sanitaires sur les exploitations constitue l'un des enjeux les plus fréquemment évoqués par les agentes. Les données montrent que l'absence ou la faible disponibilité de sanitaires utilisables est un phénomène courant, seules 17 % déclarent y avoir accès « presque toujours », tandis que 36 % y ont accès « rarement » et 18 % jamais. Cette réalité se traduit pour les agentes par la nécessité d'improviser des solutions pendant leurs journées de travail, 72 % déclarent avoir dû trouver une solution alternative.

Face à cette situation, les agentes développent de véritables stratégies d'anticipation, qui constituent une charge mentale supplémentaire avant chaque mission, repérage d'un lieu isolé en arrivant sur la ferme, gestion de l'hydratation pour limiter les besoins, anticipation des durées de mission, ou encore recherche d'un point d'arrêt en chemin. Ce travail invisible d'adaptation témoigne de l'intégration du problème comme un élément « normal » du métier, alors même qu'il touche à un besoin fondamental. Certaines décrivent un impact encore plus concret sur leur quotidien, notamment lors des menstruations :

« Grosse précarité pendant les règles. Impossible de trouver un endroit où se changer. Pas possibilité de se laver les mains : hygiène surtout pendant les règles. Impossible de vider ma cup. »

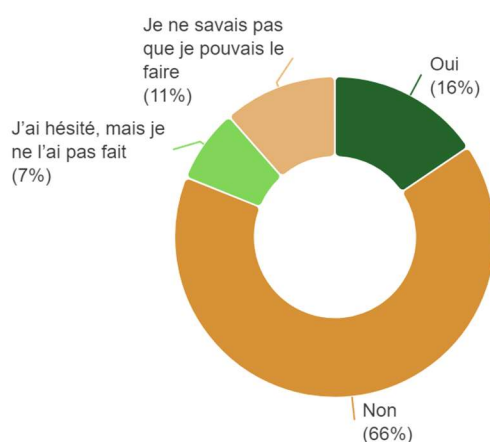
Cette parole illustre la manière dont l'absence de sanitaires peut transformer une contrainte logistique en véritable atteinte au confort, à l'hygiène et à la dignité.

L'absence de sanitaires adaptés peut également affecter le bien-être des agentes. Si 79 % d'entre elles estiment que cette situation n'a pas d'impact direct sur leur travail, 21 % déclarent en revanche ressentir des effets concrets : inconfort, stress, sentiment de manque de considération ou fatigue accrue liée aux adaptations nécessaires.

La présence de caméras sur certaines exploitations est également évoquée, accentuant les difficultés rencontrées par les agentes lorsqu'elles doivent trouver des solutions face au manque de sanitaires. Par ailleurs, plusieurs agentes soulignent un malaise supplémentaire lorsque les seules solutions possibles impliquent d'entrer dans le logement de l'adhérent ou de l'adhérente, une option pouvant être perçue comme intrusive ou inadaptée selon les contextes.

Signalement du problème d'accès aux sanitaires

Réponses effectives : 148



Malgré l'ampleur du phénomène, les remontées d'information vers les structures restent très faibles, 84 % n'ont jamais signalé le problème, et seules 16 % l'ont fait. Les raisons de ce silence sont multiples :

- 45 % pensent que « cela ne changerait rien »,
- 25 % ne veulent « pas déranger »,
- 19 % estiment que « ce n'est pas la responsabilité de la structure ».

Cette perception que le sujet relèverait exclusivement des adhérents et adhérentes, et non des SR, limite la capacité des structures à identifier l'ampleur du problème et à agir. Cependant, un élément important ressort, dans les structures où le sujet a été ouvert, les agentes déclarent signaler quasi systématiquement les situations problématiques. Cela montre que la qualification institutionnelle d'un problème, c'est-à-dire le fait qu'il soit nommé, reconnu et présenté comme légitime à remonter, transforme directement la perception et les pratiques de remontée.

Dans l'ensemble, la question des sanitaires révèle une problématique diffuse mais structurelle, peu remontée et peu traitée, alors même qu'elle impacte le confort, la dignité et parfois le bien-être au travail des agentes. Les pratiques d'adaptation développées par ces dernières montrent leur capacité à faire face, mais soulignent également la nécessité d'une prise en charge collective.

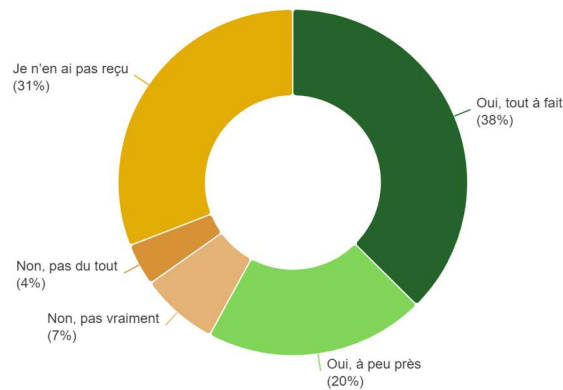
B. Equipement de protection Individuel (EPI)

La sécurité au travail repose en partie sur la mise à disposition effective d'équipements de protection individuelle, qui constitue une obligation légale de l'employeur. Dans le cadre des Services de Remplacement, organisés en tant que groupements d'employeurs, cette responsabilité s'inscrit dans une configuration particulière, impliquant plusieurs acteurs. Les retours des agentes mettent en évidence des enjeux, tant en termes de disponibilité que d'adéquation aux morphologies.

EPI et adéquation morphologique

Réponses effectives : 152

Taux de réponse : 96%



Si 38 % des agentes déclarent que les EPI fournis sont « tout à fait » adaptés, une part importante nuance ce constat :

- 20 % indiquent qu'ils le sont « à peu près »
- 7 % « pas vraiment »
- 4 % « pas du tout »

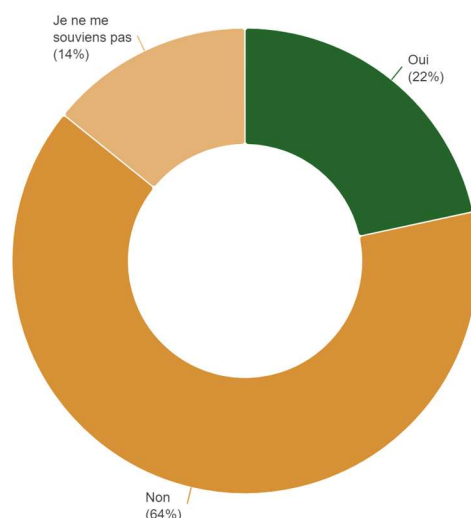
Un élément bien plus préoccupant émerge, 31 % des agentes déclarent n'avoir reçu aucun EPI. Pour ces salariées, l'absence totale de matériel de protection place l'ensemble de la responsabilité de l'équipement sur leurs propres moyens. Pour celles qui ont reçu du matériel, les verbatim montrent une tendance récurrente, les EPI ne sont pas pensés pour leur morphologie, souvent construits sur des gabarits masculins. On retrouve cité en exemple d'EPI non adapté :

- « Cotte »
- « Chaussures de sécurité »
- « Les bottes »
- « Habit (t-shirt, cote) »

Ces difficultés de taille ou de coupe entraînent un inconfort notable et peuvent réduire la mobilité, la précision des gestes ou la rapidité d'action, notamment dans des contextes de travail intensifs ou à risques.

Renoncement au port des équipements de protection

Réponses effectives : 148



L'inadaptation des équipements conduit certaines agentes à renoncer à les porter. Les données portent ce constat, 22 % déclarent avoir déjà choisi de ne pas utiliser un EPI en raison de son inconfort ou de son inadéquation.

Ce non-usage, bien que contraint, augmente mécaniquement les risques d'accidents ou d'incidents sur le terrain. Il traduit une tension entre la sécurité prescrite, le port obligatoire des EPI, et la sécurité vécue, marquée par des équipements perçus comme inconfortables, lourds ou gênants. Les agentes se retrouvent ainsi à arbitrer entre une protection jugée insuffisante et une entrave à l'efficacité de leur travail.

Les entretiens qualitatifs indiquent que les agentes évoquent régulièrement ces difficultés auprès de leur structure. Cependant, les solutions proposées restent hétérogènes et parfois insuffisantes. Certaines structures organisent des sessions d'essayage afin de trouver des modèles mieux adaptés, d'autres ont mis en place des chèques ou enveloppes annuelles dédiées à l'achat d'EPI, pratiques jugées très positives lorsqu'elles existent. Pour autant, l'enquête montre que ces pratiques ne sont pas généralisées, et que les réponses institutionnelles varient fortement d'un territoire à l'autre.

Faute de solutions pleinement satisfaisantes, les agentes compensent elles-mêmes les lacunes matérielles. 41 % déclarent avoir déjà acheté un EPI sur leurs fonds personnels sans remboursement, et 23 % l'ont fait avec prise en charge de la structure.

Ces chiffres témoignent à la fois d'un besoin non couvert et d'une forme d'internalisation du problème par les agentes, qui acceptent de supporter une charge financière pour exercer dans de meilleures conditions de sécurité.

L'accès à des EPI adaptés n'est pas seulement un sujet de confort :

- il conditionne la sécurité,
- influence la qualité du travail,
- et joue un rôle dans la prévention des accidents.

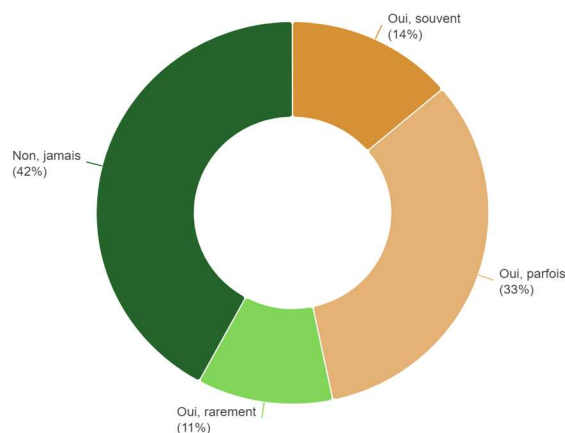
La difficulté d'obtenir du matériel réellement adapté met en lumière l'un des angles morts de l'égalité professionnelle dans le secteur agricole, le métier a historiquement été structuré autour de morphologies masculines, et les équipements standardisés en sont un reflet direct.

C. Ergonomie des outils de production

Les difficultés liées à l'ergonomie des outils et des infrastructures agricoles constituent un enjeu significatif pour une partie des agentes de remplacement. Selon les données recueillies, 47 % d'entre elles déclarent rencontrer des difficultés ergonomiques (« souvent » (14 %), « parfois » (33 %) ou « rarement » (11 %)), tandis que 42 % indiquent ne jamais en rencontrer. Les situations décrites renvoient majoritairement à des équipements ou installations dont la conception ne correspond pas à leur morphologie, en particulier dans les salles de traite.

Difficultés liées à l'ergonomie ou à la taille des outils et machines

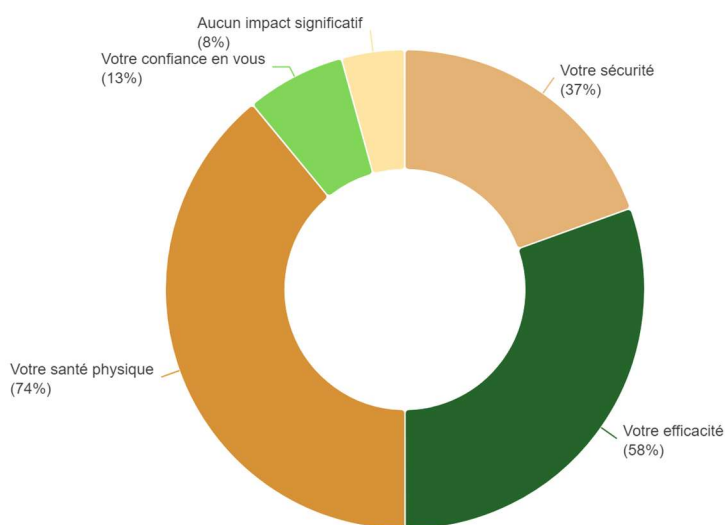
Réponses effectives : 152



Les salles de traite trop grandes ou mal adaptées reviennent comme l'un des principaux points de tension. Comme le partage certaines agentes : « Salle de traite pas adapté trop grande », « hauteur du quai de traite, siège de tracteur non réglable ». Pour certaines agentes, atteindre l'équipement ou manipuler les animaux, nécessite des efforts supplémentaires, ce qui augmente les risques de coups, d'écrasements ou de pertes d'équilibre. Ces difficultés génèrent également une sollicitation accrue des épaules et du haut du corps, pouvant provoquer des douleurs. Ce constat est cohérent avec les résultats de l'enquête, 74 % des agentes affectées par des problèmes ergonomiques estiment que cela a un impact sur leur santé physique, 58 % sur leur efficacité au travail, et 37 % sur leur sécurité.

Impacts des difficultés liées à la non-adaptabilité des outils et des machines

Réponses effectives : 86



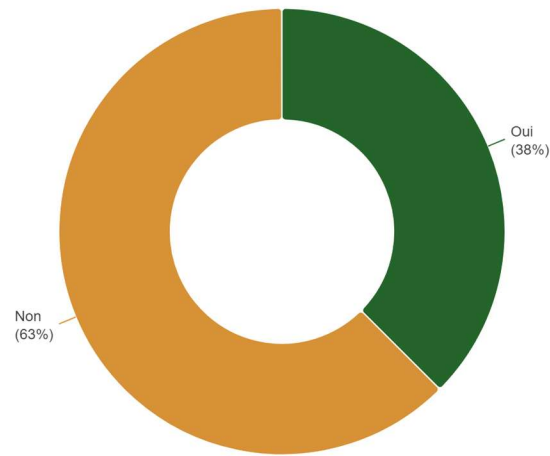
Malgré ces conséquences déclarées, les remontées vers les structures restent limitées, 63 % des agentes concernées déclarent ne pas avoir signalé ces difficultés. Les raisons évoquées sont proches de celles observées pour les sanitaires ou les EPI :

- 55 % des agentes qui n'ont pas fait remonter la difficulté pensaient que « cela ne changerait rien »
- 22 % ne voulaient pas déranger
- 20 % estimaient que ce n'était pas la responsabilité de la structure.

Signalement des difficultés ergonomiques à la structure

Réponses effectives : 88

Taux de réponse : 100%



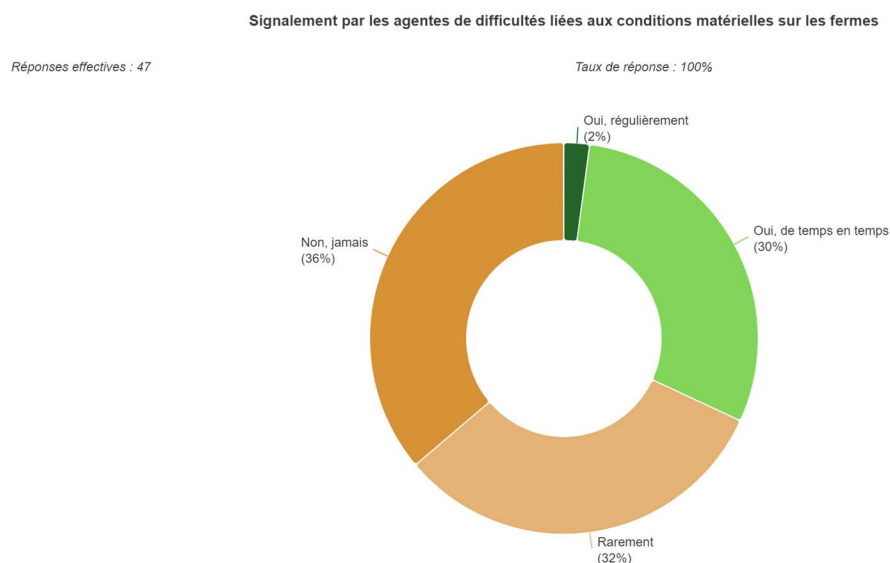
Ce faible niveau de signalement contribue à maintenir ces problématiques dans l'ombre, ne permettant ni leur identification systématique, ni la mise en place d'actions correctives. Pour celles qui ont fait remonter leurs difficultés (38 %), les réponses varient selon les possibilités locales, mais restent globalement limitées.

Enfin, lorsqu'on interroge les agentes sur le fait de savoir si elles souhaiteraient que ces aspects soient pris en compte dans l'affectation des missions, les réponses apparaissent partagées, 51 % répondent « non », 27 % « oui », et 22 % ne savent pas. Ces résultats traduisent à la fois une forme de résignation face à l'hétérogénéité des exploitations agricoles et la difficulté à envisager la prise en compte de critères ergonomiques dans l'organisation du travail.

Dans l'ensemble, l'analyse met en évidence que les problèmes d'ergonomie, souvent liés à des outils et infrastructures historiquement pensés pour gabarits masculins, constituent un enjeu réel pour la santé, la sécurité et l'efficacité des agentes. Leur faible remontée contribue toutefois à en faire un sujet encore peu traité dans les pratiques de pilotage des missions.

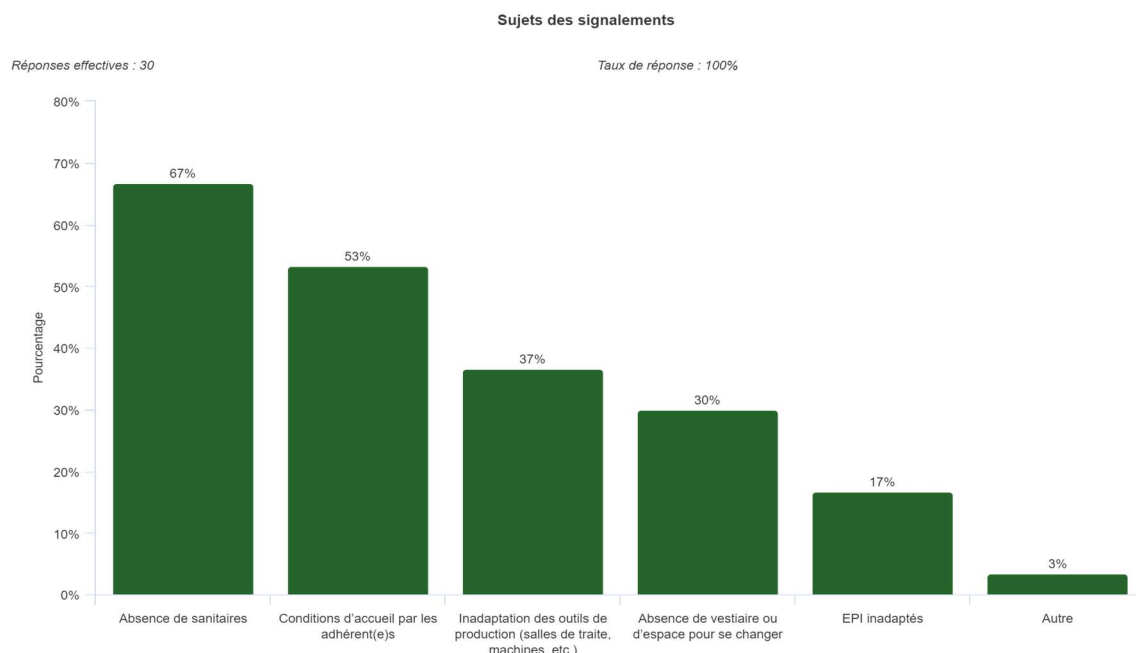
3. 2. Point de vue des managers

Du côté des structures, les difficultés matérielles rencontrées par les agentes, sanitaires insuffisants, EPI inadaptés, ergonomie des outils, apparaissent comme des sujets identifiés mais difficilement maîtrisables. Les managers indiquent recevoir des retours sur ces problématiques, mais de manière ponctuelle, seuls 2 % affirment que les agentes remontent ces difficultés *régulièrement*, tandis que 36 % déclarent n'en recevoir *jamais*.



Ces chiffres font écho aux constats du côté des agentes, qui signalent peu leurs difficultés, souvent par crainte de déranger, par doute sur l'utilité de la démarche ou parce qu'elles estiment que « ce n'est pas la responsabilité de la structure ». Les raisons évoquées par les managers confirment cette dynamique, 59 % estiment que les agentes n'osent pas remonter leurs difficultés de peur « de gêner ou de paraître exigeantes », 35 % pensent qu'elles ne savent pas que c'est possible, et 27 % qu'elles ne considèrent pas la structure comme responsable de ces enjeux.

Lorsqu'on observe les sujets les plus souvent rapportés, les données confirment la centralité des problématiques soulevées dans l'analyse des agentes, 67 % des retours portent sur l'absence de sanitaires, 53 % sur les conditions d'accueil chez les adhérents et adhérentes, 37 % sur l'inadaptation des outils de production, et 17 % sur les EPI.



Cependant, l'analyse doit être replacée dans son contexte, sur ces sujets matériels, les marges de manœuvre des SR demeurent limitées. L'accès aux sanitaires ou l'ergonomie des outils de production relève d'aménagements structurels directement liés aux exploitations agricoles. Les managers soulignent d'ailleurs que ces questions dépassent largement le cadre de leur action quotidienne. Les améliorations nécessitent des investissements parfois importants pour les adhérents et adhérentes, dont beaucoup font face à des contraintes économiques fortes. Si certaines situations trouvent leur origine dans des habitudes professionnelles historiquement masculines, l'enjeu dépasse les intentions individuelles, il implique des transformations lentes, dépendantes des capacités techniques et financières des exploitations.

Cette réalité s'applique également aux équipements de protection individuelle. Bien que, d'un point de vue strictement juridique, la charge de la fourniture des EPI incombe aux adhérents et adhérentes utilisateurs, dans la pratique, les structures sont très régulièrement amenées à endosser le rôle de fournisseur d'EPI. C'est dans ce contexte que les structures mettent en place différentes solutions afin de proposer des EPI adaptés aux morphologies de toutes et tous : remboursement des achats d'EPI pour 57 % d'entre elles, organisation de séances d'essayage pour 21 %, prise en compte des morphologies pour 17 %. Toutefois, 19 % des structures reconnaissent ne proposer aucune solution spécifique.

Enfin, la majorité des structures (53 %) n'ont pas de procédure formalisée pour collecter les retours sur les conditions de travail. Cela contribue à la faible visibilité des difficultés rencontrées

et limite la capacité à engager des actions correctives avec les adhérents et adhérentes. Là où ces procédures existent, de manière informelle (30 %) ou formalisée (13 %), les managers reçoivent davantage de retours, confirmant l'importance du cadre proposé pour légitimer la parole des agentes.

Globalement, le retour des structures révèle un ensemble de contraintes systémiques, responsabilité partagée entre SR et adhérents et adhérentes, moyens humains et financiers limités, poids des infrastructures agricoles difficiles à modifier, et faible formalisation des espaces de dialogue. Ces éléments montrent que l'amélioration des conditions matérielles de travail n'est pas uniquement l'affaire des Services de remplacement ou des agentes, mais bien un enjeu collectif pour l'ensemble de la filière. Un travail concerté entre structures, adhérents et adhérentes, représentants professionnels et institutions apparaît essentiel pour faire évoluer durablement la qualité de vie et les conditions de travail des salariés et salariées agricoles.

3. 3. Analyse croisée et synthèse de la partie sur les équipements et locaux

L'analyse croisée des données agentes et structures fait apparaître un décalage qui relève d'un effet de sous-visibilisation des difficultés matérielles rencontrées sur les fermes. Les agentes décrivent des situations fréquentes d'inadaptation des conditions de travail, sanitaires absents ou non utilisables, EPI non adaptés, salles de traite trop grandes ou outils difficiles à manipuler avec des conséquences concrètes sur leur confort, leur efficacité et, dans certains cas, leur sécurité. Les chiffres montrent que ces difficultés touchent une part importante des agentes, 72 % improvisent faute de sanitaires, 22 % renoncent à porter un EPI inadapté, et près de 60 % déclarent des difficultés ergonomiques au moins occasionnelles. Pourtant, ces situations sont très peu remontées, 66 % n'ont jamais signalé l'absence de sanitaires, 63 % n'ont pas signalé les problèmes ergonomiques, et 45 % ne le font pas car elles pensent « que cela ne changerait rien ».

Du côté des structures, ces problématiques sont bien identifiées lorsqu'elles font l'objet d'échanges, qu'elles sont reconnues comme des sujets à faire remonter et que des dispositifs de remontée existent. Les managers citent spontanément les mêmes sujets que les agentes, sanitaires, accueil adhérent, ergonomie des salles de traite, EPI, et les classent parmi les difficultés les plus récurrentes. Toutefois, ils soulignent également le faible nombre de remontées spontanées, ce qui limite leur capacité d'action. Ce décalage n'est pas lié à une différence de perception, mais à une dynamique organisationnelle où le problème est considéré comme

relevant d'abord des exploitations. Les structures n'ont en effet qu'une prise partielle sur ces enjeux, les sanitaires et l'ergonomie des outils relèvent d'équipements lourds appartenant aux adhérents et adhérentes, soumis à des contraintes économiques importantes. L'adaptation des EPI est elle-même un sujet de responsabilité partagée.

Ce contexte explique pourquoi certaines agentes internalisent la difficulté, en développant des stratégies individuelles d'adaptation, plutôt que d'engager un signalement. Et lorsque les structures ne cadrent pas explicitement ces sujets comme légitimes à remonter, cette invisibilisation se renforce. À l'inverse, les échanges montrent que, dans les SR ayant ouvert ces discussions, les agentes remontent plus facilement leurs difficultés, ce qui confirme l'importance du cadre institutionnel dans la reconnaissance des problèmes.

Au final, la question des équipements et des locaux met en lumière une réalité, les agentes s'adaptent quotidiennement à des conditions matérielles parfois peu pensées pour elles, tandis que les structures reconnaissent ces difficultés mais disposent de marges de manœuvre limitées. Les problématiques identifiées, sanitaires absents, EPI inadaptés, ergonomie des outils de productions ne relèvent ni d'un manque de volonté des structures ni d'un défaut de signalement individuel, mais d'un système dans lequel les conditions de travail dépendent d'acteurs multiples, structures, adhérents et adhérentes, mais aussi cadres réglementaires et capacités économiques de la filière agricole.

L'enjeu devient alors collectif, améliorer les conditions matérielles de travail suppose que tous les acteurs et actrices puissent partager un diagnostic commun, disposer d'outils pour faire remonter les difficultés, et engager progressivement des évolutions au sein des exploitations. Les structures ont un rôle clé dans la mise en visibilité des problématiques, dans la création d'espaces d'échange et dans l'accompagnement des adhérents et adhérentes. Ces derniers et dernières, de leur côté, doivent être sensibilisés à l'impact de ces conditions de travail sur la santé, la sécurité et l'attractivité des métiers.

Les agentes, enfin, ne doivent pas rester seules face à des ajustements individuels qui compensent des conditions de travail inadaptées. Renforcer les procédures internes, clarifier les responsabilités et développer une culture commune de la prévention permettraient d'avancer vers des environnements de travail plus sûrs, plus inclusifs et mieux adaptés à la diversité des professionnels et professionnelles agricoles.

4. Perception des compétences

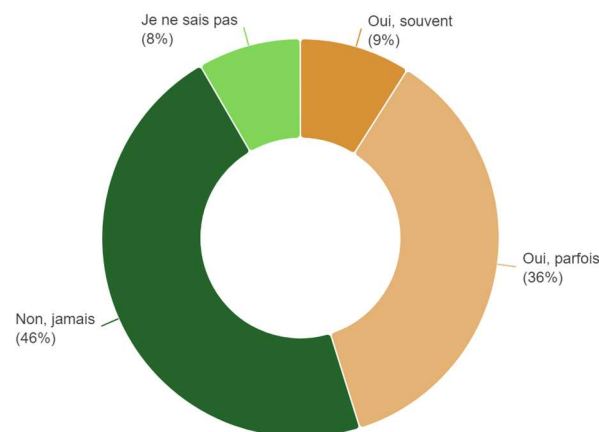
La reconnaissance des compétences constitue un facteur essentiel de bien-être au travail, d'engagement professionnel et de qualité des relations de travail. Cette partie s'intéresse à la manière dont les agentes perçoivent la reconnaissance ou la sous-estimation –de leurs compétences, notamment au regard de leur genre et de leur statut professionnel.

4. 1. Point de vue des agentes

La question de la sous-estimation des compétences a été abordée à travers l'interrogation suivante : « Avez-vous déjà ressenti que votre compétence était sous-estimée en raison de votre genre ? »

Part des salariées estimant leurs compétences sous-évaluées

Réponses effectives : 155



Les résultats montrent une situation contrastée. Une majorité relative des agentes (46 %) déclarent ne jamais avoir ressenti une telle sous-estimation. Toutefois, plus de quatre agentes sur dix indiquent y avoir été confrontées au moins ponctuellement :

- 36 % répondent « oui, parfois »,
- 9 % « oui, souvent ».

Ces chiffres montrent que la sous-estimation des compétences, sans être systématique, concerne néanmoins une part significative des agentes. Il ne s'agit donc pas de situations isolées, mais d'un phénomène récurrent, susceptible d'influencer durablement les parcours, le sentiment de légitimité et les conditions d'exercice du travail.

L'analyse des contextes dans lesquels les agentes ressentent cette sous-évaluation permet de mieux comprendre ses mécanismes. Les situations les plus citées concernent avant tout les dimensions physiques, techniques et mécanisées du travail agricole.

Ainsi, parmi les agentes ayant déclaré une sous-estimation de leurs compétences :

- 76 % indiquent que cela survient lors de tâches physiques ou techniques,
- 71 % lors de la conduite d'engins, de machines ou dans les tâches de mécanisation.

Ces deux contextes apparaissent comme centraux. Ils renvoient à des activités historiquement associées à des représentations masculines du métier agricole, où la compétence des femmes semble plus fréquemment remise en question, observée ou considérée comme moindre, indépendamment de leur expérience réelle.

D'autres situations, bien que moins fréquentes, restent significatives :

- 33 % évoquent des difficultés dans la relation avec un adhérent ou une adhérente,
- 23 % lors de la prise de consignes,
- 13 % dans les choix de missions opérés par les Services de Remplacement,
- 11 % dans les échanges avec des collègues, responsables ou élu·es.

Ces données montrent que la sous-estimation ne se limite pas à l'exécution des tâches, mais peut aussi s'inscrire dans des interactions professionnelles plus larges, touchant à l'organisation du travail, à la communication et à la reconnaissance institutionnelle.

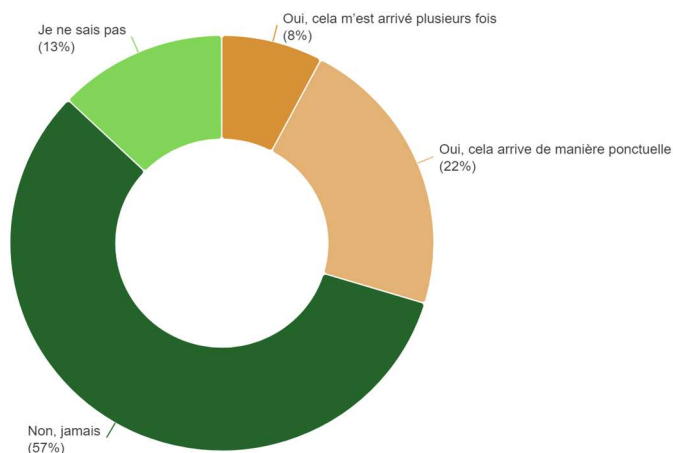
Le retrait de certaines tâches constitue une manifestation concrète de la sous-estimation des compétences. Cette perception se traduit, dans la pratique, par des décisions d'écartement de certaines activités, en particulier celles liées à la mécanisation ou à l'utilisation de matériels perçus comme « trop techniques » ou « trop physiques ».

Ce phénomène concerne ponctuellement 30 % des agentes. Ces décisions sont parfois prises sans échange préalable avec l'agente concernée, ce qui contribue à renforcer le sentiment de dévalorisation. Les verbatims recueillis illustrent ces situations :

« On m'a clairement dit qu'on confiait cette tâche à l'autre salarié (un homme) car cela allait être difficile pour moi, sans me demander mon avis. »

Part des agentes écartées d'une tâche en raison de leur genre

Réponses effectives : 155



Dans ces configurations, la compétence n'est pas évaluée sur la base des savoir-faire ou de l'expérience, mais sur des a priori liés au genre, ce qui alimente un sentiment d'injustice et de mise à l'écart.

Face à ces situations, il ressort un besoin permanent de démonstration, de nombreuses agentes décrivent un besoin constant de prouver leurs compétences, afin de légitimer leur place et leurs capacités. Cette pression à la démonstration s'accompagne d'une vigilance accrue, d'une peur de l'erreur et parfois d'un surinvestissement professionnel. Ce vécu est résumé par l'une d'elles :

« On serre les dents et on fait, un jour je pourrai démontrer que je peux le faire. »

Cette dynamique est d'autant plus marquante qu'elle s'inscrit dans un contexte où les normes de confiance diffèrent selon le genre, comme le souligne un autre verbatim :

« À compétence égale, un homme dira "je sais très bien faire" et une femme dira "je crois que je peux le faire". »

La sous-estimation des compétences ne produit donc pas seulement une frustration ponctuelle, elle façonne durablement les comportements professionnels, la confiance en soi et la manière d'aborder les missions.

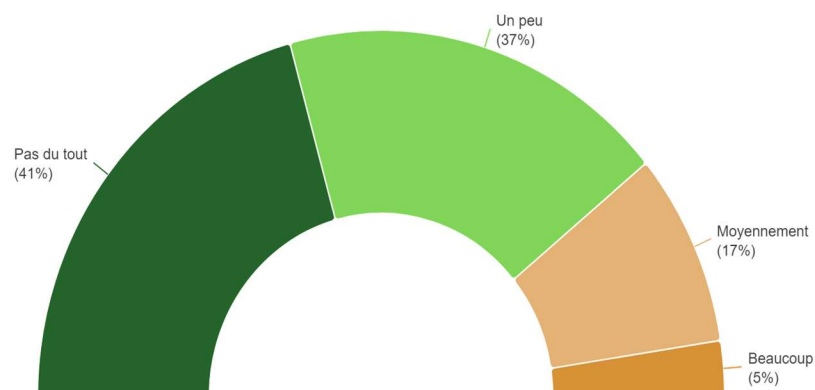
Cette sous-estimation des compétences, vécue par certaines agentes de remplacement, a un impact, les données montrent que ces situations ont des effets tangibles sur le travail des agentes. Parmi celles ayant vécu des formes de discrimination ou de dévalorisation, les impacts les plus fréquemment cités sont :

- une perte de motivation (66 %),
- du stress ou un blocage (49 %),
- un sentiment d'isolement (32 %),
- une baisse d'efficacité (30 %),
- un risque accru d'accident ou d'erreur (30 %).

Ces chiffres soulignent que la sous-estimation des compétences ne relève pas uniquement du ressenti subjectif, mais qu'elle peut avoir des conséquences concrètes sur la qualité du travail et la sécurité. Par ailleurs, 59 % des agentes déclarent une mise en difficulté professionnelle au moins légère à importante, ce qui confirme que ces dynamiques pèsent sur leur capacité à exercer leurs missions dans de bonnes conditions.

Part des agentes déclarant une mise en difficulté professionnelle

Réponses effectives : 82



4. 1. 2. Une sous-estimation des compétences renforcée par des logiques intersectionnelles.

Les situations de sous-estimation des compétences ne peuvent être appréhendées uniquement sous l'angle du genre. Les remontées qualitatives des agentes mettent en évidence des effets de cumul de discriminations, où plusieurs rapports sociaux se croisent et se renforcent mutuellement. Cette approche, dite intersectionnelle, permet de mieux comprendre la complexité des situations vécues sur le terrain.

Plusieurs agentes soulignent ainsi leur difficulté à identifier précisément l'origine de la dévalorisation ressentie, relève-t-elle du fait d'être une femme, du statut de salariée ou de leur origine agricole? la combinaison des trois ? Comme l'exprime l'une d'elles :

« Être une femme et NIMA ne fait pas bon ménage. »

Ce type de propos révèle une superposition des rapports de domination, où le genre et l'origine professionnelle s'additionnent, se renforcent.

Cette notion d'intersectionnalité questionne le poids du statut de salariée dans un univers historiquement hiérarchisé. Le milieu agricole reste structuré par une organisation du travail marquée par une forte distinction entre chefs et cheffes d'exploitation d'un côté, et salarié·es agricoles de l'autre. Plusieurs agentes rapportent des situations dans lesquelles la sous-estimation de leurs compétences semble moins liée à leur genre qu'à leur statut de salariée.

Les témoignages recueillis font ainsi apparaître des formes de dévalorisation associées au salariat agricole, se traduisant par une reconnaissance limitée des savoir-faire, une délégation restreinte des responsabilités et une prise en compte partielle de l'expertise pratique des agentes. Lorsque ces logiques se combinent au fait d'être une femme, elles peuvent renforcer les situations de mise à distance et de dévalorisation professionnelle.

4. 2. 3. Au-delà du genre : prendre en compte la pluralité des discriminations.

Les situations de sous-estimation des compétences ne peuvent être appréhendées uniquement à travers le prisme du genre. Si le projet Dégenrons s'est centré prioritairement sur les inégalités femmes-hommes, il apparaît nécessaire d'élargir la réflexion afin de mieux comprendre la complexité des mécanismes de discrimination au travail.

Dans les situations professionnelles, la reconnaissance des compétences peut être influencée par d'autres facteurs que le genre, tels que l'origine sociale ou territoriale, le statut professionnel (salariée, NIMA, nouvellement arrivée dans le métier), ou encore l'expérience perçue. Plus largement, il est important de rappeler que les discriminations peuvent concerner de nombreux critères, parmi lesquels l'âge, l'orientation sexuelle, la couleur de peau, l'origine culturelle ou religieuse. Ces dimensions ne sont pas toujours visibles ou explicitement nommées, mais elles peuvent néanmoins peser sur la manière dont une personne est perçue, écoutée ou reconnue dans son travail.

C'est précisément ce que permet d'éclairer l'approche dite intersectionnelle. Cette approche invite à considérer que les discriminations ne fonctionnent pas de manière isolée, mais qu'elles peuvent s'entremêler, s'additionner et se renforcer mutuellement. Une même personne peut ainsi être confrontée simultanément à plusieurs formes de mise à distance ou de dévalorisation, sans qu'il soit toujours possible d'identifier clairement laquelle prédomine. Dans certains cas, une discrimination peut même en invisibiliser une autre. Par exemple, une situation de sous-estimation peut être interprétée uniquement comme liée au statut professionnel, alors qu'elle est aussi traversée par des logiques de genre, ou inversement.

Cette grille de lecture permet de mieux comprendre pourquoi certaines situations sont vécues comme particulièrement difficiles ou injustes, et pourquoi elles peuvent avoir des effets démultipliés sur la confiance en soi, l'engagement professionnel et le bien-être au travail. Elle souligne également que les réponses apportées à ces situations doivent être attentives à cette complexité.

Traiter des situations de discrimination dans une perspective intersectionnelle implique donc plusieurs points de vigilance. Il s'agit d'abord de ne pas réduire une situation à un seul facteur explicatif, mais d'accepter qu'elle puisse résulter de plusieurs rapports de domination imbriqués. Il s'agit ensuite de créer des espaces où la parole peut être exprimée sans être immédiatement disqualifiée ou simplifiée. Enfin, cela suppose de reconnaître que certaines discriminations peuvent rester invisibles si l'on ne se dote pas de repères partagés pour les identifier.

Dans cette perspective, le travail engagé autour du genre constitue une première étape essentielle, mais non suffisante. Il appelle à une vigilance plus large de la part des structures et des managers des Services de Remplacement, afin de mieux repérer, prévenir et traiter l'ensemble des situations de discrimination susceptibles d'affecter les conditions de travail et la reconnaissance professionnelle des agentes et agents. Aborder ces enjeux de manière globale

permet de renforcer la qualité de vie et des conditions de travail, tout en contribuant à construire des environnements professionnels plus justes, respectueux et inclusifs.

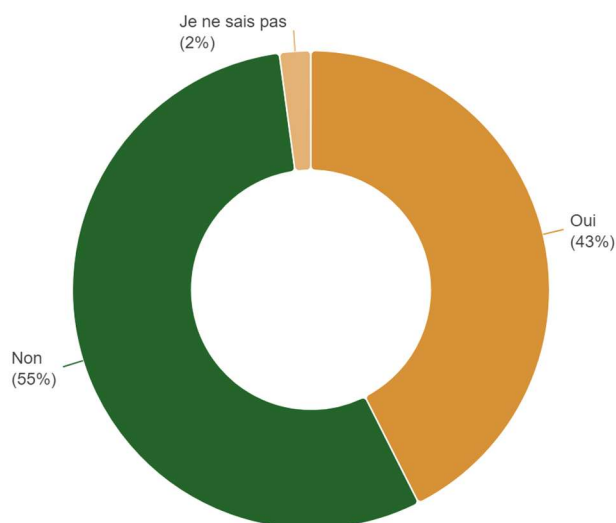
4. 3. Point de vue des managers

Du côté des managers et des structures, la question de la sous-estimation des compétences apparaît de manière plus partielle et souvent indirecte. Les données recueillies montrent en effet que ces situations ne sont pas systématiquement portées à la connaissance des structures, ce qui limite leur capacité d'identification et d'action.

Connaissance d'agente s'étant sentie sous-estimée dans ses compétences par un(e) adhérent(e)

Réponses effectives : 47

Taux de réponse : 100%



Interrogés sur le fait d'avoir déjà été informés par une agente qu'elle s'était sentie sous-estimée dans ses compétences par un·e adhérent·e, 43 % des répondant·es indiquent que cela leur est déjà arrivé, tandis que 55 % déclarent ne jamais avoir été confrontés à ce type de remontée. Cette répartition suggère que, si la problématique existe bien dans les structures, elle peut ne pas faire l'objet d'une remontée systématique.

Ce constat fait écho aux éléments observés du côté des agentes, qui soulignent fréquemment leur difficulté à signaler ces situations, soit par crainte de conflit, soit parce qu'elles estiment que

« l'adhérent décide » ou que la situation relève de relations interpersonnelles difficiles à objectiver.

Lorsque ces situations sont portées à la connaissance des managers, elles prennent des formes relativement claires. Les structures identifient principalement :

- des doutes exprimés sur l'autonomie ou l'efficacité des agentes (76 %),
- le retrait de certaines tâches initialement prévues, notamment celles liées à la conduite d'engins ou à la mécanisation (65 %),
- des remarques liées au physique ou au genre (46 %).

Plus marginalement, sont également mentionnées la surprise ou l'étonnement lors de l'arrivée de l'agente sur l'exploitation, ainsi qu'une surveillance plus marquée pendant les missions. Ces éléments recoupent largement les témoignages des agentes, confirmant une convergence entre les situations vécues et celles perçues par les structures lorsqu'elles en ont connaissance.

Ainsi, en cas de retrait de tâche ou de remise en cause d'une agente par un·e adhérent·e, les réponses des structures montrent une diversité de pratiques. Si 22 % déclarent intervenir systématiquement, une majorité relative (51 %) indique intervenir lorsque la situation est jugée problématique. À l'inverse, 7 % estiment que la décision revient à l'adhérent·e, et 7 % indiquent que l'intervention dépend de l'agente concernée.

Ces résultats traduisent une forme de gestion au cas par cas, qui peut s'expliquer par la diversité des contextes d'intervention, mais aussi par la difficulté à qualifier objectivement des situations relevant de perceptions, de comportements implicites ou de rapports de pouvoir diffus. Ils soulignent également que l'intervention de la structure n'est pas toujours automatique, notamment lorsque les faits ne sont pas clairement formulés ou remontés.

4. 4. Analyse croisée et synthèse de la partie sur la perception des compétences.

Du côté des agentes, les résultats montrent que la sous-estimation des compétences constitue une expérience relativement fréquente. Une part importante des répondantes déclare avoir déjà ressenti que leurs compétences étaient mises en doute en raison de leur genre, que ce soit de manière ponctuelle ou récurrente. Cette sous-estimation se manifeste principalement par des doutes sur leur autonomie ou leur efficacité, le retrait de certaines tâches, notamment

celles liées à la mécanisation ou à la conduite d'engins, ainsi que par des remarques explicites ou implicites liées au genre ou au physique. Ces situations contribuent à installer un climat de dévalorisation professionnelle, qui dépasse le simple cadre d'un désaccord ponctuel sur l'organisation du travail.

Ces mécanismes ont des effets concrets sur les pratiques professionnelles des agentes. Le besoin constant de prouver leurs compétences, la crainte de l'erreur et l'anticipation de jugements négatifs peuvent conduire à une autocensure, une limitation des échanges avec les adhérent·es ou les responsables d'exploitation, et une réticence à poser des questions lors des prises de consignes. Cette dynamique peut fragiliser la qualité du travail réalisé, accroître le stress et, dans certains cas, augmenter les risques d'erreur ou d'accident.

Du côté des managers, les données montrent que ces situations ne sont pas systématiquement connues. Si une part non négligeable des structures a déjà été informée par une agente d'un sentiment de sous-estimation de ses compétences, la majorité déclare ne jamais avoir reçu ce type de remontée. Lorsque ces situations sont portées à leur connaissance, les formes identifiées recoupent largement les témoignages des agentes, ce qui confirme la réalité du phénomène. En revanche, la fréquence limitée des remontées laisse penser que de nombreuses situations restent invisibles pour les structures.

Ce décalage s'explique en partie par la nature même des situations en jeu. La sous-estimation des compétences repose souvent sur des comportements implicites, des attitudes, des choix organisationnels ou des remarques informelles, difficiles à objectiver et à qualifier comme des problèmes relevant explicitement des conditions de travail. Du côté des agentes, la crainte de générer des tensions avec les adhérent·es, le sentiment que la décision leur appartient ou que la situation ne relève pas de la responsabilité de la structure constituent des freins importants à la remontée de ces difficultés.

Les réponses des managers en matière d'intervention confirment cette gestion souvent au cas par cas. Si certaines structures interviennent systématiquement en cas de retrait de tâche ou de remise en cause d'une agente, la majorité indique le faire uniquement lorsque la situation est jugée problématique. Cette appréciation variable renforce l'idée que, sans cadre clairement identifié, la prise en charge de ces situations dépend largement de leur visibilité et de leur qualification préalable.

Dans l'ensemble, cette analyse croisée met en évidence que la perception des compétences constitue un enjeu transversal, situé à l'interface entre relations de travail, organisation des

missions et rapports sociaux sur les exploitations. Tant que ces situations ne sont pas pleinement reconnues comme des éléments structurant des conditions de travail, elles tendent à rester traitées de manière fragmentaire.

La synthèse de ces éléments souligne ainsi l'importance de disposer d'espaces d'échange et de dialogue permettant de faire émerger, nommer et discuter ces situations. La perception des compétences ne relève pas uniquement de trajectoires individuelles, mais s'inscrit dans des dynamiques collectives qui interrogent à la fois les pratiques professionnelles, les rapports hiérarchiques et les représentations du travail agricole. À ce stade du rapport, il apparaît que l'absence ou la faiblesse de ces espaces contribue à maintenir une prise en charge partielle de ces enjeux, un point qui sera approfondi dans la partie suivante consacrée aux relations employeur-salarié-es.

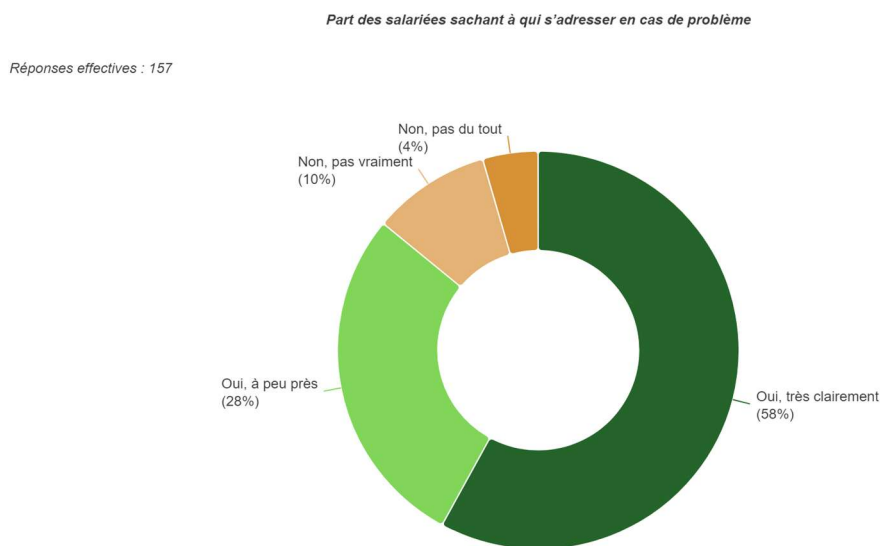
5. Relations employeur-salarié-es

Les relations entre les agentes de remplacement et les structures employeuses constituent un pilier du fonctionnement des Services de Remplacement. Cette sous-partie examine l'existence d'espaces de dialogue et les modalités de remontée des difficultés ou des situations problématiques.

Une attention particulière est portée à la question des violences sexistes et sexuelles, afin de comprendre comment elles sont perçues, signalées et prises en charge, et dans quelle mesure les dispositifs existants permettent ou non d'y répondre de manière sécurisante.

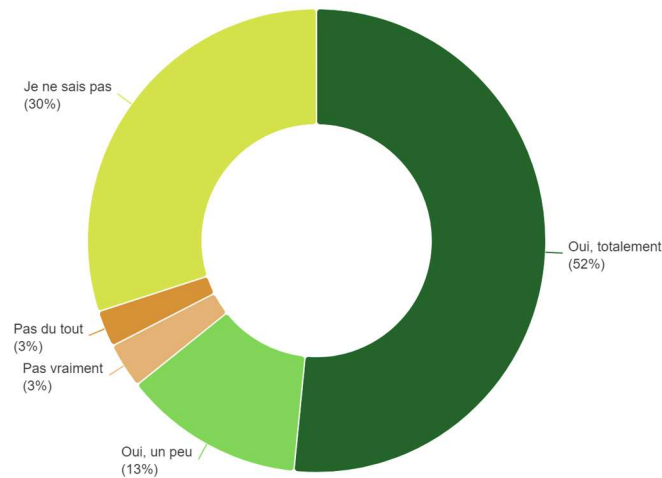
5. 1. Point de vue des agentes

5. 1. 1. Les espaces d'échange



Les données recueillies montrent que, du point de vue des agentes, l'identification des interlocuteurs au sein des structures est globalement acquise, mais que cette connaissance ne se traduit pas toujours par un usage effectif des espaces d'échange. Ainsi, 58 % des agentes déclarent savoir très clairement à qui s'adresser en cas de problème, et 28 % à peu près, soit un total de 86 % disposant d'un repère plus ou moins identifié. À l'inverse, 14 % déclarent ne pas vraiment savoir, voire pas du tout, à qui s'adresser, ce qui constitue un premier facteur de fragilisation du lien avec la structure.

Part des agentes percevant leur structure comme ouverte aux sujets de sexisme



Par ailleurs, plus de la moitié des agentes (52 %) perçoivent leur structure comme totalement ouverte aux sujets de genre, et 13 % comme un peu ouverte. Toutefois, une part non négligeable reste dans l'incertitude, 30 % répondent « je ne sais pas », tandis que 6 % estiment que leur structure n'est pas, ou très peu, ouverte à ces sujets. Ce niveau d'indétermination traduit un manque de lisibilité des cadres d'échange existants et des sujets légitimes à y aborder.

Cette ambiguïté se retrouve dans le ressenti des agentes quant à leur capacité à signaler des problématiques liées au genre. Si 78 % estiment être capables de le faire, 22 % déclarent ne pas s'en sentir en mesure. Ce décalage met en lumière un écart entre un espace d'échange perçu au niveau institutionnel et la capacité individuelle à mobiliser concrètement ces canaux de communication.

Ces éléments suggèrent que les espaces d'échange, lorsqu'ils existent, peuvent demeurer insuffisamment formalisés et peuvent largement dépendre des relations interpersonnelles. Ils ne constituent pas toujours des cadres clairement identifiés comme des lieux légitimes de remontée des difficultés, en particulier lorsqu'il s'agit de sujets sensibles ou perçus comme secondaires. En l'absence de temps dédiés, de procédures explicites, de postures clairement définies ou de rappels réguliers, certaines agentes peuvent ainsi intérioriser l'idée que « ce n'est pas nécessaire », « pas prioritaire » ou « pas suffisamment grave » pour être partagé avec la structure.

Enfin, cette limitation des espaces d'échange a des effets directs sur la capacité des structures à identifier les problématiques rencontrées sur le terrain. Lorsque les informations ne remontent

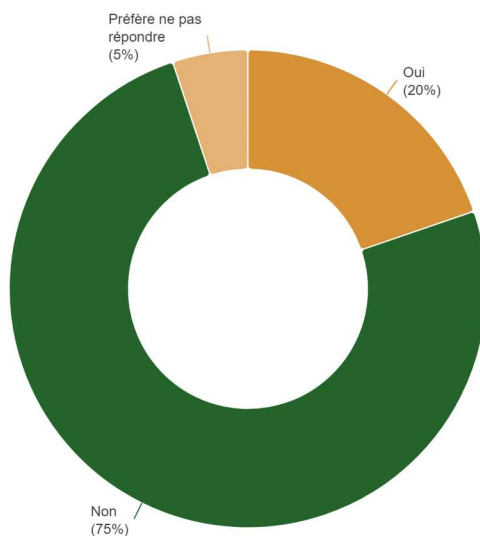
pas, les difficultés restent invisibles et ne peuvent être intégrées aux réflexions organisationnelles ou aux actions correctives. Cette dynamique contribue à maintenir le sujet du genre à la marge des pratiques professionnelles, non par refus explicite, mais par défaut de structuration des échanges et de reconnaissance institutionnelle des enjeux qu'il recouvre.

5. 1. 2. Violences sexistes et sexuelles

Les résultats de l'enquête indiquent que certaines agentes déclarent avoir été confrontées à des situations de violences sexistes et sexuelles (VSS) dans le cadre de leur activité au sein des services de remplacement. Ainsi, 20 % des répondantes font état d'une telle expérience, tandis que 75 % indiquent ne pas avoir été confrontées à ce type de situation et 5 % préfèrent ne pas se prononcer. Ces éléments doivent toutefois être analysés avec précaution. En effet, les situations de VSS sont reconnues comme faisant l'objet de phénomènes de sous-déclaration, liés notamment à la banalisation de certains comportements, à leur minimisation ou à la difficulté à identifier et qualifier des faits comme relevant de violences sexistes ou sexuelles.

Part des agentes déclarant avoir été confrontées à des VSS

Réponses effectives : 157



Les formes de VSS rapportées s'inscrivent majoritairement dans un continuum de comportements sexistes. Parmi les agentes concernées, 65 % évoquent des propos sexistes ou stéréotypés (remarques dénigrantes, moqueries, stéréotypes), 58 % des blagues sexistes ou à

connotation sexuelle et 35 % des insinuations ou avances non désirées. Des situations plus graves sont également présentes, bien que moins fréquentes, 6 % mentionnent des agressions physiques ou sexuelles, et 3 % du harcèlement sexuel ou des agressions verbales à caractère sexiste. Ces données confirment que les violences ne se limitent pas à des actes isolés, mais s'inscrivent dans un climat sexiste plus large, fait de paroles, de postures et de comportements qui fragilisent les conditions de travail des agentes.

Ces situations ne proviennent pas uniquement des adhérents ou des adhérentes eux-mêmes. Les agentes décrivent également des comportements inappropriés émanant de l'entourage proche des exploitations (famille, voisins, proches), ainsi que des postures invasives ou ambiguës, notamment dans des contextes de vulnérabilité personnelle des adhérents (difficultés de couple, isolement, situations familiales complexes). Ces configurations peuvent renforcer le sentiment d'insécurité et placent les agentes dans des positions délicates, où la frontière entre relation professionnelle et intrusion personnelle devient floue.

Malgré l'existence de ces situations, leur remontée vers les structures demeure limitée. Parmi les agentes ayant déclaré avoir été confrontées à des violences sexistes et sexuelles, seules 35 % indiquent avoir signalé l'ensemble des situations à leur structure, tandis que 23 % n'en ont signalé que certaines et 39 % aucune.

Ce niveau de signalement relativement faible s'inscrit dans une dynamique déjà observée dans d'autres thématiques du rapport. Les raisons évoquées par les agentes sont multiples et cumulatives : la crainte d'être jugée ou cataloguée (32 %), le sentiment que le signalement ne produirait pas d'effet concret (26 %), la minimisation de la gravité des faits (21 %), ou encore la volonté d'éviter les conflits et de « faire des vagues » (21 %). À ces éléments s'ajoutent la peur de conséquences professionnelles, la crainte d'être isolée dans la démarche, la méconnaissance des procédures ou des interlocuteurs compétents, ainsi qu'un doute sur le rôle et la capacité de la structure à prendre en charge ce type de situation.

Par ailleurs, un élément de contexte territorial apparaît comme particulièrement structurant. De nombreuses agentes envisagent en effet de s'installer à l'issue de leur période de salariat au sein des services de remplacement, le plus souvent sur le même territoire que celui où elles exercent. Cette perspective influence fortement les comportements de signalement. Plusieurs agentes ont ainsi exprimé une réticence à faire remonter certaines situations, par crainte que cela puisse nuire à leur réputation locale ou affecter leur image professionnelle avant même leur installation. La peur d'être identifiée comme « celle qui a dénoncé » constitue alors un frein supplémentaire.

Cette dynamique souligne le degré d'ancrage des services de remplacement dans les territoires et l'interdépendance entre sphères professionnelle et sociale. Elle met également en lumière les conséquences potentielles d'une absence de traitement, ou d'un traitement inadapté, des situations de VSS, tant sur le plan personnel que sur les trajectoires professionnelles des agentes. Dans ce contexte, les structures sont amenées à se positionner clairement comme des acteurs garants de la protection, de la reconnaissance et du développement professionnel de leurs salariées.

L'ensemble de ces éléments met en évidence que, lorsqu'ils existent, les espaces formalisés et identifiés de dialogue et de remontée des situations peuvent rester encore insuffisamment mobilisés ou appropriés par les agentes. Cette situation invite les managers et les structures à interroger la visibilité et l'accessibilité de ces espaces, afin de permettre aux agentes de s'en saisir pleinement. Il s'agit notamment de les rendre suffisamment sécurisants et légitimes pour favoriser l'expression d'expériences professionnelles indésirables, y compris lorsqu'elles concernent des violences sexistes et sexuelles.

L'absence, la faiblesse ou la faible lisibilité de ces espaces contribue à maintenir certaines situations dans le silence, en particulier lorsque les agentes estiment que les faits « ne sont pas assez graves », qu'ils « font partie du métier », ou encore lorsque des difficultés liées aux conditions matérielles et organisationnelles (sanitaires, outils, organisation du travail) sont perçues comme relevant exclusivement de la responsabilité des adhérent·es.

Dans ce contexte, les violences sexistes et sexuelles apparaissent comme un révélateur des limites actuelles des dispositifs de communication et de prévention. Tant que ces sujets ne sont pas clairement nommés, reconnus et intégrés comme des enjeux professionnels et collectifs, leur prise en charge demeure partielle et repose largement sur l'initiative individuelle des agentes, au risque de les exposer davantage. Cette dynamique souligne l'importance, pour les structures, de renforcer les cadres de dialogue, de reconnaissance et d'action autour des violences sexistes et sexuelles, afin de faire évoluer des expériences souvent isolées et tues vers des problématiques professionnelles pleinement reconnues et traitées collectivement.

5. 1. 3. Mise en perspective des violences sexistes et sexuelles : un phénomène largement documenté au-delà du réseau SR

Les situations de violences sexistes et sexuelles identifiées au sein du réseau des Services de Remplacement s'inscrivent dans une réalité plus large, largement documentée à l'échelle nationale. Les résultats issus des enquêtes menées dans le cadre du projet Dégenrons gagnent ainsi à être mis en perspective avec les travaux et données produits par les institutions publiques. À ce titre, le *Guide « Comprendre et agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail »*, fruit d'un travail collectif piloté par la délégation à la diversité et à l'égalité professionnelle avec l'expertise de la Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF, 2024), ainsi que le rapport de la MIPROF « *Violences sexistes et sexuelles sous relation d'autorité ou de pouvoir : agir contre ce fléau trop longtemps ignoré* » (2024), constituent des cadres de référence particulièrement éclairants.

Les données nationales confirment que les violences sexistes et sexuelles au travail constituent une réalité structurelle, qui s'inscrit pleinement dans le champ plus large des violences faites aux femmes. Selon l'enquête *Cadre de vie et sécurité* de l'Insee (2019), 9 % des agressions sexuelles ont lieu dans la sphère professionnelle, soit près d'une victime sur dix agressée sur son lieu de travail, et 11 % des gestes déplacés sont également subis dans ce cadre. Ces chiffres soulignent que le travail constitue un espace d'exposition significatif aux violences sexistes et sexuelles.

Les enquêtes institutionnelles convergent également sur l'ampleur du phénomène et sur sa persistance dans le temps. Une enquête du Défenseur des droits menée en 2014 montre que 20 % des femmes actives déclarent avoir été confrontées à une situation de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle, une proportion stable depuis les années 1990. Cette même enquête indique que seuls trois cas de harcèlement sexuel sur dix sont signalés à la hiérarchie, et que près de 30 % des victimes n'en parlent à personne. Les auteurs sont le plus souvent des collègues, puis des supérieurs hiérarchiques ou des employeurs. Parmi les situations signalées, seules 5 % ont donné lieu à une procédure judiciaire, et dans 40 % des cas, la résolution s'est faite au détriment de la plaignante, avec des conséquences directes sur son emploi.

D'autres travaux confirment la prévalence élevée des comportements sexistes au travail. Selon une étude IFOP réalisée en 2019 pour la Fondation Jean Jaurès et la Fondation européenne d'études progressistes, 55 % des Françaises déclarent avoir déjà été victimes de sexisme ou de harcèlement sexuel au travail au cours de leur vie professionnelle. Le baromètre du sexisme

ordinaire de mars 2023, mené par BVA dans le cadre du collectif #StOpE auprès de près de 90 000 personnes des secteurs public et privé, indique que trois femmes sur quatre ont déjà été confrontées à des blagues sexistes, et que huit femmes sur dix estiment que les agissements à connotation sexiste ou sexuelle sont réguliers dans le monde du travail.

Les données issues des forces de sécurité viennent compléter ce panorama. En 2021, 2 300 outrages sexistes ont été enregistrés en France. Les statistiques du Service statistique ministériel de la sécurité intérieure (SSMSI, 2022) montrent que 91 % des victimes sont des femmes, majoritairement jeunes (39 % âgées de 18 à 30 ans), et que 91 % des auteurs sont des hommes. Si une part importante de ces faits se déroule dans l'espace public, ils illustrent plus largement la prégnance des comportements sexistes dans les interactions sociales, y compris professionnelles.

Ces éléments de cadrage national permettent de mieux situer les résultats du projet Dégenrons. Les situations de violences sexistes et sexuelles rapportées par les agentes de remplacement ne constituent pas des cas isolés ou spécifiques au secteur agricole, mais s'inscrivent dans des dynamiques largement observées dans l'ensemble du monde du travail. Les niveaux de non-signalement constatés au sein du réseau SR rejoignent ainsi des tendances nationales bien documentées, marquées par la banalisation de certains comportements, la crainte des conséquences professionnelles et la difficulté à qualifier ou nommer les faits.

Le rapport de la MIPROF apporte un éclairage complémentaire en soulignant le rôle central des relations d'autorité, de pouvoir ou de dépendance dans la survenue des violences sexistes et sexuelles. Ces relations sont reconnues par le droit comme des circonstances aggravantes en cas de condamnation, précisément parce qu'elles créent un contexte propice aux violences. Dans le cadre professionnel, et plus particulièrement dans des configurations de travail isolées, ces relations peuvent fragiliser la capacité des victimes à s'opposer, à nommer les faits ou à les signaler.

Les situations observées dans le réseau des Services de Remplacement présentent plusieurs de ces facteurs de vulnérabilité identifiés par la MIPROF, travail en autonomie sur les exploitations, isolement géographique, dépendance vis-à-vis de l'adhérent ou de l'adhérente pour le bon déroulement de la mission, et imbrication forte entre sphères professionnelle, sociale et territoriale. À cela s'ajoute, pour certaines agentes, une position de salariat perçue comme subordonnée, voire précaire, ainsi que la perspective d'une future installation sur le même

territoire, qui peut renforcer les réticences à signaler des faits par crainte de répercussions à long terme.

Le rapport de la MIPROF souligne également que la probabilité de survenue de VSS augmente lorsque ces relations de pouvoir se combinent à d'autres facteurs, tels que les stéréotypes de genre, l'isolement, l'absence de cadre collectif explicite ou le manque de dispositifs de prévention et de signalement. Cette analyse permet de mieux comprendre les dynamiques observées dans l'enquête Dégenrons, les violences ne surgissent pas de manière isolée, mais s'inscrivent dans des contextes où les normes professionnelles, les rapports hiérarchiques et les silences organisationnels jouent un rôle déterminant.

Ainsi, loin de constituer une exception, les situations rapportées par les agentes de remplacement s'inscrivent dans des mécanismes largement identifiés au niveau national. La mise en parallèle de ces données souligne que les VSS observées au sein du réseau SR relèvent d'enjeux structurels du monde du travail, et plus spécifiquement de configurations professionnelles marquées par l'isolement, la subordination et la faible formalisation (concernant les sujets de genre) des espaces de dialogue. Cette contextualisation renforce l'importance de penser la prévention et la prise en charge des VSS non pas uniquement à partir des situations individuelles, mais comme un enjeu collectif, organisationnel et systémique, appelant des réponses structurées de la part des employeurs et des réseaux professionnels.

5. 2. Point de vue des managers

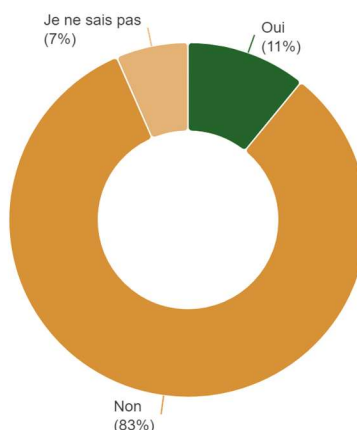
5. 2. 2. Les espaces d'échange

Du point de vue des structures, la question des espaces d'échange dédiés à la remontée des difficultés ou incidents liés au genre apparaît peu formalisée. Les données recueillies montrent que 83 % des structures déclarent ne pas disposer d'un espace d'échange spécifique permettant aux agentes de faire remonter des situations liées au genre, tandis que seules 11 % indiquent en avoir mis un en place, et 7 % ne savent pas se prononcer. Ces résultats traduisent une structuration encore très limitée de dispositifs explicitement dédiés à ces enjeux.

Espace dédié pour signaler des difficultés liées au genre

Réponses effectives : 46

Taux de réponse : 98%



Lorsque des échanges existent, ils prennent majoritairement la forme de relais informels ou de discussions ponctuelles, intégrées à des échanges plus larges sur les conditions de travail ou les missions. Les problématiques liées au genre ne font alors pas l'objet d'un cadrage spécifique ni d'un traitement identifié comme tel. Elles sont souvent appréhendées comme relevant du registre du « bon sens », de la gestion individuelle des comportements ou, le cas échéant, d'un traitement strictement juridique lorsqu'une situation est jugée suffisamment grave.

Cette approche contribue à une forme de banalisation du sexisme ordinaire, perçu moins comme une problématique professionnelle collective que comme une somme de situations individuelles à gérer au cas par cas. Dans ce contexte, les échanges sur le genre restent rares, peu formalisés et largement dépendants des initiatives personnelles des managers ou des agentes elles-mêmes. Les structures reconnaissent par ailleurs que les personnes susceptibles de jouer un rôle de relais ou de référent·e manquent souvent de formation spécifique sur ces enjeux, ce qui limite leur capacité à identifier, qualifier et accompagner les situations rapportées.

Ainsi, même lorsque des espaces d'échange existent de manière plus générale au sein des Services de Remplacement, ceux-ci apparaissent encore peu mobilisés pour aborder les questions de genre et de sexisme. L'absence de dispositifs clairement identifiés et sécurisés contribue à rendre ces sujets peu visibles dans les pratiques managériales quotidiennes, et ne favorise pas l'expression libre des agentes sur ces questions. Cela appelle donc à une évolution des postures managériales concernant ces espaces d'échange. Il s'agit de permettre une discussion libre et ouverte des enjeux liés au genre par l'ensemble des parties prenantes. Cette démarche implique de parler explicitement du genre et des problématiques qui y sont associées,

tout en affichant clairement une posture d'écoute, de non-jugement et de légitimation de la parole des agents et des agentes afin de faciliter la remontée de ces situations.

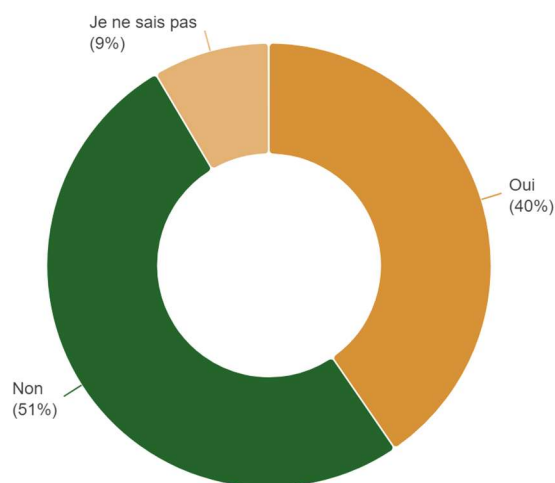
5. 2. 3. Violences sexistes et sexuelles

Les données recueillies auprès des managers mettent en évidence une présence réelle, mais inégalement identifiée, des violences sexistes et sexuelles au sein des Services de Remplacement. Ainsi, 40 % des structures déclarent avoir déjà reçu des signalements de situations de VSS, tandis que 51 % indiquent ne pas en avoir eu connaissance et 9 % déclarent ne pas savoir. Ces résultats traduisent à la fois l'existence de situations avérées et des écarts de visibilité ou de reconnaissance des faits selon les structures.

Confrontation à des signalements de cas de violences sexistes et sexuelles

Réponses effectives : 47

Taux de réponse : 100%



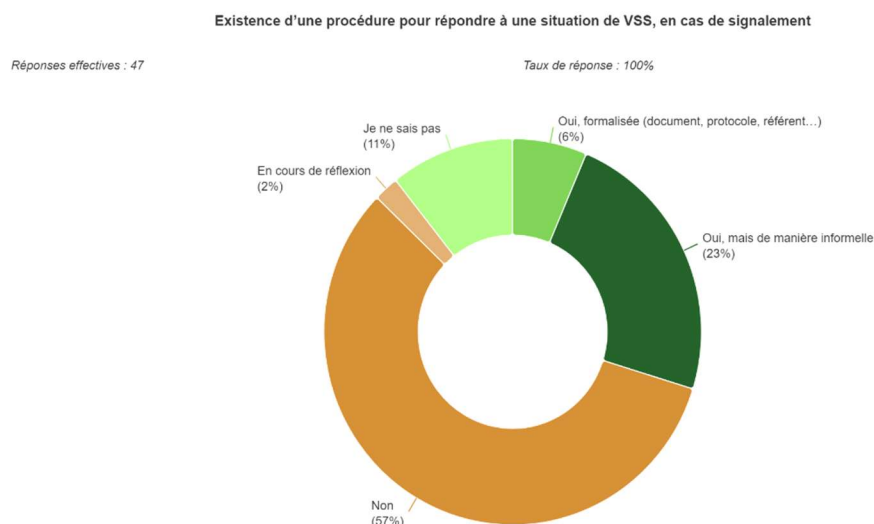
Lorsque des situations de violences sexistes et sexuelles sont portées à la connaissance des structures, elles relèvent majoritairement de formes qualifiées de « diffuses » ou « ordinaires », mais qui constituent néanmoins des violences à part entière. Les remontées les plus fréquemment évoquées par les managers concernent des gestes ou attitudes inappropriées (68 %), ainsi que des propos ou blagues sexistes (58 %). Ces chiffres témoignent de l'ancrage de comportements banalisés, susceptibles d'altérer durablement les conditions de travail et le sentiment de sécurité des agentes.

Les données montrent par ailleurs que des situations plus explicitement qualifiées de violences sont loin d'être marginales. Près d'un tiers des structures (32 %) déclarent avoir déjà été confrontées à des situations de harcèlement sexuel, tandis que 26 % rapportent des situations de discrimination fondée sur le sexe ou le genre. Des agressions sexuelles sont également mentionnées par 11 % des structures.

Il convient de préciser que ces pourcentages ne traduisent pas la répartition globale des violences sexistes et sexuelles au sein des Services de Remplacement, mais indiquent qu'une structure a été confrontée, au moins une fois, à ce type de situation. Cette lecture met en lumière la récurrence de certaines formes de VSS dans les parcours des structures, indépendamment de leur fréquence absolue, et souligne que des problématiques parfois perçues comme exceptionnelles concernent en réalité une part significative du réseau.

Ce constat apparaît d'autant plus marquant qu'il contraste avec le faible niveau de formalisation des réponses organisationnelles. Cette situation révèle l'existence d'un risque organisationnel important, dans lequel des situations complexes et sensibles sont prises en charge sans cadre structurant ni outils ni protocole, alors même qu'elles ne relèvent pas de cas isolés à l'échelle du réseau.

Ces éléments s'inscrivent plus largement dans des constats documentés à l'échelle du territoire national, qui montrent que les violences sexistes et sexuelles au travail prennent fréquemment la forme d'un continuum de comportements banalisés. Ces agissements, souvent perçus comme isolés ou relevant du « quotidien », contribuent pourtant à instaurer un climat de travail dégradé et peuvent, à ce titre, constituer des violences à part entière, même lorsqu'ils ne sont pas immédiatement reconnus comme tels.



Malgré l'existence avérée de situations liées au genre et aux violences sexistes et sexuelles, les dispositifs de réponse apparaissent globalement peu structurés au sein des Services de Remplacement. Ainsi, 57 % des structures déclarent ne pas disposer de procédure claire pour répondre à une situation de genre problématique ou de VSS. Seules 6 % indiquent avoir mis en place une procédure formalisée (documentée, assortie d'un protocole ou d'un référent identifié), tandis que 23 % évoquent une gestion essentiellement informelle de ces situations.

Ces résultats mettent en évidence une fragilité des cadres d'intervention existants, limitant la capacité des structures à assurer un traitement homogène, sécurisé et conforme aux obligations de prévention et de protection qui incombent aux employeurs. L'absence de procédures formalisées expose en effet les structures à des pratiques variables, reposant largement sur les individus plutôt que sur des règles partagées et stabilisées.

Les entretiens qualitatifs menés dans le cadre du projet permettent d'éclairer cette situation. De nombreuses structures ont, dans un premier temps, exprimé l'idée que les questions de genre ne constituaient pas un enjeu spécifique au sein de leur organisation. Toutefois, au fil des échanges et à travers l'analyse de situations concrètes, cette perception a souvent évolué. Ces éléments révèlent que, même lorsque certains comportements problématiques sont identifiés ou connus, ils ne sont pas systématiquement reconnus comme relevant de problématiques liées au genre nécessitant un cadre d'intervention formalisé.

Ce décalage apparaît ainsi comme révélateur d'une dynamique plus large, au-delà des contraintes organisationnelles ou financières, la mise en place de procédures suppose avant tout une reconnaissance explicite du genre comme objet de réflexion et d'action collective. Elle implique un travail préalable d'identification et de remise en question de pratiques et de postures professionnelles qui, jusqu'alors, pouvaient être perçues comme satisfaisantes ou allant de soi. À ce titre, l'un des premiers enjeux pour les structures réside dans le franchissement de cette étape initiale, considérer les questions de genre et les situations qui y sont associées comme des sujets à part entière, appelant des réponses structurées, anticipées et partagées.

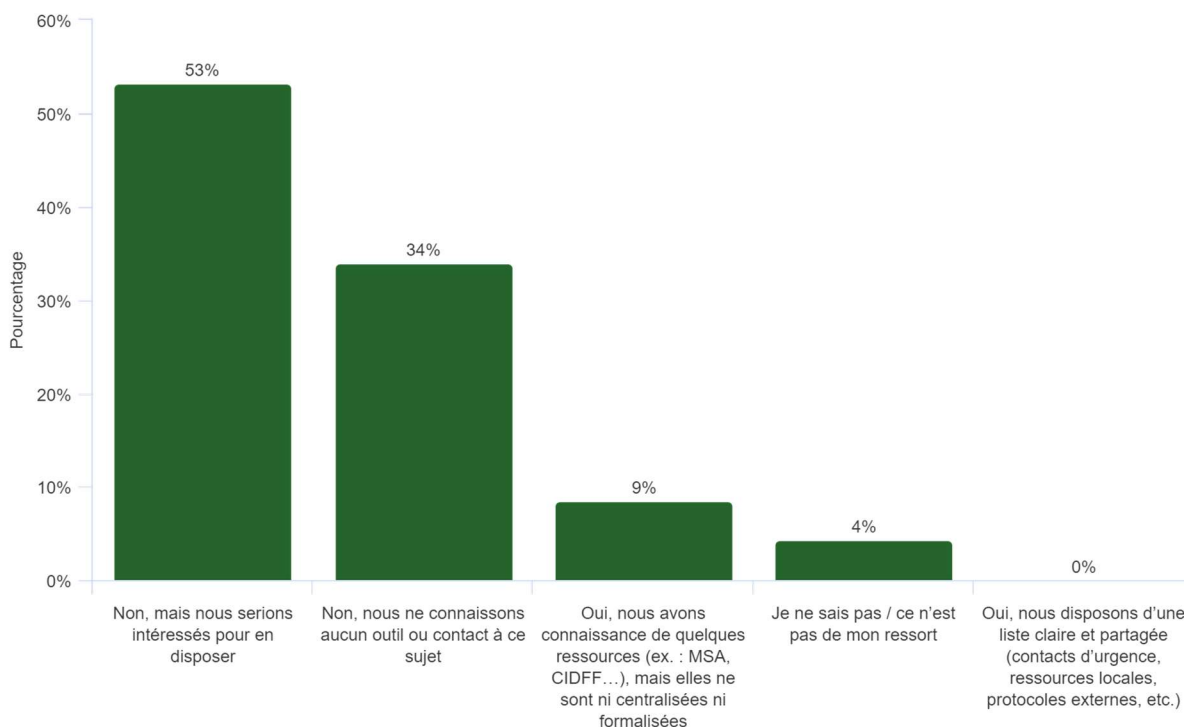
Dans ce contexte, les pratiques de gestion mises en œuvre reposent fréquemment sur des solutions informelles. Le « blacklisting » de certaines exploitations ou fermes identifiées comme problématiques apparaît comme une réponse couramment mobilisée. S'il peut constituer une mesure de protection immédiate pour l'agente concernée, ce mode de gestion présente plusieurs limites, il est souvent décidé de manière unilatérale, sans cadre écrit, parfois sans information systématique des élus ou de la gouvernance, et sans analyse approfondie des faits. Cette logique

peut conduire à des défauts de transmission, à une perte de traçabilité des situations et, dans certains cas, à une exposition involontaire d'autres agentes à des personnes déjà identifiées comme problématiques.

Connaissance d'outils, de ressources ou de dispositifs d'aide externes mobilisables pour aider à la gestion des VSS

Réponses effectives : 47

Taux de réponse : 100%



Par ailleurs, les données montrent une méconnaissance marquée des ressources externes mobilisables en cas de VSS. Aucune structure ne déclare disposer d'une liste claire et partagée d'outils ou de contacts externes (associations spécialisées, numéros d'urgence, ressources institutionnelles). Si 53 % des répondants indiquent être intéressés pour en disposer, 34 % déclarent ne connaître aucun outil ou contact à ce sujet. Cette absence de repères extérieurs limite la capacité des structures à orienter correctement les agentes, à sécuriser les prises en charge et à inscrire leur action dans un cadre cohérent.

Enfin, la prévention et la formation apparaissent comme des angles morts majeurs. Près de 89 % des structures indiquent que les personnes en lien direct avec les agentes n'ont pas bénéficié de formation ou de sensibilisation spécifique à la gestion des situations de VSS. Cette carence contribue à une approche largement réactive, centrée sur la gestion de situations déjà dégradées,

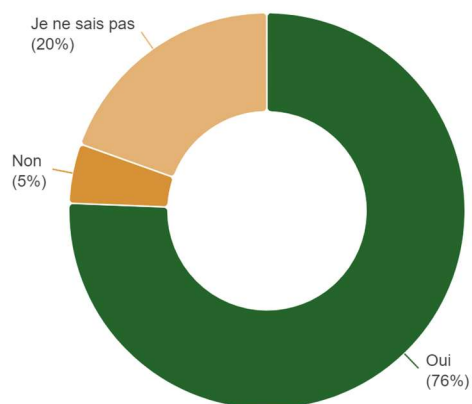
plutôt qu'à une stratégie de prévention, de repérage précoce et de clarification des comportements attendus.

Malgré ces limites structurelles et organisationnelles, les données font également apparaître une volonté marquée des structures de renforcer leurs compétences sur ces enjeux. Ainsi, 76 % des répondants indiquent souhaiter que les personnes en lien avec les agentes puissent être formées sur les questions de violences sexistes et sexuelles, tandis que seuls 5 % s'y déclarent opposés et 20 % se disent indécis. Ce résultat témoigne d'une prise de conscience progressive des besoins en matière de formation, de sensibilisation et d'accompagnement, notamment pour mieux identifier les situations à risque, sécuriser les procédures de traitement et adopter des pratiques professionnelles adaptées. Il souligne également l'existence d'un levier d'action important pour les structures, dès lors que des dispositifs de formation accessibles, adaptés aux réalités des Services de Remplacement et articulés aux obligations légales, peuvent être proposés et déployés.

Souhait de former ou sensibiliser les managers des agentes et des agents à la gestion des VSS

Réponses effectives : 41

Taux de réponse : 98%



Dans leur ensemble, ces éléments mettent en lumière un décalage entre la réalité des violences sexistes et sexuelles auxquelles les agentes peuvent être confrontées et les capacités actuelles des structures à les prévenir, les identifier et les traiter. Ils soulignent la nécessité, pour les Services de Remplacement, de structurer davantage leurs politiques internes, de formaliser des procédures claires, de renforcer la formation des acteurs impliqués et de s'appuyer sur des ressources externes, afin de sécuriser les parcours professionnels des agentes et de garantir un cadre de travail respectueux et protecteur.

5. 3. Analyse croisée et synthèse de la partie relations employeur–salarié·es

L'analyse croisée des points de vue des agentes et des structures met en évidence une situation contrastée dans la relation employeur–salarié·es au sein des Services de Remplacement. D'un côté, une large majorité des agentes déclarent se sentir soutenues par leur structure, 89 % indiquent bénéficier d'un soutien suffisant, contre 11 % qui estiment ne pas l'être. Ce niveau élevé de satisfaction traduit l'existence d'un lien de confiance global, d'une disponibilité perçue des équipes administratives et d'un attachement fort des agentes à leur structure.

Toutefois, cette perception positive doit être mise en regard des éléments analysés dans les sections précédentes. Les difficultés rencontrées par les agentes pour identifier des espaces d'échange dédiés, la faible formalisation des procédures face aux violences sexistes et sexuelles, ainsi que les limites observées dans la remontée et le traitement des situations problématiques, révèlent un décalage entre le sentiment de soutien exprimé et la réalité des dispositifs existants. Autrement dit, le soutien perçu repose largement sur des relations interpersonnelles et sur la bonne volonté des acteurs et actrices, davantage que sur des cadres institutionnels clairement identifiés et partagés.

Ce décalage apparaît comme un point central de la relation employeur–salarié·es. Il souligne que le sentiment de soutien, bien réel, ne garantit pas à lui seul une prise en charge systématique, homogène et sécurisée des situations liées au genre et aux VSST. En l'absence de procédures claires, certaines problématiques restent traitées de manière informelle, voire implicite, ce qui peut conduire à des réponses inégales selon les structures, les personnes en charge ou la nature des situations rencontrées.

Par ailleurs, l'analyse du point de vue des managers met en lumière une dynamique encourageante, malgré des dispositifs encore peu structurés, une majorité de structures exprime une volonté affirmée de progresser sur ces sujets. Ainsi, 53 % des structures déclarent ne pas disposer d'outils ou de ressources mais se disent intéressées pour en développer, et 76 % souhaitent que les personnes en lien avec les agentes puissent être formées sur les questions de VSS. Ces résultats témoignent d'une prise de conscience croissante des enjeux et d'une ouverture à l'accompagnement, à la montée en compétences et à la professionnalisation des pratiques.

Cette volonté constitue un levier majeur pour faire évoluer les pratiques, à condition qu'elle s'inscrive dans une démarche structurée et collective. Les violences sexistes et sexuelles au

travail recouvrent en effet une grande diversité de situations, allant de propos ou blagues sexistes à des formes de harcèlement, d'agressions sexuelles, voire de viols. Elles impliquent également une pluralité d'acteurs et d'actrices, adhérent·es, membres de leur entourage (famille, voisinage), mais aussi, dans certains cas, collègues ou personnes en lien avec l'organisation. Cette pluralité rend indispensable la mise en place de procédures claires, connues de tous et toutes, permettant d'anticiper, de signaler et de traiter les situations de manière adaptée.

Dans cette perspective, SR France souhaite engager des travaux visant à structurer une réponse commune, en s'appuyant notamment sur les travaux de l'ANACT et son kit à destination des référentes et référents CSE et des employeurs pour prévenir en amont les violences sexistes et sexuelles au travail. L'approche portée par l'ANACT invite à considérer les VSST non comme des problématiques individuelles ou uniquement comportementales, mais comme de véritables enjeux de santé et de sécurité au travail.

Adopter cette vision implique de reconnaître les VSST comme un risque professionnel à part entière. Certaines conditions de travail, certaines organisations ou certains contextes d'intervention peuvent en effet surexposer des catégories de salarié·es à ces violences. Ce sont ces facteurs de risque organisationnels, isolement, relations de dépendance, interventions en milieu privé, absence de cadres formalisés, qui démontrent que les VSST relèvent d'un enjeu collectif et systémique. À ce titre, leur prévention et leur prise en charge appellent une réponse institutionnelle globale, intégrant l'ensemble des niveaux de prévention, primaire (Prévenir en amont les risques de VSST), secondaire (Apprendre à reconnaître et détecter les VSST) et tertiaire (Mettre en place un dispositif de traitement des VSST).

Cette analyse croisée met ainsi en lumière un double enjeu pour les Services de Remplacement, consolider le soutien déjà perçu par les agentes, tout en le traduisant dans des dispositifs formalisés, lisibles et partagés, afin de garantir une prévention et une prise en charge effectives, cohérentes et durables des violences sexistes et sexuelles au travail.

6. Équilibre vie professionnelle / vie personnelle

La question de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle occupe une place centrale dans les trajectoires des agentes de remplacement, tant ce métier est à la fois porteur de sens et fortement engageant. Être agente de remplacement, c'est exercer un métier essentiel au fonctionnement du monde agricole, qui permet de développer des compétences techniques approfondies et diversifiées, d'intervenir sur des systèmes de production variés et de s'inscrire dans une logique de solidarité au cœur des territoires.

Cette richesse et cette dimension profondément humaine reposent toutefois sur un niveau d'engagement particulièrement élevé. La mission première des agentes et agents de remplacement ne consiste pas uniquement à maintenir les outils de production des adhérent·es, mais bien à remplacer les femmes et les hommes qui les ont construits, développés et font vivre au quotidien ces exploitations. Cette responsabilité implique une forte disponibilité, une capacité d'adaptation constante et un investissement personnel important.

Concrètement, le métier suppose de pouvoir intervenir les week-ends, les jours fériés, lors de périodes clés ou d'événements familiaux majeurs pour les adhérent·es, de commencer tôt, de finir tard, et de répondre à des situations d'urgence imprévues. Ces exigences peuvent conduire, dans certaines situations, à reléguer au second plan des temps personnels ou familiaux, et constituent un cadre de travail qui pèse directement sur les possibilités d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

C'est dans ce contexte, marqué par un fort sens du travail mais aussi par des contraintes structurelles importantes, que s'inscrivent les perceptions et les difficultés exprimées par les agentes en matière d'équilibre des temps de vie.

6. 1. Point de vue des agentes

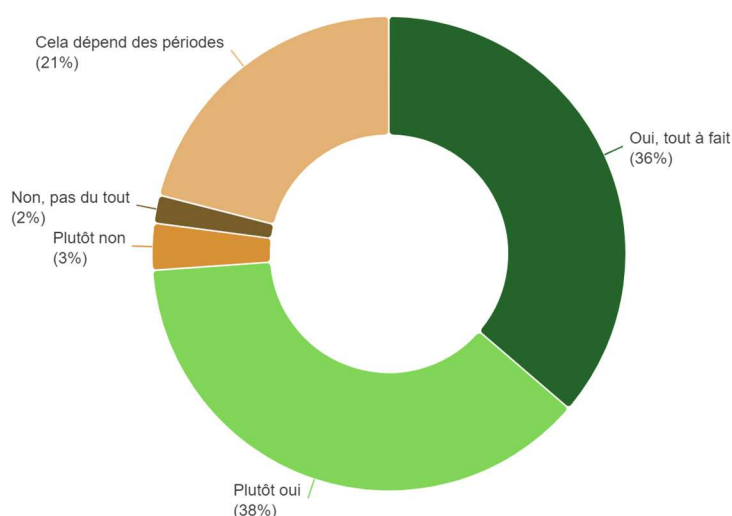
Dans ce cadre professionnel exigeant, les perceptions des agentes quant à la compatibilité de leur métier avec leur vie personnelle apparaissent contrastées. Si une majorité d'entre elles estime que l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle est globalement possible, cette appréciation reste largement nuancée et dépendante des périodes, des situations personnelles et des marges de manœuvre offertes par les structures. Les données recueillies

montrent ainsi que 74 % des agentes considèrent que leur métier est compatible avec leur vie personnelle, dont 36 % « tout à fait » et 38 % « plutôt oui ». Toutefois, cette lecture positive est tempérée par le fait que 21 % des répondantes indiquent que cet équilibre dépend fortement des périodes d'activité, tandis que 5 % estiment qu'il est difficile, voire impossible, à maintenir.

Estimation de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle de façon générale en tant qu'agente de remplacement

Réponses effectives : 157

Taux de réponse : 99%



Ces résultats soulignent que, derrière une perception globalement favorable, l'articulation des temps de vie demeure fragile et étroitement liée à l'intensité du travail, à la variabilité des plannings et à la capacité des structures à proposer des ajustements adaptés. Ils invitent ainsi à approfondir l'analyse des leviers existants, en matière d'aménagements, ainsi que des impacts spécifiques sur les trajectoires professionnelles des agentes.

Cette réflexion sur la compatibilité entre vie professionnelle et vie personnelle ouvre naturellement la question du projet de parentalité. Ce point a émergé de manière significative lors des entretiens qualitatifs, notamment à partir du témoignage d'une manager de structure qui observait un désengagement progressif de certaines agentes à l'approche de la trentaine. Selon elle, ce retrait s'expliquerait en partie par l'anticipation d'un projet parental et par une perception d'inadéquation

entre les exigences du métier d'agente de remplacement et la possibilité de construire et d'élever une famille.

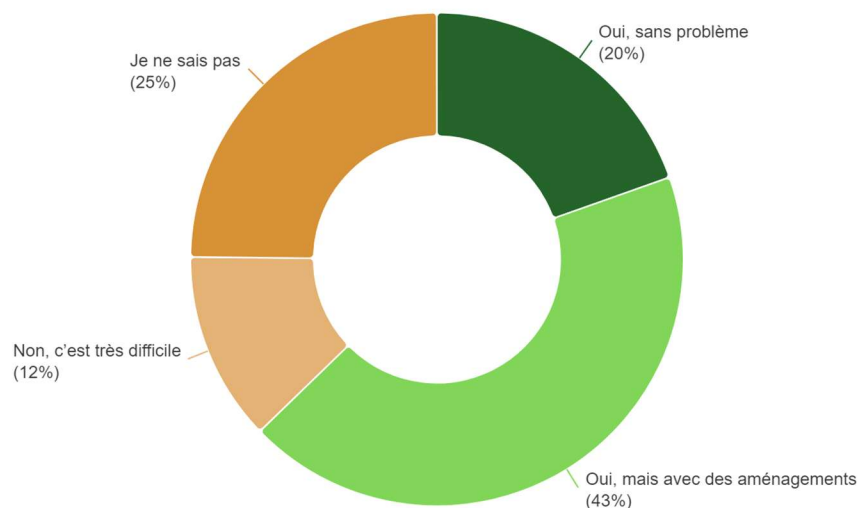
Cette inadéquation perçue ne relève pas uniquement de contraintes organisationnelles objectives, mais également de représentations professionnelles construites dans le temps. Le manque de discussions explicites sur la parentalité au sein des structures, l'absence de posture proactive des managers pour aborder ces sujets et identifier des solutions d'aménagement, ainsi que la faible visibilité de modèles professionnels incarnant la poursuite d'une carrière d'agente de remplacement tout en étant parent, contribuent à limiter les projections professionnelles des agentes. L'enjeu n'est donc pas seulement celui de la maternité, mais bien celui de la parentalité au sens large, entendue comme la capacité à mener un projet familial durable tout en répondant aux attentes professionnelles du métier. Les données quantitatives permettent d'éclairer et de préciser ces mécanismes, en mettant en évidence les perceptions des agentes et les stratégies de retrait ou de désengagement qui peuvent en découler.

Les données quantitatives recueillies confirment que la question de la parentalité constitue un point de tension structurant dans les trajectoires professionnelles des agentes de remplacement. Lorsqu'elles sont interrogées sur la conciliabilité du métier avec un projet parental, seules 20 % des agentes estiment que celui-ci est compatible « sans problème ». Une majorité relative (43 %) considère que cette compatibilité est envisageable, mais uniquement à condition de bénéficier d'aménagements spécifiques. À l'inverse, 12 % jugent que le métier est très difficilement conciliable avec un projet parental, tandis qu'un quart des répondantes (25 %) déclarent ne pas savoir se positionner sur cette question.

Conciliation entre métier d'agente de remplacement et parentalité

Réponses effectives : 153

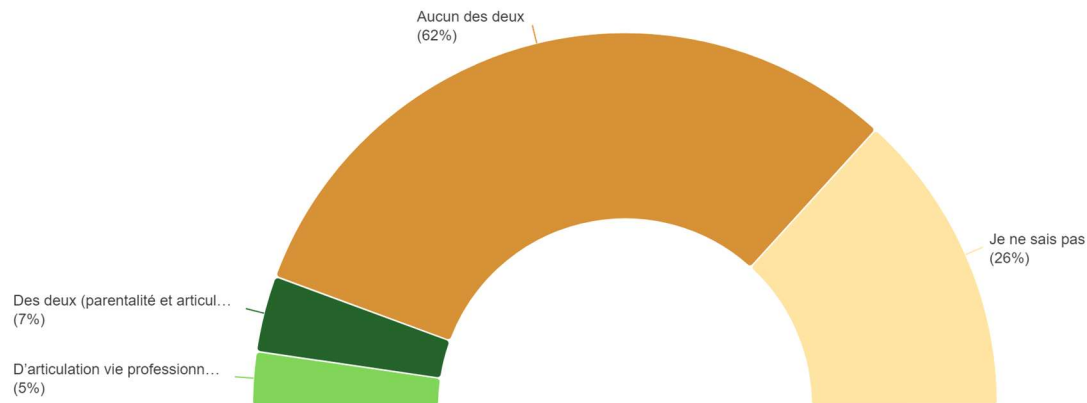
Taux de réponse : 97%



Cette difficulté de projection est étroitement liée à l'absence d'espaces de dialogue sur ces enjeux au sein des Services de Remplacement. En effet, 62 % des agentes indiquent que leur structure n'a jamais abordé, ni pour elles ni pour leurs collègues, les questions de parentalité ou d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Seules 7 % déclarent que ces deux sujets ont déjà été évoqués, et 5 % mentionnent des échanges portant uniquement sur l'articulation vie professionnelle / vie personnelle. Près d'un quart des répondantes (26 %) ne savent pas si ces questions ont déjà été abordées, ce qui pourrait traduire un manque de lisibilité et de formalisation des échanges internes sur ces thématiques.

Communication de la structure sur la parentalité et l'équilibre vie pro / vie perso

Réponses effectives : 151

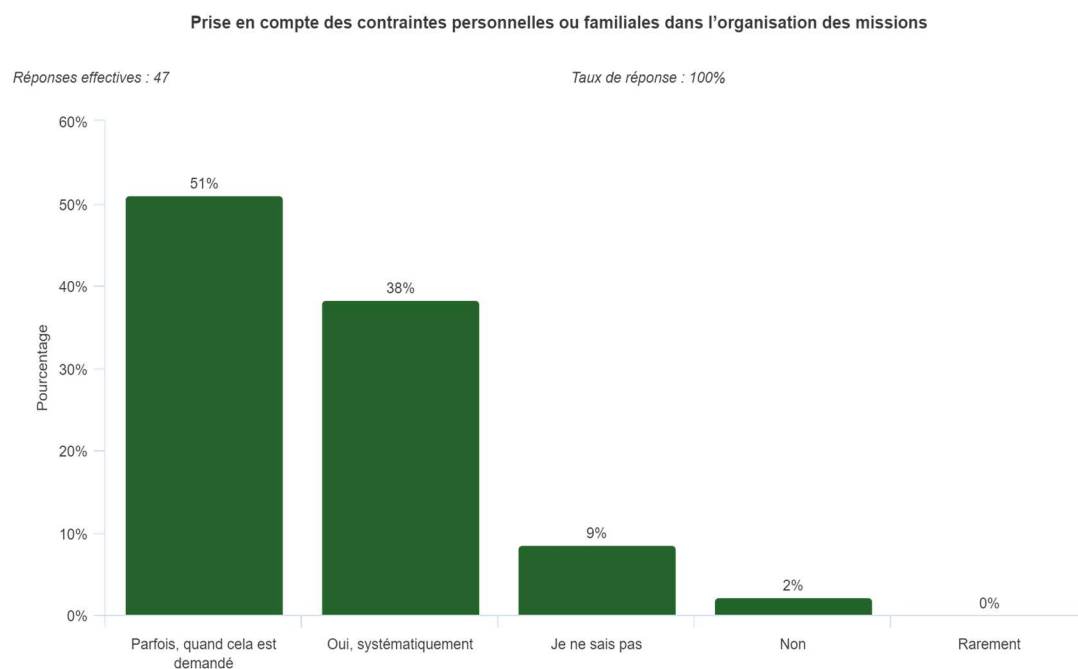


L'absence de discussions anticipées contribue ainsi à déplacer la responsabilité de la conciliation vers les individus. Faute de cadres clairs, de retours d'expérience partagés ou de messages explicites de la part des structures, de nombreuses agentes intègrent progressivement l'idée que la parentalité relève d'un compromis difficile, voire incompatible avec le métier. Cette dynamique favorise des stratégies de retrait, de mise à distance progressive du rôle d'agente de remplacement ou de désengagement anticipé, parfois avant même que le projet parental ne se concrétise.

L'analyse des données met ainsi en évidence que la parentalité ne constitue pas seulement un enjeu individuel ou ponctuel, mais bien un facteur structurant des parcours professionnels au sein des Services de Remplacement. Elle souligne également l'importance d'une posture proactive des structures et des managers, parler du sujet, rendre visibles les possibilités d'aménagement existantes ou envisageables, et offrir des repères collectifs apparaît comme un levier essentiel pour permettre aux agentes de se projeter durablement dans leur métier, en intégrant le projet parental comme une dimension légitime et compatible de leur trajectoire professionnelle.

6. 2. Point de vue des managers

Du point de vue des managers, la question de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle apparaît comme un enjeu identifié, mais traité de manière essentiellement pragmatique et au cas par cas. Les réponses recueillies traduisent une volonté d'adaptation aux contraintes personnelles ou familiales des agentes, tout en mettant en lumière les limites structurelles du modèle organisationnel des Services de Remplacement.

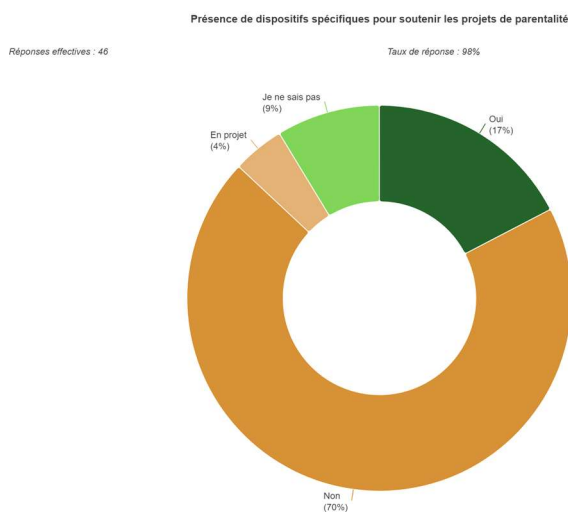


Ainsi, une large majorité des structures indiquent prendre en compte les contraintes personnelles ou familiales dans l'organisation des missions, 38 % déclarent le faire de manière systématique et 51 % lorsque cela est explicitement demandé par l'agente. Ce résultat donne l'image d'un fonctionnement globalement attentif aux situations individuelles. Toutefois, cette prise en compte repose très majoritairement sur une logique réactive, conditionnée à la demande formulée par les salariées, plutôt que sur une démarche anticipée ou structurée.

Les types d'adaptations mobilisées par les structures confirment cette approche. Les aménagements évoqués concernent principalement une flexibilité ponctuelle liée à des événements personnels ou familiaux (83 %), l'adaptation géographique des missions afin de

limiter les déplacements (81 %), l'aménagement des horaires de travail (74 %) ou encore la réduction ou la réorganisation du temps de travail (71 %). Ces leviers témoignent d'une capacité réelle d'ajustement opérationnel.

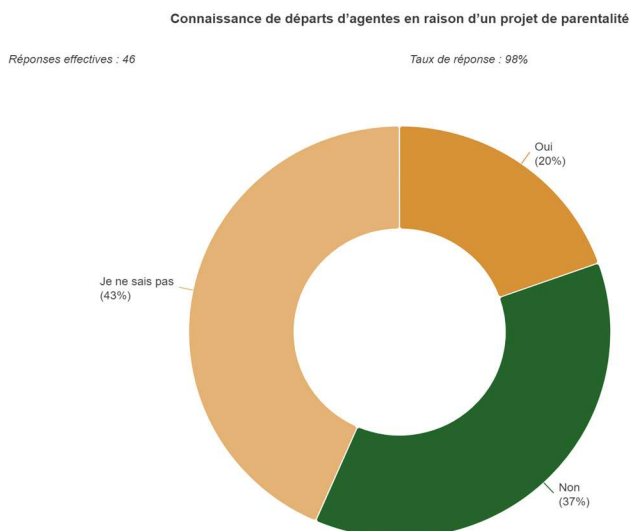
En parallèle, les données montrent que la question de la parentalité est encore peu intégrée comme un sujet à part entière dans les pratiques managériales. Seules 28 % des structures déclarent avoir déjà abordé de manière proactive le sujet de la parentalité ou de l'articulation vie professionnelle / vie personnelle auprès des agentes, tandis que 61 % indiquent ne pas l'avoir fait. Cette absence de proactivité rejoint les constats formulés du côté des agentes, qui expriment rarement leurs interrogations ou leurs besoins en amont, parfois par anticipation d'une incompatibilité perçue entre leur métier et un projet parental.



Cette dynamique se retrouve également dans le faible déploiement de dispositifs spécifiques dédiés à l'accompagnement des situations de parentalité, 70 % des structures déclarent ne pas avoir mis en place de dispositifs particuliers, et seules 17 % indiquent disposer de mesures existantes, tandis que certaines évoquent des projets encore à l'état de réflexion. Le soutien repose donc principalement sur des arrangements ponctuels, sans cadre formalisé ni politique clairement identifiée.

Enfin, les managers reconnaissent, pour une part non négligeable, les conséquences de ces limites organisationnelles sur les trajectoires professionnelles des agentes. Un cinquième des structures (20 %) déclarent avoir connaissance de départs d'agentes liés à un projet de parentalité. Ce chiffre, bien que partiel, fait écho aux témoignages recueillis auprès des agentes

et souligne le risque de désengagement ou de sortie du réseau lorsque les perspectives de conciliation apparaissent insuffisantes ou incertaines.



Dans l'ensemble, les retours des managers mettent en évidence une tension structurelle entre une volonté réelle d'adaptation et l'absence de cadres suffisamment formalisés pour sécuriser durablement les parcours professionnels. Là où les agentes expriment des difficultés marquées, voire un sentiment d'incompatibilité entre leur métier et leur vie personnelle, les structures décrivent des marges de manœuvre existantes mais largement informelles, peu visibles et rarement pensées dans une logique de prévention et d'anticipation.

Cette situation est d'autant plus complexe pour les agentes et agents ayant des enfants, au regard des missions premières des Services de Remplacement. Les contraintes horaires inhérentes aux exploitations agricoles, telles que la traite de fin de journée, souvent concomitante avec les sorties d'école et les temps familiaux, ainsi que le caractère parfois impérieux des interventions urgentes, mobilisant les agents le jour même, rendent toute planification durable particulièrement délicate. Ces réalités opérationnelles limitent mécaniquement les possibilités d'adaptations concrètes et pérennes, notamment en matière d'organisation des horaires.

Pour autant, ces contraintes ne peuvent être envisagées comme une fatalité. Être agente ou agent de remplacement implique indéniablement un fort engagement, susceptible d'apparaître, de prime abord, difficilement compatible avec certains projets personnels. Néanmoins, les résultats de l'étude invitent à envisager une réflexion plus collective et structurée sur l'articulation des temps de vie. Repenser l'organisation du travail suppose d'accepter de questionner certaines

pratiques, d'interroger les attentes des adhérents et adhérentes, et de reconnaître la légitimité des événements de vie personnelle dans la planification des missions. C'est à cette condition que des compromis durables pourront être construits, permettant aux agentes et agents de poursuivre leur engagement professionnel au sein des Services de Remplacement tout en menant à bien leurs projets de vie personnelle.

6. 3. Analyse croisée et synthèse de la partie équilibre vie professionnelle / vie personnelle

Du côté des agentes, le métier est largement décrit comme engageant, porteur de sens et riche en apprentissages, mais également marqué par de fortes contraintes de disponibilité, d'imprévisibilité et d'investissement personnel. Si une majorité d'agentes considère leur activité compatible avec leur vie personnelle, cette appréciation demeure fortement conditionnée aux périodes de vie et à l'absence de responsabilités familiales importantes. Les données montrent ainsi que la perception de cette compatibilité tend à évoluer dès lors qu'un projet parental est envisagé, conduisant certaines agentes à anticiper des difficultés durables, voire à envisager un retrait progressif ou une sortie des Services de Remplacement.

Du point de vue des managers, les résultats font apparaître une capacité d'adaptation opérationnelle réelle, reposant sur la mise en place d'aménagements horaires, géographiques ou organisationnels. Toutefois, ces ajustements s'inscrivent majoritairement dans une logique au fil de l'eau, activée en réponse à des demandes exprimées, plutôt que dans une approche anticipatrice et formalisée. Cette différence de temporalité dans la gestion des situations contribue à des perceptions contrastées, là où les structures identifient des marges de manœuvre existantes, les agentes peuvent percevoir une absence de solutions accessibles ou sécurisantes.

La question de la parentalité constitue un point de cristallisation particulièrement révélateur de ces dynamiques. Les agentes expriment des interrogations fortes quant à la possibilité de concilier durablement le métier avec un projet parental, interrogations nourries par la rareté des échanges proactifs sur ce sujet, le faible niveau de formalisation des dispositifs existants et l'absence de figures professionnelles de référence permettant de se projeter. De leur côté, les managers abordent encore peu la parentalité comme un enjeu structurant de gestion des ressources humaines, ce qui contribue à maintenir ces questions dans un registre implicite ou individuel.

L'analyse met ainsi en évidence un paradoxe, alors même que de nombreuses structures déclarent prendre en compte les contraintes personnelles ou familiales dans l'organisation des missions, une part significative d'agentes ne se projette pas durablement dans le métier lorsque leurs trajectoires de vie évoluent. Ce constat souligne que l'enjeu ne réside pas uniquement dans l'existence d'aménagements ponctuels, mais dans leur visibilité, leur lisibilité et leur inscription dans une politique d'ensemble, clairement identifiée par les salariées.

En définitive, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle s'inscrit dans une dynamique qui engage l'ensemble de l'organisation du travail, et ne peut être appréhendé uniquement à l'échelle des situations individuelles. Le rapprochement des perceptions, le développement de postures managériales plus anticipatrices, la reconnaissance des différentes étapes de la vie professionnelle et personnelle, ainsi que la valorisation de parcours compatibles avec des projets parentaux constituent des leviers majeurs pour sécuriser les trajectoires, renforcer l'attractivité du métier et favoriser la fidélisation des agentes au sein des Services de Remplacement.

7. Formation

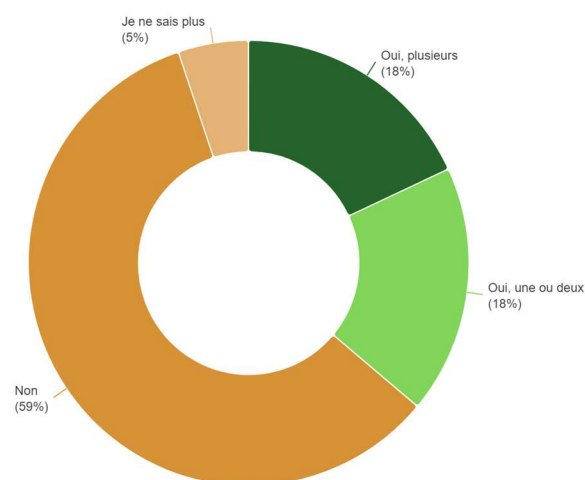
La formation professionnelle joue un rôle clé dans la sécurisation des parcours, la montée en compétences et la fidélisation des agentes au sein des Services de Remplacement. Cette sous-partie s'intéresse aux conditions d'accès à la formation, aux freins potentiels et à la manière dont les enjeux de genre y sont ou non intégrés.

7. 1. Point de vue des agentes

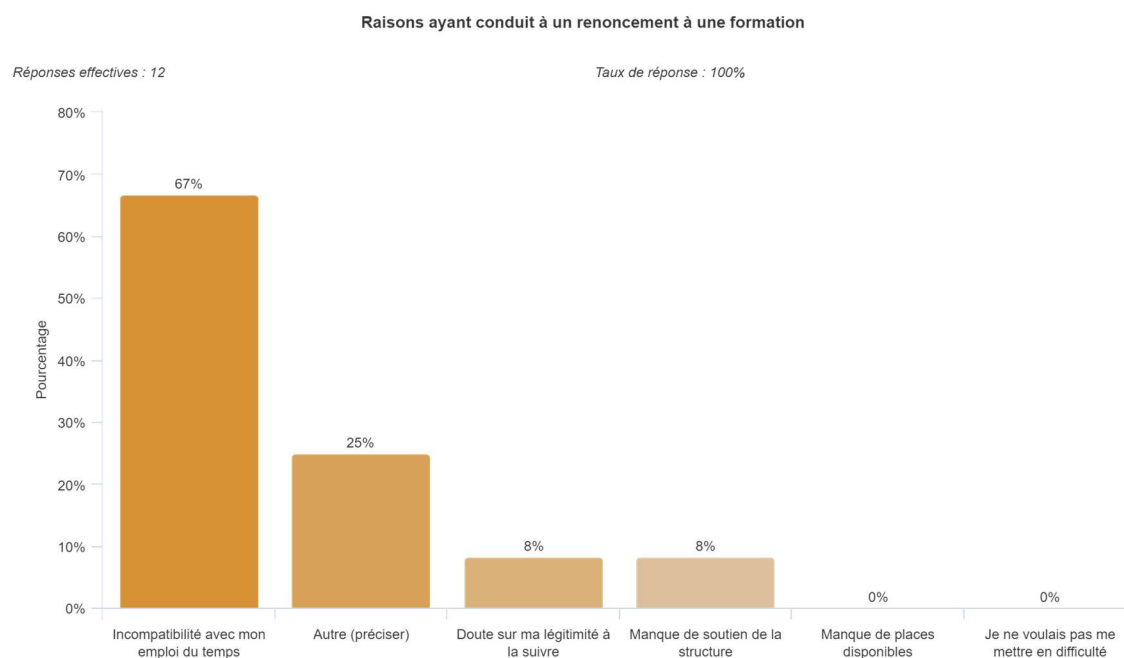
Les résultats de l'enquête indiquent que l'accès à la formation professionnelle reste limité pour une part significative des agentes de remplacement. Ainsi, près de six agentes sur dix (59 %) déclarent ne pas avoir suivi de formation depuis leur arrivée dans un Service de Remplacement, pour une ancienneté moyenne de trois ans, tandis que 36 % indiquent en avoir bénéficié au moins une fois. Cette situation ne traduit pas un désintérêt pour la formation, mais s'explique principalement par les contraintes organisationnelles propres au métier, marqué par une forte variabilité des missions et des plannings souvent peu prévisibles, qui rendent difficile la mobilisation de temps dédiés à la formation.

Accès aux formations professionnelles depuis l'arrivée dans le Service de Remplacement

Réponses effectives : 155



Lorsque des renoncements à des formations sont exprimés, ceux-ci s'expliquent très majoritairement par des contraintes de temps. Parmi les agentes ayant déjà renoncé à une formation, la principale raison évoquée est l'incompatibilité avec l'emploi du temps (67 %). Ce résultat met en évidence un frein structurel, la difficulté à dégager des temps dédiés à la formation dans un contexte où la priorité reste la continuité des missions de remplacement et la réponse aux besoins des adhérent·es. Les autres motifs, tels que le manque de soutien de la structure ou le doute sur sa légitimité à suivre la formation, apparaissent plus marginaux mais participent néanmoins à fragiliser l'accès à ces opportunités.

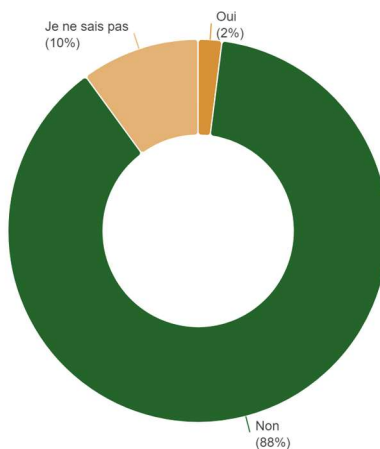


Les données recueillies ne font apparaître que de manière très limitée des situations où l'accès à la formation serait explicitement perçu comme entravé par le genre. Une large majorité des agentes (88 %) déclarent ne pas avoir eu le sentiment qu'une formation leur ait été refusée ou non proposée en raison de leur genre. De même, seules 5 % indiquent avoir déjà sollicité une formation pour répondre à un doute ou à un stéréotype perçu dans leur travail. Cette faible expression des enjeux de genre dans le champ de la formation ne signifie toutefois pas nécessairement leur absence. Elle peut aussi traduire des mécanismes plus diffus, tels qu'une autocensure, une faible identification de la formation comme levier face aux stéréotypes, ou encore une difficulté à nommer certaines situations comme relevant de problématiques de genre.

Perception d'un refus ou d'une non-proposition de formation en raison du genre

Réponses effectives : 149

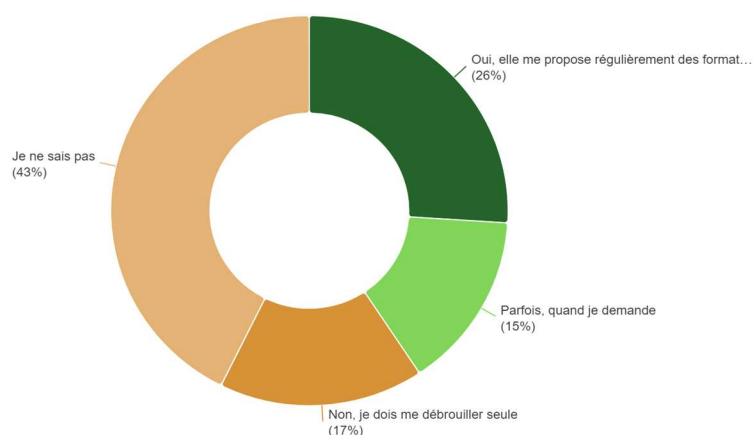
Taux de réponse : 94%



Par ailleurs, la lisibilité de l'offre de formation et des droits associés apparaît perfectible. Si une partie des agentes estime que leur structure leur propose régulièrement ou ponctuellement des formations, une proportion importante répond ne pas savoir si leur structure est attentive à leurs besoins en la matière. Ce manque de visibilité contribue à renforcer l'idée que l'accès à la formation repose davantage sur des démarches individuelles que sur une politique structurée et clairement identifiée.

Part des agentes estimant que leurs besoins de formation sont pris en compte

Réponses effectives : 150

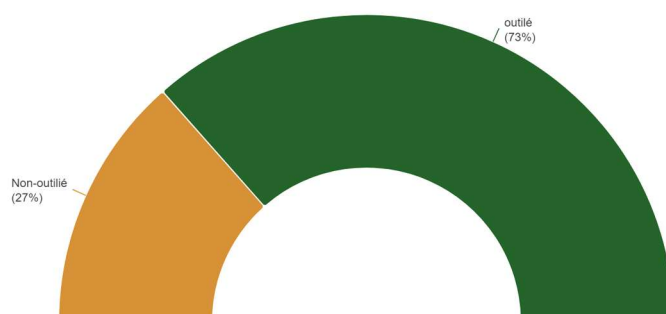


Enfin, si une majorité d'agentes déclarent se sentir aujourd'hui suffisamment outillées pour progresser dans leur métier, ce sentiment semble largement reposer sur l'expérience acquise sur

le terrain et sur les apprentissages informels liés à la diversité des missions. Il ne doit pas occulter les difficultés persistantes d'accès à la formation formelle, ni les besoins d'accompagnement plus structurés pour sécuriser les parcours professionnels dans la durée. Dans ce contexte, la formation apparaît avant tout comme un enjeu d'organisation du travail et de disponibilité temporelle, au sein duquel les questions de genre, bien que peu explicitement formulées, peuvent se manifester de manière indirecte et cumulative.

Part des agentes se sentant suffisamment outillées pour progresser

Réponses effectives : 152



7. 2. Point de vue des managers

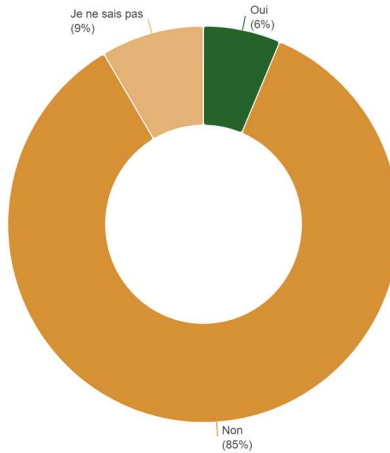
Du point de vue des managers, la formation est principalement abordée sous l'angle du développement des compétences techniques et opérationnelles nécessaires à l'exercice du métier. Les résultats montrent qu'une large majorité des structures déclarent ne pas avoir identifié de freins particuliers à l'accès à la formation pour certaines agentes.

Lorsque des freins à l'accès à la formation sont néanmoins mentionnés, ils concernent essentiellement des contraintes d'organisation et de disponibilité, directement liées aux modalités d'exercice du métier de remplacement. Les difficultés évoquées portent ainsi majoritairement sur la gestion des plannings, la variabilité des missions et la capacité à libérer du temps pour suivre des formations, sans référence explicite à des facteurs sociaux ou genrés susceptibles d'influencer l'accès à ces dispositifs.

Observation de freins à l'accès à la formation pour certaines agentes

Réponses effectives : 47

Taux de réponse : 100%

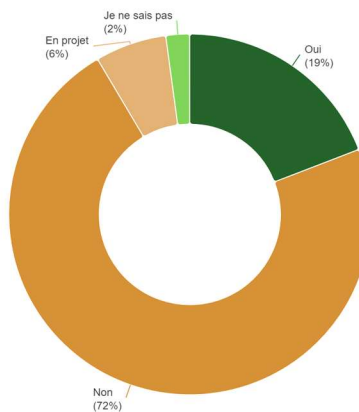


Dans le prolongement de cette approche, les formations proposées par les structures aux agentes sont majoritairement pensées en fonction des besoins en compétences, sans intégration explicite des enjeux de genre dans les critères de sélection ou dans les contenus. La très grande majorité des managers indique que leur structure ne propose pas de formations spécifiquement destinées aux agentes, même si certaines évoquent des projets en cours ou des initiatives ponctuelles. Cette absence de ciblage ne relève pas d'une opposition explicite au sujet, mais plutôt d'une faible identification du genre comme un objet de formation pertinent en tant que tel. Le genre apparaît ainsi comme largement absent des politiques de formation, au profit d'une logique centrée sur l'adaptation technique des agentes aux missions confiées.

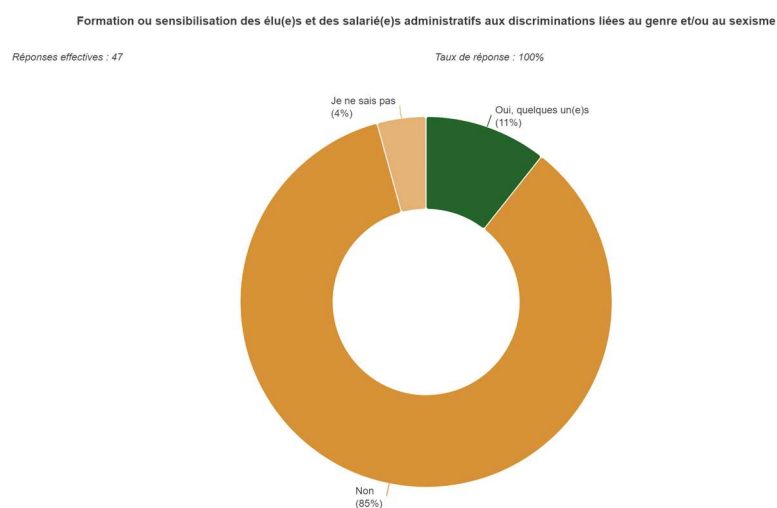
Proposition de formations spécifiques à destination des agentes

Réponses effectives : 47

Taux de réponse : 100%



Pour autant, les réponses des managers mettent en lumière un point intéressant, même en l'absence de formations dédiées, certaines formations dites « généralistes » (gestion des conflits, posture professionnelle, prévention des risques, relations humaines) peuvent constituer des espaces où la question du genre émerge de manière indirecte. Ces situations sont le plus souvent liées à l'initiative individuelle de formatrices ou de formateurs, qui introduisent ces dimensions au fil des échanges ou à partir de situations concrètes. Ces moments apparaissent comme des opportunités précieuses de sensibilisation, permettant à des personnes peu ou pas directement concernées par ces problématiques de prendre conscience d'autres réalités professionnelles et sociales. Néanmoins, ces initiatives restent ponctuelles, non systématisées et fortement dépendantes des personnes qui animent les formations.



Les données recueillies montrent que les équipes administratives ainsi que les élus et élues des structures sont, dans leur grande majorité, peu ou pas formés ni sensibilisés aux discriminations liées au genre ou au sexisme. Les réponses ne font apparaître que très rarement l'existence de démarches de formation structurées sur ces thématiques au sein des Services de Remplacement. Le genre demeure ainsi peu identifié comme un objet spécifique de formation, tant pour les salarié(e)s administratifs que pour les instances élues, alors même que ces acteurs jouent un rôle central dans les choix organisationnels, la gestion des ressources humaines et l'orientation des politiques internes.

Pour autant, l'analyse des réponses relatives à l'opportunité de proposer des actions de formation ou de sensibilisation met en évidence une disposition globalement favorable des managers à faire évoluer leurs pratiques sur ces sujets. Ainsi, 67 % des structures se déclarent favorables à

la mise en place de formations ou de sensibilisations dédiées, traduisant une volonté majoritaire de montée en compétences dès lors que la question du genre et des discriminations est explicitement identifiée et portée au débat. Ces résultats suggèrent que, lorsque ces enjeux sont nommés, explicités et contextualisés, ils sont reconnus comme légitimes et pris en considération par les structures.

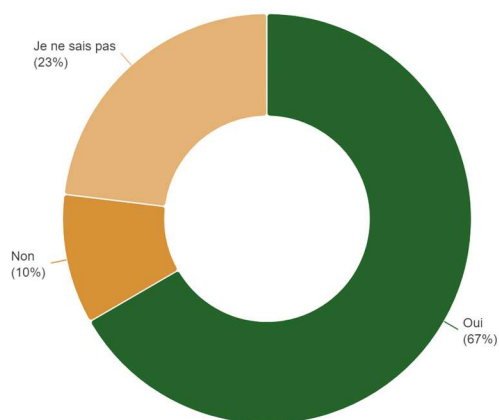
La part relativement limitée de réponses négatives (10 %) confirme que le sujet ne suscite pas de rejet marqué, mais relève davantage d'un questionnement encore en construction. La proportion non négligeable de réponses « je ne sais pas » (23 %) appelle également une lecture attentive, elle semble traduire moins une opposition qu'un manque de visibilité, de repères ou d'expérience sur ces thématiques, ainsi qu'une difficulté à se projeter concrètement dans les modalités que pourraient prendre de telles actions de formation.

Dans ce contexte, les résultats indiquent que le principal enjeu ne réside pas dans une résistance des structures, mais dans l'identification, la formalisation et l'accompagnement des besoins. Ils soulignent l'importance de créer des espaces de dialogue, de clarification et de partage d'expériences, afin de permettre aux managers de mieux appréhender les enjeux liés au genre et aux discriminations, et d'envisager des réponses adaptées aux réalités et aux contraintes spécifiques des Services de Remplacement.

Souhait de former ou sensibiliser les élu(e)s ou les salarié(e)s administratifs aux discriminations liées au genre et/ou au sexisme

Réponses effectives : 39

Taux de réponse : 98%



7. 3. Analyse croisée et synthèse de la partie Formation

L'analyse croisée des points de vue des agentes et des managers met en évidence un constat largement partagé quant à l'importance de la formation dans les parcours professionnels au sein des Services de Remplacement, tout en soulignant que les difficultés d'accès relèvent avant tout de contraintes structurelles et économiques, plutôt que de mécanismes explicitement liés au genre.

Du point de vue des agentes, la formation est clairement identifiée comme un levier de montée en compétences, de sécurisation des parcours et de progression professionnelle. Une majorité d'entre elles déclarent se sentir aujourd'hui suffisamment outillées pour exercer et évoluer dans leur métier, un sentiment qui repose en grande partie sur l'expérience acquise sur le terrain, la diversité des missions réalisées et les apprentissages informels qui en découlent. Cette perception globalement positive coexiste toutefois avec une réalité plus contraignante concernant l'accès à la formation formelle. Les données montrent que cet accès demeure limité pour une part significative des agentes, principalement en raison des contraintes organisationnelles propres au métier de remplacement : variabilité des missions, plannings peu anticipables et forte exigence de disponibilité. Les renoncements à des formations s'expliquent ainsi majoritairement

par des incompatibilités d'emploi du temps, révélant un frein structurel lié à l'organisation du travail plutôt qu'un désintérêt pour la formation.

Du côté des managers, la formation est majoritairement appréhendée comme un outil d'adaptation des compétences techniques et opérationnelles aux besoins des structures et aux exigences des missions. Les freins identifiés rejoignent largement ceux exprimés par les agentes, en particulier les difficultés à libérer du temps pour la formation dans un contexte marqué par des impératifs de continuité de service, un turnover élevé des salarié·es agricoles et des contraintes économiques fortes. L'engagement dans des actions de formation implique en effet non seulement le coût direct des formations, mais également la mobilisation d'agentes ou d'agents hors des exploitations, ce qui peut fragiliser temporairement la capacité de réponse des Services de Remplacement. Ces éléments contribuent à expliquer une certaine prudence des structures dans l'investissement en formation, indépendamment des profils des agentes et agents concernés.

Dans ce contexte, les enjeux de genre apparaissent peu explicitement formulés dans le champ de la formation, tant du côté des agentes que des managers. Les données recueillies ne mettent pas en évidence de barrières directes ou intentionnelles liées au genre dans l'accès aux formations. De même, la formation n'est que rarement identifiée comme un levier mobilisé pour répondre à des stéréotypes ou à des situations de discrimination perçues. Cette faible visibilité des enjeux de genre dans les pratiques de formation ne signifie toutefois pas leur absence totale, mais s'inscrit dans un cadre où la formation est avant tout pensée sous l'angle de la compétence et de la faisabilité économique et organisationnelle.

Par ailleurs, l'analyse croisée met en lumière une faible structuration des démarches de formation et de sensibilisation aux enjeux de genre et de discriminations à destination des équipes administratives ainsi que des élus et élues des structures. Là encore, cette situation ne semble pas relever d'une opposition de principe, mais plutôt d'une faible priorisation du sujet au regard d'autres contraintes jugées plus immédiates. Les réponses montrent néanmoins une ouverture significative à l'évolution des pratiques : une majorité de managers se déclarent favorables à la mise en place d'actions de formation ou de sensibilisation dès lors que ces enjeux sont clairement identifiés, explicités et contextualisés. La part importante de réponses « je ne sais pas » traduit davantage un manque de repères et de visibilité qu'une réticence, et souligne la nécessité d'un accompagnement pour aider les structures à se projeter concrètement dans de telles démarches.

Dans leur ensemble, ces éléments mettent en évidence un enjeu central : l'accès à la formation, pour les agentes comme pour les agents, est aujourd'hui principalement conditionné par des contraintes économiques et organisationnelles fortes, qui limitent la capacité des structures à investir durablement dans des parcours de formation. Tant que la formation restera pensée prioritairement comme un coût et une contrainte de mobilisation des ressources humaines, sans vision globale sur son rôle stratégique dans la sécurisation des parcours et la fidélisation des salarié·es, elle risque de rester difficilement accessible, indépendamment des questions de genre. À l'inverse, une approche plus intégrée, articulant organisation du travail, anticipation des besoins et accompagnement des structures, pourrait permettre de renforcer l'accès à la formation tout en ouvrant, de manière progressive et contextualisée, des espaces de réflexion sur les enjeux d'égalité professionnelle.

Conclusion de la partie : III. Analyse croisée des résultats qualitatifs et quantitatifs

Le croisement des données quantitatives et qualitatives permet de saisir des réalités vécues au sein des Services de Remplacement. Il met en évidence un réseau fortement investi humainement, porteur de sens pour celles et ceux qui y travaillent, et structuré autour de valeurs de solidarité, d'utilité sociale et de proximité avec les territoires agricoles. Dans le même temps, l'analyse révèle que les enjeux liés au genre traversent, de façon plus ou moins visible, l'ensemble des thématiques étudiées. Sans constituer systématiquement un objet explicite de réflexion ou d'action, ils influencent néanmoins les parcours professionnels, les conditions de travail et certaines dynamiques organisationnelles. Ces constats invitent à interroger les pratiques existantes, non pour les remettre en cause, mais pour en comprendre les effets et identifier des marges d'amélioration.

Parmi l'ensemble des thématiques analysées, trois axes structurants apparaissent comme prioritaires pour le passage à l'action. Le recrutement constitue un premier levier clé, en tant que moment déterminant où se jouent les représentations du métier, les messages transmis aux candidat·es et les conditions mêmes d'accès à la profession. L'accueil des agentes et agents s'impose comme un second axe essentiel, à l'interface entre l'entrée dans l'organisation, la transmission des droits et des règles, la prévention des risques professionnels et la construction d'un cadre de travail sécurisant. Enfin, la relation employeur-salarié·e, et plus particulièrement la capacité des structures à prévenir, identifier et traiter les violences sexistes et sexuelles, apparaît comme un enjeu central nécessitant une structuration accrue des pratiques et des responsabilités.

Dès l'entrée dans le métier, l'étude souligne une attractivité réelle du poste d'agent·e de remplacement. La diversité des missions, la richesse des apprentissages et la contribution directe au maintien des exploitations agricoles constituent des leviers d'engagement puissants. Toutefois, l'analyse met également en évidence l'existence de freins à l'engagement, souvent situés en amont du recrutement, liés notamment aux représentations de genre et aux projections professionnelles. Lorsque ces mécanismes demeurent implicites ou peu questionnés, les pratiques de recrutement tendent à s'inscrire dans des postures se voulant neutres. Cette neutralité apparente peut néanmoins contribuer à reproduire des déséquilibres existants et limiter la capacité des structures à identifier et à lever certains obstacles rencontrés par des candidates avant même leur entrée dans le métier.

L'accueil constitue une étape charnière dans les parcours professionnels et est déterminante dans la construction du rapport au travail et à l'employeur. Les résultats montrent que cet accueil repose largement sur des pratiques informelles, variables selon les structures et les personnes en charge. S'il permet souvent une intégration progressive fondée sur la proximité et l'entraide, il laisse néanmoins peu de place à une transmission systématisée des droits, des règles de fonctionnement, des ressources disponibles ou des procédures existantes. Cette situation peut fragiliser les agentes, en particulier lorsqu'elles sont confrontées à des difficultés relationnelles, organisationnelles ou à des situations de violences sexistes et sexuelles, faute de repères clairs et partagés dès leur arrivée. L'accueil apparaît ainsi comme un levier structurant pour renforcer la prévention, sécuriser les parcours et poser les bases d'un cadre professionnel commun.

L'analyse des relations employeur-salarié-es constitue un autre enseignement central. Les résultats font apparaître un niveau élevé de sentiment de soutien exprimé par les agentes, témoignant de relations de proximité et de confiance qui constituent un véritable point d'appui pour le fonctionnement des Services de Remplacement. C'est précisément l'analyse de cette relation qui a permis de faire émerger plus explicitement la question des violences sexistes et sexuelles comme un enjeu professionnel à part entière. Si, lors de la phase exploratoire, ces situations étaient rarement identifiées par les managers, souvent abordées à travers une posture de « non-concerné », les données montrent qu'elles existent bel et bien, le plus souvent sous des formes diffuses ou ordinaires, telles que des remarques, des blagues ou des comportements inappropriés, parfois banalisés ou minimisés.

Cette difficulté à qualifier certaines situations comme relevant des violences sexistes et sexuelles, conjuguée à la faiblesse des espaces de remontée et à l'absence de cadres formalisés, contribue à maintenir ces situations dans une relative invisibilité organisationnelle. Lorsqu'elles sont perçues, leur traitement repose encore largement sur des réponses informelles et au cas par cas, en l'absence de repères, d'outils et de protocoles définies. Cette situation limite la capacité des structures à identifier, qualifier et traiter les situations de manière claire, sécurisante et cohérente, et reflète plus largement le fait que la question du genre demeure encore peu discutée, peu outillée et rarement intégrée de manière structurée dans les pratiques organisationnelles.

De manière transversale, l'étude met ainsi en évidence une posture managériale largement partagée. Une volonté réelle de bien faire et de soutenir les salariées et salariés, associée toutefois à un faible niveau de sensibilisation, de formation et d'outillage sur les enjeux de genre. Cette combinaison rend la compréhension des situations, leur identification et le passage à

l'action particulièrement complexes, malgré l'engagement des équipes. Les enjeux de genre apparaissent alors moins comme un manque de volonté que comme un angle mort organisationnel, insuffisamment nommé et structuré pour permettre des réponses collectives efficaces.

Dans leur ensemble, ces enseignements mettent en évidence des Services de Remplacement dotés de nombreux atouts, d'un fort sens du collectif et d'une capacité d'adaptation réelle. Ils soulignent toutefois la nécessité de consolider ces dynamiques en dépassant des fonctionnements encore largement fondés sur des ajustements informels ou des réponses ponctuelles concernant les problématiques en lien avec le genre. La structuration des pratiques, l'outillage des acteurs et actrices du réseau et l'intégration explicite des enjeux de genre dans les politiques internes apparaissent comme des leviers essentiels pour sécuriser les parcours professionnels et accompagner l'évolution du métier. C'est dans cette logique que s'inscrit la partie suivante, consacrée à l'identification de leviers opérationnels et d'actions concrètes, co-construites à partir des réalités du terrain et des enseignements issus de l'étude.

IV. Pistes d'actions et leviers opérationnels pour répondre aux enjeux identifiés

L'analyse croisée des données quantitatives et qualitatives présentée dans la partie précédente a permis d'identifier des enjeux pour le réseau des Services de Remplacement. Ces constats ont mis en évidence à la fois des pratiques déjà favorables et des marges de progression, appelant un passage à l'action.

La présente partie s'inscrit dans le prolongement direct de ce diagnostic. Elle vise à traduire les enseignements de l'analyse en leviers opérationnels, en proposant des pistes d'actions concrètes, adaptées aux réalités du terrain et aux contraintes des structures. L'enjeu n'est pas de multiplier les dispositifs, mais de structurer progressivement des réponses partagées, susceptibles d'accompagner l'évolution des pratiques à l'échelle du réseau.

Les leviers d'action présentés ci-après sont issus d'un travail collectif mené durant la troisième et dernière phase du projet Dégenrons. À la suite de la phase d'analyse, ce temps a été consacré au partage et à la mise en discussion de la parole des agentes et leurs expériences de terrain, ainsi que des constats issus de l'étude, afin d'identifier les évolutions apparaissant à la fois nécessaires et envisageables.

Dans ce cadre, SR France a réuni un groupe de travail national associant une diversité de profils du réseau : agentes de remplacement, salarié·es administratifs, responsables de structures et élu·es. La pluralité des points de vue représentés a permis d'enrichir la réflexion, de confronter les constats aux perceptions professionnelles de chacun et de faire émerger des leviers d'action concrets, directement en prise avec les fonctionnements existants.

Cette démarche collective constitue ainsi un trait d'union entre la phase de diagnostic et l'opérationnalisation des actions. Elle vise à favoriser l'appropriation des enjeux par l'ensemble des acteurs et actrices du réseau et à poser les bases d'une mise en œuvre progressive, adaptée aux contextes locaux, des leviers identifiés.

1. Le déroulement du groupe de travail : de constats partagés à des pistes opérationnelles

La journée de travail du 28 octobre 2025 a été conçue comme un temps d'échange, alternant apports, discussions et ateliers collaboratifs. Elle a permis de créer un cadre propice à l'expression des vécus professionnels tout en orientant les réflexions vers des solutions concrètes et mobilisables.

La matinée a été consacrée à un partage approfondi des résultats issus des enquêtes et des entretiens qualitatifs. Ce temps a permis aux participant·es de s'approprier les principaux enseignements du projet Dégenrons et de replacer les problématiques de genre dans une lecture plus collective et organisationnelle. Un focus spécifique a été porté sur les violences sexistes et sexuelles au travail, thématique identifiée comme particulièrement sensible et prioritaire au regard des données recueillies.

L'après-midi a été dédiée à des ateliers en sous-groupes, visant à transformer les constats en leviers d'action. Ces temps de travail ont permis d'identifier des besoins concrets, de partager des pratiques existantes, mais aussi de mettre en lumière les freins rencontrés par les structures dans la mise en œuvre de réponses adaptées. L'objectif n'était pas de produire des solutions uniformes, mais de dégager des orientations communes, susceptibles d'être déclinées et adaptées aux contextes locaux.

Cette journée a ainsi posé les bases d'une dynamique collective, centrée sur la recherche de solutions réalistes, progressives et compatibles avec les missions premières des Services de Remplacement.

2. Les violences sexistes et sexuelles : une thématique prioritaire pour initier l'action collective

Parmi l'ensemble des enjeux identifiés au cours du projet Dégenrons, la question des violences sexistes et sexuelles a été retenue comme une priorité d'action. Ce choix s'explique à la fois par la gravité des situations mises en évidence par l'enquête et les entretiens, et par le

constat partagé d'un manque de cadres formalisés et de repères opérationnels au sein du réseau pour prévenir et traiter ce type de situations.

Le projet a permis de souligner que, si les situations de VSS ne sont pas systématiquement visibles ou formalisées, elles existent bel et bien au sein des Services de Remplacement, souvent sous des formes diffuses ou banalisées. Cette réalité est d'autant plus préoccupante que les structures se trouvent parfois démunies lorsqu'elles sont confrontées à une situation nécessitant une réaction rapide, sécurisée et conforme aux obligations de l'employeur.

Cette thématique constitue par ailleurs une entrée pertinente pour engager plus largement une réflexion sur le genre. Elle permet en effet d'aborder de manière concrète les rapports de pouvoir, les postures professionnelles, la responsabilité des employeurs et la nécessité d'un cadre collectif clair, tout en ouvrant la voie à des réflexions plus larges sur l'égalité professionnelle, l'organisation du travail et la qualité des relations professionnelles.

3. Des leviers d'action identifiés collectivement

Les travaux menés lors du groupe de travail ont permis de faire émerger plusieurs leviers jugés prioritaires pour améliorer la prévention et la gestion des violences sexistes et sexuelles au sein des Services de Remplacement.

Un premier levier concerne la sensibilisation des agentes et agents. Les participant·es ont souligné l'importance de disposer de supports clairs, accessibles et adaptés aux réalités du terrain, permettant de mieux identifier ce que recouvrent les VSS, de connaître les droits associés et de repérer les ressources mobilisables en cas de situation problématique. Cette sensibilisation vise autant à prévenir les situations qu'à favoriser la parole et le signalement, en levant les freins liés à la méconnaissance ou à la banalisation de certains comportements.

Un second levier majeur porte sur la formalisation de procédures internes. Le groupe de travail a mis en évidence la nécessité de doter les structures de cadres partagés, lisibles et sécurisants, permettant de savoir comment réagir lorsqu'une situation de VSS est signalée. L'absence de procédures formalisées a été identifiée comme un facteur de fragilisation, tant pour les agentes concernées que pour les structures elles-mêmes, exposées à des risques juridiques et humains.

La formalisation de protocoles constitue ainsi un outil essentiel pour garantir des réponses claires, partagées et sécurisantes pour l'ensemble des personnes concernées.

Enfin, les échanges ont souligné l'importance de la montée en compétence des équipes administratives et des élu·es. Si les actions de sensibilisation à destination des agentes sont indispensables, elles ne peuvent être pleinement efficaces sans un engagement parallèle des instances de gouvernance et des salarié·es administratifs. Le groupe de travail a ainsi insisté sur la nécessité de former et d'outiller ces acteur·rices clés, afin qu'ils et elles puissent jouer pleinement leur rôle de prévention, d'accompagnement et de décision.

4. Des actions concrètes déjà engagées

Dans la continuité des travaux du groupe de travail, SR France a d'ores et déjà engagé plusieurs actions concrètes visant à renforcer la prévention et la gestion des violences sexistes et sexuelles au sein du réseau.

À partir de 2026, SR France s'engage à poursuivre la dynamique initiée dans le cadre du projet Dégenrons, malgré la fin des financements associés. Le groupe de travail dédié aux VSS sera maintenu, avec pour objectif de consolider les actions engagées, d'en assurer le suivi et d'ouvrir progressivement la réflexion à d'autres thématiques identifiées comme structurantes.

Dans ce cadre, SR France a engagé une collaboration avec l'agence de communication Intrépide, spécialisée sur le sujet des discriminations et l'inclusivité, afin de concevoir un flyer de sensibilisation à destination des agentes et agents de remplacement. Ce support aura pour vocation de présenter de manière claire et accessible ce que recouvrent les violences sexistes et sexuelles, les droits associés, ainsi que les ressources mobilisables en cas de situation problématique. Une attention particulière sera portée à l'adaptation de ces ressources aux contextes locaux, afin de permettre à chaque structure de s'approprier l'outil et de l'ancrer dans son territoire.

Parallèlement, des travaux seront engagés dès janvier 2026 sur la mise en place de procédures de gestion des VSS, en s'appuyant notamment sur le kit de gestion des violences sexistes et sexuelles au travail de l'ANACT. L'objectif est de proposer à l'ensemble du réseau des Services de Remplacement des repères communs, des bonnes pratiques et des protocoles opérationnels.

5. D'autres thématiques appelant à des réflexions collectives

Si les violences sexistes et sexuelles ont été identifiées comme une priorité d'action immédiate, les travaux menés dans le cadre du projet Dégenrons ont également permis de faire émerger d'autres thématiques structurantes, qui appellent elles aussi des réflexions collectives et des actions à moyen et long terme. Ces enjeux, étroitement liés les uns aux autres, contribuent de manière déterminante à l'attractivité des métiers, à la sécurisation des parcours professionnels et à la fidélisation des agentes et agents au sein des Services de Remplacement.

La question des postures de recrutement constitue un premier axe de réflexion majeur. Les résultats de l'étude mettent en évidence le rôle des représentations, parfois implicites, qui peuvent influencer les pratiques de recrutement, tant du point de vue des structures que des candidat·es elles-mêmes. Ces représentations peuvent notamment conduire certaines femmes à s'autocensurer et à ne pas postuler au sein des Services de Remplacement, y compris lorsqu'elles disposent de compétences techniques avérées. Ces constats invitent à engager une réflexion collective sur les postures mobilisées lors des recrutements, les messages véhiculés et les attentes formulées à l'égard des futures agentes et agents, afin de consolider des pratiques plus inclusives et de favoriser une diversification durable des profils au sein du réseau.

L'accueil et l'intégration des nouvelles agentes et agents apparaissent également comme un levier essentiel. Les premiers contacts professionnels au sein des Services de Remplacement jouent un rôle déterminant dans la construction du sentiment de légitimité, de confiance et d'appartenance. Les travaux ont montré que l'absence de cadres formalisés en matière d'accueil et d'accompagnement peut fragiliser les débuts de parcours, en particulier pour les agentes confrontées à des environnements de travail très variés. Une réflexion collective sur les modalités d'accueil, de tutorat et de suivi des premières missions constitue ainsi un enjeu majeur.

Les équipements et les locaux ont également été identifiés comme un sujet transversal, à la fois en matière de conditions de travail, de santé et de sécurité, mais aussi de reconnaissance professionnelle. L'adaptation des équipements, la disponibilité de matériels appropriés et l'accès à des espaces de travail ou de repos dignes participent directement à la qualité de vie au travail et à la prévention des risques, y compris ceux liés au genre. Ces dimensions méritent d'être

interrogées collectivement afin de mieux prendre en compte la diversité des situations et des besoins.

Enfin, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle constitue un autre axe central des réflexions à poursuivre. Les travaux ont mis en évidence les tensions structurelles entre les exigences du métier, disponibilité, imprévisibilité des plannings, gestion des urgences, et les projets de vie personnels, notamment parentaux. Si ces contraintes sont inhérentes à la mission première des Services de Remplacement, elles ne doivent pas être envisagées comme une fatalité. Une réflexion collective sur la représentativité, l'organisation du travail, la planification, la communication avec les adhérent·es et la prise en compte des événements de vie apparaît indispensable pour identifier des marges de manœuvre, même partielles, permettant de sécuriser les parcours dans la durée.

6. Vers une dynamique pérenne de groupes de travail et une feuille de route partagée

L'identification de ces différentes thématiques souligne la nécessité de s'inscrire dans une dynamique de travail collective et progressive. Le groupe de travail consacré aux VSS constitue une première étape structurante, appelée à se prolonger et à s'élargir à d'autres enjeux identifiés au cours des travaux.

SR France souhaite ainsi inscrire ces réflexions dans une démarche pérenne, reposant sur la mise en place de groupes de travail thématiques associant les différents acteurs du réseau, équipes administratives, élu·es, agentes et agents de remplacement. L'objectif est de co-construire, à partir des réalités du terrain et des enseignements du projet Dégenrons, des leviers opérationnels adaptés, partagés et progressivement déployables à l'échelle du réseau.

Cette démarche vise à aboutir, à terme, à l'élaboration d'une feuille de route structurée, permettant de prioriser les actions, d'identifier les responsabilités, de mobiliser les ressources nécessaires et d'inscrire les enjeux d'égalité, de conditions de travail et de prévention des risques dans la durée. Elle constitue un levier pour renforcer la cohérence des pratiques, soutenir les structures dans leurs missions et consolider l'engagement collectif au sein des Services de Remplacement.

Conclusion de la partie : IV. Pistes d'actions et leviers opérationnels pour répondre aux enjeux identifiés

Les leviers et actions identifiés à l'issue du projet Dégenrons constituent une première étape structurante dans la prise en compte des enjeux d'égalité, de qualité de vie et de conditions de travail au sein des Services de Remplacement. Les travaux engagés autour de la prévention et de la gestion des violences sexistes et sexuelles ont permis de poser des bases communes, de rendre visibles des problématiques jusqu'alors peu formalisées et de faire émerger une volonté collective d'agir à l'échelle du réseau.

À moyen terme, l'enjeu réside désormais dans la consolidation et l'élargissement de cette dynamique. La poursuite du groupe de travail dédié aux VSS en 2026, malgré la fin du financement du projet Dégenrons, marque une volonté forte de SR France d'inscrire ces sujets dans la durée. L'élaboration d'outils communs, tels que des supports de sensibilisation à destination des agentes et agents, ainsi que la mise en place de procédures claires et partagées pour le traitement des VSST, constitue une première étape importante pour sécuriser les parcours professionnels et renforcer la capacité d'action des structures.

Dans cette perspective, la mise en place d'un suivi régulier dans le temps des situations et des pratiques constitue un levier complémentaire structurant. La réflexion engagée autour de la reconduction des enquêtes, à travers la création d'un baromètre dédié aux enjeux de genre au sein des Services de Remplacement, s'inscrit dans une logique d'observation continue. Un tel outil permettrait de suivre l'évolution des problématiques identifiées, d'objectiver les effets des actions mises en œuvre et d'ajuster les réponses en fonction des réalités du terrain. Il contribuerait ainsi à inscrire durablement les enjeux d'égalité professionnelle et de prévention des violences sexistes et sexuelles dans les pratiques de pilotage du réseau, en renforçant la lisibilité, la cohérence et l'efficacité des actions engagées.

Au-delà des VSS, les enseignements issus de l'étude appellent à l'ouverture progressive de nouveaux espaces de réflexion collective sur d'autres thématiques identifiées, les postures de recrutement, les modalités d'accueil, les équipements et les conditions matérielles de travail, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Ces sujets, étroitement liés, nécessitent d'être abordés de manière transversale, en associant les différents acteurs et actrices du réseau,

agentes et agents, équipes administratives, managers, élus et élues afin de construire des réponses inscrites dans les réalités du terrain.

À moyen terme, l'ambition est ainsi de faire évoluer les pratiques en s'appuyant sur une approche progressive, pragmatique et co-construite, permettant à chaque structure de s'approprier les enjeux et les outils à son rythme. En renforçant les cadres de dialogue, en outillant les acteurs et actrices du réseau et en reconnaissant les évolutions des parcours professionnels et personnels, les Services de Remplacement se donnent les moyens de consolider leur attractivité, de favoriser la fidélisation des salariées et salariés et de répondre durablement aux défis sociaux, organisationnels et humains auxquels la filière agricole est confrontée.

V. Conclusion générale

Le projet Dégenrons marque une étape pour les Services de Remplacement. En s'attachant à documenter, analyser et mettre en discussion les enjeux de genre au sein des structures et des parcours professionnels des agentes de remplacement, il a permis de rendre visibles des réalités jusqu'alors peu formalisées, parfois diffuses, mais pourtant déterminantes pour la qualité de vie et les conditions de travail.

L'approche déployée, fondée sur le croisement de données qualitatives et quantitatives et sur une démarche de co-construction associant une diversité d'acteurs et d'actrices du réseau, a permis d'objectiver des constats partagés. Ceux-ci montrent que les Services de Remplacement reposent sur un fort engagement humain, des relations de proximité et une capacité d'adaptation réelle, tout en étant traversés par des tensions organisationnelles, culturelles et matérielles qui peuvent fragiliser certaines trajectoires professionnelles, en particulier celles des femmes.

Les enseignements issus du projet mettent en évidence que les difficultés identifiées ne relèvent ni de situations isolées ni de défaillances individuelles. Elles s'inscrivent dans des dynamiques plus larges, liées à l'organisation du travail, aux représentations du métier agricole, à l'isolement professionnel, à la faible formalisation de certains cadres internes et à la complexité des relations entre structures, salarié·es et adhérent·es. À ce titre, les violences sexistes et sexuelles, retenues comme thématique prioritaire pour initier l'action collective, apparaissent comme un révélateur de ces mécanismes systémiques et de la nécessité de réponses structurées.

Le projet Dégenrons ne prétend pas apporter des solutions immédiates ou uniformes à l'ensemble des enjeux soulevés. Il constitue avant tout un socle de connaissance, de dialogue et de prise de conscience collective. En ce sens, il ouvre un espace de réflexion au sein du réseau, permettant de dépasser les logiques de gestion au cas par cas et d'envisager des réponses plus cohérentes, partagées et adaptées aux réalités du terrain.

Les pistes d'actions identifiées, qu'il s'agisse de la sensibilisation, de la formalisation de procédures, de la montée en compétence des équipes ou de la mise en place d'outils de suivi dans le temps, traduisent une volonté affirmée d'inscrire ces enjeux dans une dynamique de progrès continu. Elles témoignent également d'un changement de posture, reconnaître le genre comme un enjeu professionnel à part entière, relevant de la responsabilité collective des employeurs et du réseau, et non comme une question périphérique ou individuelle.

Le projet Dégenrons contribue ainsi à une démarche d'amélioration continue de la qualité de vie et des conditions de travail au sein des Services de Remplacement. Il contribue à renforcer la capacité du réseau à interroger ses pratiques, à structurer ses politiques internes et à accompagner les transformations nécessaires pour répondre aux enjeux sociaux, humains et organisationnels du monde agricole. En plaçant l'égalité professionnelle, la prévention des violences et la qualité de vie et des conditions de travail au cœur de ses réflexions, les Services de Remplacement affirment leur volonté de consolider l'attractivité du métier et de favoriser la fidélisation des salariées et salariés.

Références

ANACT, Prévenir en amont les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST) : un kit pour les référentes et référents CSE et employeur, Disponible sur : <https://www.anact.fr/kit-des-referentes-et-referents-cse-et-employeur-prevenir-les-violences-sexistes-et-sexuelles-au>

Bourdieu (1998) – *La domination masculine*

Joan Acker (1990) – *Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations*

Marry, Catherine, Laure Bérén, Alban Jacquemart, Sophie Pochic & Anne Revillard (2015). — Le genre des administrations : la fabrication des inégalités de carrière entre hommes et femmes dans la haute fonction publique.

Ministère du Travail et des Solidarités, Rapport sur les violences sexistes et sexuelles sous relation d'autorité et de pouvoir, Disponible sur : <https://travail-emploi.gouv.fr/violences-sexistes-et-sexuelles-sous-relation-dautorite-ou-de-pouvoir>

Ministères Economiques et Financiers, Secrétariat Général, *Lutte contre les violences sexistes et sexuelles*, Guide pour comprendre le travail et agir au travail, janvier 2026