



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Plan d'action pour favoriser la place des femmes en agriculture

Février 2026

toutes
et tous
égaux

Éditorial

Faire de la place des femmes en agriculture une priorité, c'est d'abord affirmer une conviction forte : sans elles, le renouvellement des générations agricoles est impossible. D'ici 2030, la moitié de nos agriculteurs atteindra l'âge de la retraite. Et pourtant, les femmes ne représentent encore qu'un quart des chefs d'exploitation et moins d'un tiers des actifs agricoles. Ces chiffres disent l'ampleur du défi : soutenir, accompagner, encourager toutes celles qui veulent faire vivre nos territoires et nourrir la nation.

Ce plan d'actions est le fruit d'un travail collectif d'une ampleur inédite. Il s'appuie sur une vaste consultation citoyenne, sur des échanges constants avec les agricultrices sur le terrain, sur des groupes de réflexion réunis au ministère, ainsi que sur un cadre législatif désormais robuste, porté par la loi d'orientation agricole. Partout, les constats convergent : les femmes se heurtent encore à des obstacles – difficultés d'installation, conditions de travail parfois inadaptees, manque de visibilité et de représentation. Mais partout aussi, elles portent des solutions, innovent, et offrent une vision intégralement tournée vers l'avenir de l'agriculture française.

Mon ambition est claire : faire de l'agriculture un secteur où les femmes trouvent pleinement leur place, où leur engagement est reconnu, où leur avenir est prometteur. Il ne s'agit pas seulement d'un impératif d'égalité, mais aussi d'un enjeu stratégique pour notre souveraineté alimentaire.



Annie Genevard,
ministre de l'Agriculture,
de l'Agro-alimentaire
et de la Souveraineté alimentaire

Ce plan d'actions rassemble ainsi 41 mesures concrètes, organisées autour de six axes qui forment une politique cohérente et ambitieuse. Il s'agit d'abord de rendre plus visible la place des femmes dans l'agriculture, en communiquant sur leurs parcours, leurs productions, leurs métiers, afin que chacune puisse se projeter dans ce secteur essentiel. Il s'agit ensuite de faire de l'école un véritable levier d'émancipation, en luttant contre les stéréotypes et en favorisant

l'accès à l'ensemble des voies de formation pour les jeunes filles. Le plan renforce par ailleurs l'accompagnement des agricultrices, qu'il s'agisse de grands moments comme la maternité, du remplacement ou de la conciliation des temps de vie au quotidien, autant de conditions indispensables pour exercer durablement et sereinement leur métier. Il facilite également l'installation et la transmission, en mobilisant les acteurs du monde agricole et en structurant des réseaux d'entraide. Il engage aussi une action décisive pour sécuriser les statuts et adapter les matériels, afin que les outils de travail correspondent réellement aux

réalités du terrain. Enfin, ce plan vise à faire progresser la place des femmes dans les instances de gouvernance : parce qu'on ne transforme durablement un secteur qu'en donnant voix à tous ceux qui le font vivre.

Au fond, cette démarche porte une idée simple, essentielle : reconnaître que l'agricultrice, autant que l'agriculteur, est l'avenir de l'agriculture française.

Éditorial

Aurore Bergé,
ministre chargée de
l'Égalité entre les
femmes et les hommes
et de la Lutte contre les
discriminations



Longtemps réduites à être «la mère de», «la fille de», «l'épouse de», les femmes du monde agricole ont nourri la France sans toujours être reconnues, protégées ou visibles. Pourtant, leur rôle n'a jamais été aussi crucial alors que l'agriculture affronte un défi vital : le renouvellement des générations. D'ici 2030, la moitié des chefs d'exploitation partira à la retraite. Ce n'est pas une statistique : c'est notre souve-

raineté alimentaire, nos paysages, nos savoir-faire, notre identité qui vacillent si nous ne préparons pas la relève.

Et cette relève ne se fera pas sans elles. Sans les femmes, il n'y aura pas d'avenir agricole. Parce qu'elles sont déjà là, compétentes, engagées.

Statuts fragiles, matériel inadapté, accès plus difficile aux financements, au foncier, aux instances... 83% des agricultrices constatent des inégalités, un tiers les juge même plus fortes qu'ailleurs. Ces inégalités ne tombent pas du ciel : elles sont le produit d'une histoire. Et parce qu'elles sont construites, nous pouvons et devons les faire évoluer.

L'égalité n'est pas un luxe, ni un supplément d'âme. C'est une nécessité, une condition de survie pour notre modèle productif et la vitalité de nos territoires. Quand les femmes ont toute leur place, ce n'est pas seulement plus juste : c'est plus efficace, plus innovant, plus durable.

Ce plan est une étape décisive. Il est aussi un appel. À toutes celles qui hésitent : vous avez toute votre place. À toutes celles qui se battent déjà : nous vous devons des conditions dignes de votre engagement. À tous les acteurs du monde agricole : l'égalité n'est pas une contrainte, c'est une chance et, plus que jamais, un cap.

Ensemble, faisons-en sorte que l'égalité devienne une réalité concrète, incontestable et irréversible pour que vive notre agriculture !

41 actions réparties en 6 axes

AXE 1 **Rendre les femmes du monde agricole plus visibles afin de favoriser les vocations**

AXE 2 **Faire de l'école le lieu de construction de l'égalité et de l'émancipation des femmes**

AXE 3 **Renforcer l'accompagnement et le soutien des agricultrices dans leur quotidien**

AXE 4 **Favoriser l'installation et la transmission des femmes**

AXE 5 **Sécuriser et améliorer le statut et les conditions de travail des femmes en agriculture**

AXE 6 **Développer l'engagement des femmes dans les instances agricoles**



Les constats et la méthode

Pour associer les citoyens à la construction de ce plan, le ministère de l'Agriculture, de l'Agro-alimentaire et de la Souveraineté alimentaire a engagé une démarche de consultation inédite durant l'été 2025. Cette initiative a permis de recueillir les témoignages et propositions de citoyens sur tout le territoire.

La consultation publique, menée sur la plateforme de participation citoyenne Agora¹ du 4 juillet au 31 août 2025, avait pour but d'identifier précisément les freins que rencontrent les femmes en agriculture et de proposer des leviers pour les lever.

3 402 personnes ont participé : 55 % d'agriculteurs/agricultrices, 6 % d'étudiants du secteur agricole, et 39 % de citoyens venus d'horizons variés.

Les enseignements principaux issus de la consultation sont les suivants:

- une image masculine encore prédominante, pouvant freiner l'installation des femmes ;
- un manque de reconnaissance et de visibilité des femmes dans les métiers agricoles ;
- une parentalité pas assez prise en compte ;
- des conditions de travail parfois difficiles (exemple : matériel parfois inadapté...) ;
- des statuts encore insuffisamment protecteurs ;
- une moindre représentation des femmes dans les instances agricoles.

Afin d'ancrer ce plan dans les réalités du terrain, des groupes de travail réunissant des femmes engagées dans le monde agricole ont également été associés à son élaboration. Leur contribution a enrichi la réflexion et permis des échanges avec la ministre de l'Agriculture sur leurs attentes.

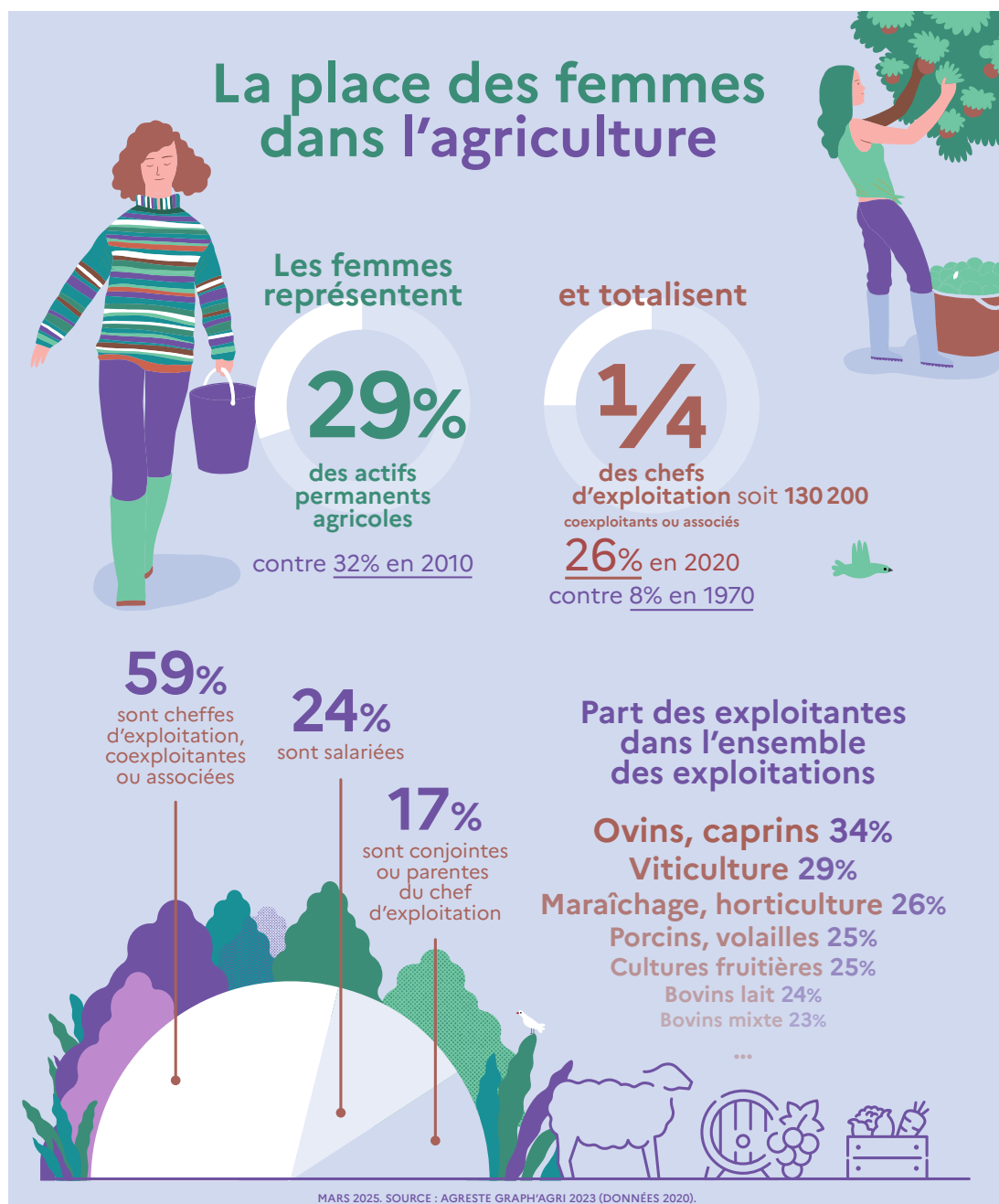


Le présent plan d'action constitue l'aboutissement de ce processus. Il se structure autour de 6 axes stratégiques, chacun décliné en objectifs concrets et en mesures opérationnelles. L'ambition est double : d'une part, lever les freins qui pèsent sur les femmes à chaque étape de leur parcours agricole – formation, installation, vie professionnelle, santé, gouvernance– ; d'autre part, valoriser pleinement leur contribution, en les rendant visibles et reconnues.

Au total, ce plan présente 41 propositions fortes. Elles visent à renforcer la visibilité des agricultrices, à faire de l'école un lieu de construction de l'égalité, à améliorer le quotidien des femmes, à favoriser leur installation, à garantir leur santé, développer leur participation aux instances de gouvernance et enfin à sécuriser leur statut ainsi que leurs droits sociaux.

Ce plan marque un engagement fort : faire de l'agriculture un secteur permettant aux agricultrices d'exercer leur métier dans des conditions pérennes.

1. Agora est la plateforme de participation citoyenne de l'État, pilotée par le centre interministériel de la participation citoyenne au sein de la Direction interministérielle de la transformation publique.



Les éléments clés qui ressortent des 3 402 réponses issues de la consultation citoyenne

- Près de 75% des participants considèrent qu'il est plus difficile pour une femme que pour un homme de travailler dans le secteur agricole.
 - La conciliation entre vie familiale et professionnelle représente le premier frein pour 33% des participants, ensuite les difficultés d'installation et de transmission (31%), et les contraintes physiques du métier (16%).
 - Plus d'un tiers des répondants a constaté des difficultés particulières pour l'installation des femmes, liées à la persistance de certains préjugés et à la méfiance du monde agricole. Pour y remédier, les citoyens proposent de faire évoluer les mentalités (43%).
 - L'information sur le congé maternité doit être renforcée: seules 67% des femmes prennent ce congé.
 - La sortie du statut de conjoint collaborateur doit être accompagnée. Il faut promouvoir le statut de cheffe d'exploitation pour 59% des répondants.
 - Conditions de travail : trois quarts des participants (74%) estiment que le matériel agricole doit être adapté à la morphologie des femmes.
- La synthèse et les résultats complets de la consultation sont disponibles sur agora.gouv.fr.

AXE 1

Rendre les femmes du monde agricole plus visibles afin de favoriser les vocations



Pourquoi ?

L'absence de modèles féminins est susceptible de freiner l'orientation des jeunes femmes vers les métiers agricoles. A l'occasion de la consultation citoyenne, à la question « quelle est la raison qui freinerait les jeunes filles à s'orienter vers les métiers agricoles », l'image masculine du secteur (35 %), le manque de modèles féminins (16 %) et la méconnaissance des métiers (14 %) font partie des réponses qui arrivent en tête. Il est donc urgent de mettre en lumière des expériences et des parcours réussis de femmes en agriculture, pour affirmer la normalité des femmes dans ce secteur d'activité et démentir l'inaccessibilité de l'agriculture afin qu'elle soit un secteur attractif.

Comment ?

Action 1 : dès la publication du plan, chaque mois, le ministère de l'Agriculture réalisera un portrait de femme travaillant en agriculture. Ces portraits seront déclinés sur les réseaux sociaux sous les formes les plus appropriées (interview ou reportage vidéo, article, photos, exposition) et pourront être relayés par les réseaux sociaux partenaires. Cette action s'ajoute aux publications en faveur de la mixité des formations dans l'enseignement agricole, à la valorisation des femmes dans les métiers de l'agriculture, réalisées régulièrement.

Action 2 : des actions de communication vont être menées par l'État, au premier trimestre 2026, pour attirer plus de jeunes dans les métiers agricoles et l'enseignement agricole. Les actions de communication entreprises représenteront désormais au moins 50 % de femmes.

« C'est grâce à mon entêtement que je suis devenue agricultrice à 49 ans. Il m'a manqué un réseau de femmes modèles, la plupart des hommes du métier me disant que je ne saurais pas faire malgré ma formation. »
Marion, agricultrice de l'Aube



Action 3 : en 2026 sera lancée une expérimentation, dans plusieurs territoires, pour que sur certains produits alimentaires, une indication soit faite pour préciser que ledit produit est réalisé par une femme. Il s'agira d'une indication/logo « femmes agri ». L'objectif est de mettre en valeur les produits réalisés par des femmes et ainsi leur redonner une visibilité.

Action 4 : le prix « Femmes agricultures territoires » co-organisé par Vox Demeter, l'École supérieures des agricultures à Angers et l'Association back to earth a pour objectif de mettre en lumière des modèles féminins en agriculture. Dès 2026, la lauréate de ce prix « Femmes agricultures territoires » deviendra l'ambassadrice des actions inscrites dans ce plan pendant un an. Des opérations de communication (réseaux sociaux...) seront organisées ainsi tout au long de l'année à l'occasion d'événements, salons, tables-rondes, etc.

Action 5 : le 8 mars sera dès 2026 dédié à la mise en valeur de l'agriculture au féminin. Dans l'enseignement agricole, des événements ouverts à tous seront organisés au sein des établissements, afin de rendre visibles les métiers du vivant au féminin.

AXE 2

Faire de l'école le lieu de la construction de l'égalité et de l'émancipation des femmes



Objectif 1 Sensibiliser à la lutte contre les stéréotypes dans l'enseignement agricole

Pourquoi ?

La consultation citoyenne a montré que les femmes sont encore confrontées, dans le monde agricole à des préjugés et une culture encore masculine, ce qui peut freiner leur installation. Par exemple, pour 44 % des répondants, les raisons évoquées pour expliquer les difficultés particulières pour les femmes au moment de s'installer seraient les préjugés. Or la culture de l'égalité et la lutte contre les stéréotypes s'apprend dès le plus jeune âge, et c'est pourquoi l'enseignement agricole développe depuis des années des mesures en ce sens. L'école joue à ce titre un rôle fondamental : les jeunes étant formés dans l'enseignement agricole sont les futurs professionnels du monde agricole. C'est pourquoi plusieurs mesures complémentaires vont être mises en œuvre dans les établissements agricoles, s'appuyant sur deux leviers principaux : la sensibilisation des jeunes et la formation des équipes encadrantes.

Comment ?

Action 1 : à partir de la rentrée scolaire 2026, tous les personnels éducatifs seront formés à l'orientation dans le cadre de leur prise de fonction. Dans ce cadre, ils recevront une sensibilisation à la lutte contre les préjugés.

Action 2 : dès novembre 2025, 60 établissements de l'enseignement agricole entrent dans la démarche de labellisation AFNOR Égalité-Diversité.

Action 3 : dès la rentrée scolaire 2026, toute personne entrant dans l'enseignement agricole pour se former recevra, au cours de sa scolarité, au moins une fois une formation/sensibilisation à l'égalité.

« Il est courant de se retrouver dans une situation où un commercial me demande où est le patron. Je lui réponds « devant vous » mais c'est toujours assez humiliant. »

Mélanie, agricultrice du Doubs



Objectif 2 Favoriser l'insertion des filles dans des métiers émancipateurs

Pourquoi ?

Si, à la rentrée 2025, les filles représentaient 44 % des effectifs de l'enseignement agricole pour 56 % de garçons, l'enseignement agricole demeure impacté par certains stéréotypes, certaines filières accueillant en effet plus d'hommes tandis que d'autres plus de femmes. Par ailleurs, la consultation montre que l'absence de modèles féminins peut freiner l'orientation des jeunes femmes vers les métiers agricoles. 1 participant sur 3 pense qu'il faudrait organiser, dans les formations agricoles, des témoignages et rencontres avec des agricultrices déjà installées afin de donner des exemples aux élèves. 1 participant sur 4 pense qu'il faudrait également former les enseignants aux freins spécifiquement rencontrés par les filles dans le secteur agricole. L'ambition est de faire éclater le cercle de l'autocensure qui freine encore de nombreuses jeunes filles pour leur permettre d'accéder à des modèles inspirants.

Comment ?

Action 1 : un mentorat « 1 agricultrice/1 élève » sera lancé dès 2026 afin d'accompagner et encourager les jeunes filles vers les métiers de la production agricole.

Action 2 : dès 2026, les établissements agricoles effectueront un accompagnement renforcé pour les filles dans leur recherche de stage. Les filles rencontreraient en effet plus de difficultés à trouver un stage que les garçons.

Action 3 : dès 2026, le Programme national d'orientation et de découverte des métiers prévu de la Loi d'orientation pour la souveraineté alimentaire et le renouvellement des générations en agriculture, assurera la promotion de l'accès des filles de 3^e et de seconde aux stages de découverte dans les exploitations agricoles.

Action 4 : à la rentrée 2026 seront intégrés dans les formations des temps spécifiques sur l'entrepreneuriat féminin dans le monde agricole. Ces temps pourront avoir lieu pendant les cours, mais ils pourront aussi prendre la forme d'interventions extérieures, de demi-journées d'échanges collectifs.

Action 5 : déploiement dès 2026 dans les territoires du partenariat avec l'association 100 000 entrepreneurs pour favoriser les témoignages, la sensibilisation et les réussites de l'entrepreneuriat au féminin.

« Accompagnateurs et formateurs portent tous un regard stéréotypé sur ce que peuvent ou ne peuvent pas faire les femmes, ce qui renforce l'auto-censure dans l'orientation. L'idéal serait de prendre en considération les difficultés du métier agricole (différences physiologiques, écarts de compétences dès l'enfance et l'adolescence) pour les pallier au mieux en formation. »
Aurore, agricultrice de la Creuse

AXE 3

Renforcer l'accompagnement et le soutien des agricultrices dans leur quotidien

Il ressort de la consultation publique que les femmes rencontrent plus de difficultés que les hommes pour travailler dans l'agriculture. L'une des principales raisons évoquées par les participants concerne la maternité et la parentalité. Les femmes se voient en effet particulièrement exposées à la difficulté de concilier les différents rôles (professionnel et gestion familiale). L'intensification de l'accompagnement quotidien est donc fondamentale pour pérenniser leur activité, éviter les sorties définitives du secteur et favoriser les vocations féminines.

Bon à savoir

Pendant leur congé maternité et sous certaines conditions, les non-salariées agricoles peuvent bénéficier d'une allocation de remplacement permettant la prise en charge des frais occasionnés par leur remplacement dans les travaux agricoles. Cette allocation permet la continuité de l'activité agricole et constitue une garantie de pérennité des exploitations. Depuis 2019, ces agricultrices peuvent bénéficier directement d'indemnités journalières forfaitaires lorsqu'elles n'ont pas la possibilité d'avoir recours à un service de remplacement. Cette option n'a été utilisée que par 113 exploitantes en 2023.



Objectif 1 Améliorer les droits liés à la grossesse et à la maternité

Pourquoi ?

La proportion d'agricultrices qui recourent au congé maternité est encore trop faible puisqu'elle est de 67 % en 2024. Les femmes doivent ainsi être mieux informées sur les dispositifs de soutien et d'accompagnement existants durant leur grossesse et la période post-naissance. Les raisons les plus souvent évoquées sont les suivantes : manque d'information sur les modalités du remplacement, des horaires pas toujours adaptés au travail à la ferme, ou encore un sentiment d'inadéquation du profil du remplaçant proposé avec leurs attentes. Il est ainsi nécessaire d'adapter le remplacement aux contraintes des agricultrices pour leur permettre d'y recourir plus facilement. L'objectif est qu'elles se trouvent en mesure de pouvoir prendre prioritairement leur congé de maternité plutôt qu'être contraintes à devoir poursuivre leur activité, faute de remplaçant, et de risquer ainsi d'être victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle durant la période de congé de maternité non pris. Enfin, il est essentiel de promouvoir le congé paternité pour les conjoints des femmes travaillant dans le domaine agricole afin que la charge de famille soit partagée.

« La maternité est un réel frein, surtout lorsque l'on s'installe, peu de congés maternité, dans les campagnes les modes de garde sont disparates. »
Alba, agricultrice de l'Ardèche

Comment ?

Action 1 : d'ici 2027, toutes les agricultrices nouvellement installées recevront, par la Mutualité sociale agricole (MSA), une information renforcée sur leurs droits liés à la grossesse et à la maternité (congés, indemnités, service de remplacement, etc.), et toutes les femmes déclarant à la MSA leur grossesse se verront contactées par cette celle-ci dans le cadre d'un parcours maternité ajusté.

Action 2 : les femmes souhaitant se faire remplacer pendant leur congé maternité bénéficieront, à l'horizon de l'été 2027, de la possibilité d'avoir un remplaçant avec des horaires plus adaptés à leur besoin : plages horaires plus flexibles, le week-end, la nuit le cas échéant, etc. A cette fin, Service de remplacement France (SRF) et la MSA mèneront, en janvier 2026, une enquête pour déterminer les besoins spécifiques de remplacement des femmes en agriculture.

Action 3 : la MSA mènera, en concertation avec SRF, à compter de 2026, une campagne de promotion du congé de paternité et des congés liés à la parentalité auprès des chefs d'exploitation et des conjoints des cheffes d'exploitation, y compris lorsque le conjoint n'est pas affilié au même régime social que l'agricultrice.

Objectif 2 Aider à la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle

La problématique

Les participants à la consultation mettent en avant la nécessité de mieux accompagner la parentalité et la vie familiale afin de permettre aux agricultrices de pouvoir mieux concilier leur vie professionnelle avec leur vie personnelle. Le renforcement des modes de garde en ruralité et des aides proposées par la MSA paraît nécessaire.

Les actions pour y répondre

Action 1 : à partir de 2026, la capacité d'intervention du Fonds national d'action sanitaire et sociale (FNASS) de la MSA au titre du soutien à l'accueil du jeune enfant et de la montée en charge du dispositif Grandir en milieu rural, sera renforcée, en prévoyant les moyens nécessaires dans la convention d'objectifs et de gestion (COG) 2026-2030 de la MSA. A ce titre, les caisses de MSA mèneront diverses actions visant à une meilleure conciliation des vies familiales et professionnelles pour les femmes en agriculture. Exemples : développement du soutien à la création de micro-crèches avec une tarification accessible et des horaires adaptés ; aide à l'émergence de maisons d'assistantes maternelles d'initiative publique.

Action 2 : les agricultrices (ou agriculteurs) contraints de cesser momentanément leur activité pour s'occuper de leur enfant malade, porteur d'un handicap ou victime d'un accident grave, devraient pouvoir être remplacés sur leur exploitation. Une réflexion va être menée en 2026 en ce sens.

La mise en œuvre du présent axe fera l'objet d'un suivi annuel, à compter de 2026, par la sous-direction du travail et de la protection sociale du secrétariat général du ministère chargé de l'agriculture, en lien avec la Mutualité sociale agricole (MSA) et Service de remplacement France.

« Charge mentale liée au cumul travail/vie de famille, le mélange permanent vie personnelle et familiale et vie professionnelle, la pression sociale, un modèle dominant parfois archaïque. »
Betty, agricultrice de la Drôme

Axe 4

Favoriser l'installation et la transmission des femmes

La part des femmes candidates à l'installation est moins élevée que celle des hommes. Sur les chiffres 2024, la part des femmes qui se sont présentées au Point accueil installation (PAI) s'élève à 39% contre 61% pour les hommes. Par ailleurs, la consultation citoyenne a montré qu'une personne sur trois a rencontré ou constaté des difficultés particulières pour l'installation des femmes en agriculture. Plus d'1 personne sur 2 considère également que la transmission des exploitations ne bénéficie pas autant aux femmes qu'aux hommes. Si l'on souhaite renouveler les générations, il est essentiel de lever les freins spécifiques que peuvent rencontrer les femmes dans leur parcours d'installation.

« Les fermes familiales se transmettent majoritairement aux fils, non aux filles car les parents encouragent plus rarement leurs filles à reprendre. Les femmes arrivent souvent sur la ferme via leur conjoint, et en possèdent souvent moins de parts. Dans ces cas, les hommes récupèrent donc l'argent de la vente. »
Éva, agricultrice de Savoie



Objectif 1 Sensibiliser les professionnels aux freins rencontrés par les femmes

Pourquoi ?

Les raisons évoquées pour expliquer les difficultés particulières pour les femmes au moment de s'installer seraient les préjugés (44% des répondants), les réticences des cédants à transmettre une exploitation à une femme (26% des répondants). 44% des répondants indiquent qu'il faut en priorité changer les mentalités pour faciliter le recours à l'installation des femmes. Pour ce faire, il est nécessaire de faire en sorte que les acteurs de l'installation-transmission soient sensibilisés.

Comment ?

Action 1 : l'ensemble des conseillers des chambres d'agriculture et des structures de conseil et d'accompagnement de France service agriculture (FSA) sera sensibilisé, d'ici à 2028, aux difficultés particulières rencontrées par les femmes lors de l'installation ou de la transmission.

Action 2 : chaque cédant se verra, dans le cadre des rendez-vous de conseil et d'accompagnement à la transmission prévus par FSA, sensibilisé à ces questions.

Action 3 : les établissements bancaires Crédit Mutuel, Crédit Agricole et BPCE renforceront les actions concrètes mises en œuvre relatives à la place des femmes dans leurs campagnes de communication, les actions visant la promotion de l'entrepreneuriat et l'innovation agricoles féminins ainsi que les actions de sensibilisation des collaborateurs à la place des femmes dans toutes les filières agricoles.



Objectif 2 Renforcer l'accès aux informations et créer des espaces d'échanges entre pairs

Pourquoi ?

La consultation citoyenne a relevé un manque d'informations sur les droits et les dispositifs d'aides existants au moment de l'installation des femmes. Or, les femmes s'installent généralement plus tard que leurs homologues masculins (seuls 57 % des femmes s'installent avant 40 ans alors que c'est le cas de 75 % des hommes selon la MSA), et un tiers d'entre elles a rejoint l'agriculture dans le cadre d'une reconversion. Le profil des femmes qui veulent s'installer en agriculture nécessite donc qu'elles disposent d'une information claire et renforcée. Un certain nombre de participantes a proposé de créer des lieux d'échanges entre pairs pour échanger entre elles sur leurs expériences et les bonnes pratiques.

Comment ?

Action 1 : toutes les structures de conseil et d'accompagnement à l'installation agréées dans le cadre de FSA remettront aux femmes qu'elles accompagnent une liste d'organismes/contacts, des leviers et des dispositifs d'aides existants pour surmonter les difficultés spécifiques à l'exercice du métier.

Action 2 : les chambres d'agriculture, dans le cadre de leur mission de service public liée à l'installation, ainsi que les structures de conseil et d'accompagnement à l'installation agréées dans le cadre de FSA organiseront des temps d'échange dédiés aux difficultés que peuvent rencontrer les femmes.

Action 3 : un réseau de mentorat entre femmes pour l'installation sera lancé lors de déploiement de FSA en 2027. Il sera déployé dans tous les départements d'ici fin 2028. Chaque femme mentor pourra ainsi accompagner une ou plusieurs femmes désireuses de s'installer en agriculture ou s'étant récemment installée.

Action 4 : dans le système d'information de FSA, une rubrique dédiée permettra d'informer toutes les femmes qui le souhaitent sur les dispositifs d'aides existants, les possibilités d'avoir recours à un mentor, les lieux où il est possible de s'informer, d'échanger entre pairs, etc. Cette fonctionnalité sera disponible en 2027.

Action 5 : les comités régionaux de l'installation transmission (CRIT) qui pilotent la politique d'installation dans les régions rendront compte, chaque année, à l'État, des actions entreprises pour faciliter l'installation et la transmission des femmes.

« Plus de fonctionnement en parrainage ou travail en groupe de pairs et à l'échelle nationale quel que soit ses responsabilités. »
Colette, agricultrice du Cher

Axe 5

Sécuriser et améliorer le statut et les conditions de travail des femmes en agriculture

Objectif 1 Inciter les femmes à obtenir un statut protecteur dans le cadre de leur régime de protection sociale et les accompagner lors de la sortie du statut de conjointe collaboratrice

Bon à savoir

Depuis le 1^{er} janvier 2022, le statut de collaborateur d'exploitation ou d'entreprise agricole est limité à 5 ans. Passé ce délai, si les personnes continuent à travailler régulièrement sur l'exploitation ou l'entreprise agricole, elles doivent choisir un statut de « salarié » ou de « chef d'exploitation ». Si elles ont commencé avant cette date, elles ont jusqu'au 31 décembre 2026 pour changer de statut. Cependant, une dérogation est prévue par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2025. Cette dérogation s'applique aux personnes qui atteindront l'âge de 67 ans, âge de la retraite à taux plein, avant le 1^{er} janvier 2032. Ces personnes ne sont pas soumises à la limite de 5 ans.

Pourquoi ?

Les différents statuts des agricultrices (conjointes collaboratrices, salariées, cheffes d'exploitation...) demeurent complexes, engendrant des droits sociaux différenciés. Il ressort de la consultation publique que, si plus de la moitié des participants connaissent les différents statuts, une majorité de participants soutiennent les mesures visant à encourager les femmes à se déclarer et considèrent que chaque femme doit avoir un statut, considéré comme la « mère de toutes les batailles » car permettant l'accès aux droits sociaux et notamment à une retraite. En complément d'une promotion du statut de cheffe d'exploitation, certains participants estiment également que le statut de conjoint collaborateur est trop précaire et soulignent la nécessité d'accompagner les personnes à sortir de ce statut qui concerne 13 % des femmes conjointes d'exploitants ou d'entrepreneurs.

Comment ?

Action 1 : au moment de l'installation, les personnes seront sensibilisées par la MSA à la multiplicité des statuts et incitées à opter pour les plus protecteurs.

Action 2 : la MSA renforcera ses actions de sensibilisation auprès des conjoints collaborateurs sur l'importance de disposer d'un statut et sur les conséquences fortes en son absence :

- à l'été 2025, les conjoints collaborateurs et les chefs d'exploitation ont été informés de l'évolution du statut par courrier et par courriel ;
- à compter de septembre 2025, les caisses réaliseront des webinaires sur l'ensemble du territoire pour présenter la réforme aux tiers de gestion, aux conjoints collaborateurs et aux chefs d'exploitation concernés ;
- à partir de 2026, chaque conjoint collaborateur concerné par l'évolution du statut au 1^{er} janvier 2027 se verra proposer par la MSA un accompagnement individualisé pour définir avec lui le statut vers lequel évoluer.

« Dépoussiérer les statuts possibles et vieillots qui ne correspondent plus aux besoins, accorder une bonne protection sociale et un revenu correct aux femmes en agriculture. Deux solutions : salarié ou chef d'exploitation soit en nom, soit en qualité d'associé-exploitant. Autrement dit avoir le statut d'actif agricole. »

Miriam, agricultrice de la Côte d'Or



Action 3 : chaque conjoint collaborateur concerné par le terme des 5 ans maximum dans ce statut et qui choisira de devenir chef d'exploitation, aura droit, s'il a plus de 40 ans (et n'est donc pas éligible au dispositif proposé aux jeunes agriculteurs), à une exonération dégressive de cotisations sociales sur 5 ans.

Action 4 : la MSA remettra, au 1^{er} septembre 2027, un rapport au Ministre en charge de l'agriculture sur le devenir des personnes qui ont quitté le statut de conjoint-collaborateur au 1^{er} janvier 2027, notamment au travers de statistiques précises sur leur nouveau statut.

Objectif 2 Améliorer les conditions de travail des femmes en agriculture

Pourquoi ?

Un participant sur quatre à la consultation publique cite les conditions de travail parmi les principaux freins à l'attractivité des métiers agricoles auprès des femmes. Par ailleurs, trois participants sur quatre à la consultation publique priorisent l'adaptation du matériel agricole à la morphologie et aux contraintes physiques des femmes. Le matériel agricole n'apparaît en effet pas assez adapté à la morphologie des femmes (exemples : poignée de motoculteur trop large, pédales de tracteur trop loin du siège, outils portatifs trop lourds, équipements de protection individuelle – EPI tels gants, masques, combinaisons, chaussures contre le risque chimique et notamment des produits phytopharmaceutiques – trop grands...), ce qui conduirait à aggraver la pénibilité au travail.

Comment ?

Sur les matériels agricoles (machines et équipements de protection individuelle), la réglementation relative à la sécurité des produits est harmonisée au niveau européen, par le biais de directives ou règlements européens. Des normes techniques viennent ensuite fournir un mode d'emploi possible pour atteindre

« La conduite et l'attelage des engins agricoles restent difficiles physiquement, même sur du matériel neuf. Pour une agricultrice qui fait un travail physique, la grossesse entraîne des difficultés possibles pour réaliser son travail dans de bonnes conditions. »

Lucie, agricultrice de Seine-Maritime



chaque objectif de sécurité sur une machine ou un équipement donnés. La France portera désormais la nécessité d'adaptation des matériels agricoles à la morphologie des femmes :

- au niveau européen, dans les instances d'application de la réglementation machines.
- lors de l'élaboration et de la révision des normes techniques liées aux différentes machines ou équipements, au sein des groupes de normalisation qui ont lieu aux niveaux national, européen et international.

Action 1 : une enquête du Syndicat français des acteurs industriels de l'agroéquipement et des espaces verts (AXEMA) sera lancée auprès des agricultrices au premier trimestre 2026, en concertation avec le ministère chargé de l'agriculture et la caisse centrale de MSA, en vue d'identifier quels matériels doivent être adaptés en priorité et comment.

Action 2 : la France se fixe comme objectif, dans les cinq prochaines années, d'œuvrer afin de faire inclure dans les normes en cours de révision des prescriptions techniques qui prennent en compte l'utilisation par les femmes des machines concernées. Les priorités seront : la norme NF EN ISO 4254-1 relative aux exigences générales de sécurité qui est transverse à de nombreuses machines, les trois machines automotrices les plus utilisées en agriculture hors espaces verts et les trois machines les plus utilisées en espaces verts.

Action 3 : les constructeurs de matériel seront incités à la prise en compte de l'ergonomie et des différentes morphologies lors des commissions de normalisation au gré des révisions des normes. Les opérateurs auxquels le ministère chargé de l'agriculture fait appel en matière de normalisation (AFNOR, UNM, EUROGIP) seront sensibilisés dès 2026 à cet effet.

Action 4 : le ministère chargé de l'agriculture, en sa qualité d'autorité de surveillance du marché en charge du contrôle de la conformité des agroéquipements neufs aux règles de santé et de sécurité qui leur sont applicables, s'attachera à une vérification genrée de l'ergonomie des matériels agricoles lors de ses contrôles.

Action 5 : le Plan santé sécurité au travail (PSST) 2026-2030 de la MSA développera des actions de prévention spécifiques à ce secteur très accidentogène car exposé à des risques professionnels élevés (gestes et postures, machinisme agricole, produits phytopharmaceutiques...) :

1. Analyse ciblée des accidents graves et mortels chez les femmes, avec des mesures de prévention adaptées.
2. Prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) et psycho-sociaux (TPS), via des analyses de situations de travail.
3. Valorisation de l'ingéniosité féminine dans l'adaptation des techniques et la recherche de solutions utiles à tous.
4. Intégration de l'évaluation sexuée des risques dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et les fiches d'entreprise.
5. Information des employeurs sur la législation relative aux femmes enceintes, allaitantes ou en âge de procréer.
6. Études des tâches et activités spécifiques aux femmes, pour identifier les leviers permettant d'améliorer leurs conditions de travail tout en tenant compte de l'articulation vie professionnelle et vie personnelle.
7. Actions collectives d'éducation à la santé globale, incluant sommeil, alimentation, hygiène de vie, addictions, condition physique et droits liés à la maternité.

La mise en œuvre du présent axe fera l'objet d'un suivi annuel, à compter de 2026, par la sous-direction du travail et de la protection sociale du secrétariat général du ministère chargé de l'agriculture, en lien avec la Mutualité sociale agricole et les acteurs de la filière agricole (des producteurs aux revendeurs de matériels et équipements agricoles).



Axe 6

Développer l'engagement des femmes dans les instances agricoles

Objectif 1 Améliorer la place des femmes dans les instances de gouvernance

Pourquoi ?

Les femmes sont encore sous-représentées dans les instances de gouvernance, qu'il s'agisse de celles des organismes sous tutelle de l'État, de celles des opérateurs du Ministère en charge l'agriculture, ou encore de celles des structures privées du secteur agricole. Pour 39 % des répondants à la consultation publique, l'action prioritaire à mettre en œuvre pour développer l'engagement des femmes est de veiller à une présence équilibrée des femmes, éventuellement par des quotas, dans les instances agricoles.

Comment ?

Action 1 : L'État se donne pour objectif que lors de leur prochain renouvellement, les commissions administratives agricoles aient une composition paritaire. Il s'agit notamment du conseil supérieur d'orientation et de coordination de l'économie agricole et alimentaire (CSO), de la commission technique « développement agricole et rural » du conseil supérieur d'orientation de l'agriculture (CTDAR CSO) au niveau national et de la commission départementale d'orientation de l'agriculture (CDOA) et la commission de préservation des espaces naturels, agricoles et forestiers (CDPENAF) au niveau local.

Action 2 : pour les organismes sous tutelle du ministère en charge de l'agriculture (y compris réseaux Fédération nationale des Safer (FNSafer), Caisse centrale de la MSA (CCMSA) et Chambres d'Agriculture France CDAF) :

- dès 2026, les organismes sous tutelle du MAASA s'engageront à publier, chaque année, un index sur la représentation des femmes dans les instances de gouvernance, accompagné au besoin d'un plan d'actions pour améliorer la situation ;

- à partir du premier trimestre 2026, l'État va engager, avec les organismes concernés, un travail visant à faire évoluer les règles juridiques qui leur sont applicables en matière d'amélioration de la place des femmes, en vue d'une application au prochain renouvellement des instances.

« La mixité dans la gouvernance est essentielle et indispensable, les femmes doivent attendre que les hommes acceptent de quitter leur poste pour espérer postuler. »
Marie, agricultrice d'Indre-et-Loire



Objectif 2 Créer les conditions permettant aux femmes de s'engager

Pourquoi ?

Dans le cadre de la consultation publique, 37% des personnes interrogées sur la question de l'engagement dans les instances agricoles, ont mis en avant l'inclusion de dispositifs de soutien à la parentalité par les structures professionnelles. 31% des personnes interrogées ont également mis en avant la facilitation de participation à distance aux réunions, et sur des horaires adaptés pour concilier activité professionnelle et vie personnelle.

« Instaurer un cadre officiel pour les réunions des instances agricoles et sensibiliser sur ces sujets : propos sexistes, temps de paroles. »
Nora, agricultrice de Haute-Garonne

Comment ?

Action 1 : des formations dédiées pour favoriser l'engagement dans les instances de gouvernance (formation sur la gouvernance, la prise de parole, la gestion du temps, etc) seront mises en place, notamment par Chambres d'Agriculture France.

Action 2 : CDAF, la CCMSA et la FNSAFER réaliseront des campagnes de communication dédiées à l'engagement des femmes au moment du renouvellement des instances électives. Il en sera de même pour les instances non électives des organismes sous tutelle (FAM, INAO, Odeadom, ASP, Agence Bio)

Action 3 : les organismes sous tutelle du ministère (y compris les réseaux FNSAFER, CCMSA, CDAF) s'engagent à mettre en place une charte des temps pour permettre l'équilibre des temps de vie et notamment organiser les réunions de gouvernance dans des horaires compatibles avec une vie de parent (avant 18h par exemple), en privilégiant un accès à la visioconférence. Ces engagements seront inscrits dans la lettre d'objectifs annuelle des dirigeants des organismes sous tutelle le cas échéant.

Le suivi de la progression de la représentation des femmes dans les instances de gouvernance fera l'objet d'un point de suivi annuel dans le cadre de la comitologie de suivi du plan.

Pilotage, suivi et évaluation du plan

Le pilotage opérationnel est assuré par le MAASA en lien étroit avec les acteurs du monde agricole, institutionnel et associatif. Le comité de pilotage constitue l'instance stratégique du plan. Il est composé de membres permanents suivants, issus de profils complémentaires :

| Institutions et organisations professionnelles agricoles

- Ministère de l'agriculture et ses opérateurs
- Organisations professionnelles agricoles : FNSEA, JA, Coordination rurale, Confédération paysanne, MODEF
- Chambre d'agriculture France
- CCMSA
- FNSAFER
- AXEMA
- FNCUMA

| Actrices du terrain

Agricultrices de différentes filières (élevage, grandes cultures, maraîchage, viticulture...) désignées par la Ministre en charge de l'agriculture.

| Partenaires économiques et privés

- Banques : Crédit Agricole, BPCE, Crédit mutuel
- Services de Remplacement France (SRF)

| Associations et réseaux œuvrant pour la mixité dans le monde agricole

- Association VoxDemeter
- Think thank Agridées

Le suivi du plan repose sur un dispositif d'évaluation continue, fondé sur des indicateurs qualitatifs et quantitatifs. Le comité de pilotage est animé par le MAASA et se réunit deux fois par an pour :

- faire le point sur l'avancement des actions ;
- identifier les besoins d'ajustement ;
- partager les retours d'expérience et les bonnes pratiques.

Toute personnalité morale peut être invitée aux COPIL. Sur chacun des axes, des pilotes au sein du ministère sont désignés. Ils sont le point d'entrée des travaux qui se dérouleront en amont et entre les deux COPIL par an.

Coordination globale : haute fonctionnaire à l'égalité des droits du ministère

AXE 1 > SG-Direction de la communication

AXE 2 > DGER

AXE 3 > SAG-SAFSL

AXE 4 > DGPE

AXE 5 > SG-SAFSL

AXE 6 > DGPE

Un rapport d'évaluation du plan d'action sera remis chaque année au Ministre en charge de l'agriculture.

Cette évaluation sera accompagnée des éléments permettant d'ajuster, le cas échéant, les cibles prévisionnelles.

Tableau des indicateurs de suivi du plan d'action

AXE 1 Rendre les femmes du monde agricole plus visibles afin de favoriser les vocations				
Objectif	Action	Calendrier	Indicateurs	Cible
	Action 1 : publication de portraits de femmes par le Ministère	Un portrait par mois à compter de la publication du plan	Taux d'engagement des internautes	Partage et republication des portraits publiés par les internautes
	Action 2 : actions de communication pour attirer vers les métiers agricoles : 50% de femmes.	Premier trimestre 2026	% de femmes dans ces actions de communication	50%
	Action 3 : expérimentation d'une indication/logo « femmes agri »	En 2026 et en 2027	Nombre de départements tests	• 10 en 2026 • 20 en 2027
	Action 4 : prix Femmes agricultures territoire	À compter de 2025	Nombre de retombées média	Envoi à 200 journalistes ciblés
	Action 5 : le 8 mars : journée de l'agriculture au féminin	À compter de 2026	Nombre de lycées agricoles participant	En 2026 : 1/3 En 2027 : ½ En 2030 : ¾ de manière effective
AXE 2 Faire de l'école le lieu de la construction de l'égalité et de l'émancipation des femmes				
OBJECTIF 1 Sensibiliser à la lutte contre les stéréotypes dans l'enseignement agricole	Action 1 : à partir de la rentrée scolaire 2026, tous les personnels éducatifs seront formés à l'orientation dans le cadre de leur prise de fonction. Dans ce cadre, ils recevront une sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes.	Rentrée scolaire 2026	Nombre d'enseignants et de CPE stagiaires formés	100% des enseignants stagiaires et CPE stagiaires prenant leur fonction formés
	Action 2 : à partir de novembre 2025, 60 établissements de l'enseignement agricole entrent dans la démarche de labellisation AFNOR Egalité-Diversité.	Novembre 2025	Nombre d'EPLEFPA entrant en plus dans la démarche	60 EPLEFPA
	Action 3 : à partir de la rentrée 2026, toute personne entrant dans l'enseignement agricole pour se former recevra, au cours de sa scolarité, au moins une fois une formation/sensibilisation à l'égalité.	Rentrée scolaire 2026	Nombre de sessions organisées par an	• 20 sessions en 25/26 • 50 sessions en 26/27 • 100 sessions en 27/28
OBJECTIF 2 Favoriser l'insertion des filles dans des métiers émancipateurs	Action 1 : un mentorat « 1 agricultrice/1 élève » sera lancé dès 2026 afin d'accompagner et encourager les jeunes filles vers les métiers de la production agricole.	Rentrée scolaire 2026	Nombre de contrats de mentorat signés	• 20 contrats en 26/27 • 50 contrats en 27/28 • 100 contrats en 28/29

Objectif	Action	Calendrier	Indicateurs	Cible
	Action 2 : dès 2026, les établissements agricoles effectueront un accompagnement renforcé pour les filles dans leur recherche de stage, dans les formations professionnelles qui préparent aux métiers de l'agriculture.	Rentrée scolaire 2026	Indications données aux chefs d'établissement d'avoir un focus sur l'accueil des filles lors des réunions annuelles avec les professionnels Nombre de filles ayant trouvé un stage (dans les formations professionnelles ciblées métiers de l'agriculture)	100 % des maîtres de stage invités aux temps de sensibilisation 100 %
	Action 3 : dès 2026, le Programme national d'orientation et de découverte des métiers prévu de la Loi d'orientation pour la souveraineté alimentaire et le renouvellement des générations en agriculture, assurera la promotion de l'accès des filles de 3 ^e et de seconde aux stages de découverte dans les exploitations agricoles	2026	Nombre de stages réalisés par des filles de 3 ^e et de 2 nd e au sein des exploitations agricoles des établissements	• 20 en 25/26 • 50 en 26/27 • 100 en 27/28
	Action 4 : à la rentrée 2026 seront intégrés dans les formations des temps spécifiques sur l'entrepreneuriat féminin dans le monde agricole	Rentrée scolaire 2026	Production d'une fiche dédiée par l'inspection de l'enseignement agricole pour permettre aux équipes pédagogiques de construire un temps dédié sur l'entrepreneuriat au féminin. Nombre de formations du secteur agricole au sein desquelles des temps spécifiques à l'entrepreneuriat sont mis en œuvre	1 fiche produite 100 % des formations au sein desquelles des temps spécifiques à l'entrepreneuriat sont mis en œuvre à partir de l'année scolaire 26/27
	Action 5 : déploiement dès 2026 dans les territoires du partenariat avec l'association 100 000 entrepreneurs pour favoriser les témoignages, la sensibilisation et les réussites de l'entrepreneuriat au féminin	2026	Nombre d'établissements mettant en place des interventions d'entrepreneuses du vivant	• 12 en 25/26 • 24 en 26/27 • 48 en 27/28

AXE 3 Renforcer l'accompagnement et le soutien des agricultrices dans leur quotidien

OBJECTIF 1 Améliorer les droits liés à la grossesse et à la maternité	Action 1 : mieux informer les femmes sur leurs droits liés à la grossesse et à la maternité	Montée en charge progressive sur la prochaine COG à partir de 2026	Nombre de femmes sensibilisées Taux de demandes d'allocation de remplacement déposées auprès de la MSA Taux de demandes d'allocation de remplacement déposées auprès de la MSA par les femmes nouvellement installées	100 % des femmes en situation de maternité informées en 2026 et les années suivantes 100 % des femmes nouvellement installées en cible 2027
---	--	--	---	--

Objectif	Action	Calendrier	Indicateurs	Cible
	Action 2 : adapter le remplacement aux contraintes horaires des agricultrices (plages horaires plus flexibles, la nuit...)	Approbation de la convention type CCMSA-SRF et publication de l'arrêté convention cadre CCMSA/SRF)	Nombre d'agricultrices souhaitant se faire remplacer pendant des plages horaires particulières ou atypiques Taux de satisfaction des femmes ayant recours au service de remplacement	80% des remplacements répondant aux horaires souhaités par les agricultrices à l'horizon 2028, au regard des réponses apportées au questionnaire de satisfaction envoyé par SRF
	Action 3 : promouvoir le congé de paternité et les congés liés à la parentalité auprès des chefs d'exploitation et des conjoints des cheffes d'exploitation	Montée en charge progressive sur la prochaine COG MSA à partir de 2026	Nombre annuel de recours au congé de paternité	80% de ces assurés auront déposé une demande d'allocation de remplacement en 2028
OBJECTIF 2 Aider à la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle	Action 1 : renforcer la capacité d'intervention du fonds national d'action sanitaire et sociale de la MSA au titre du soutien à l'accueil du jeune enfant et de la poursuite de la montée en charge du dispositif Grandir en milieu rural	Montée en charge progressive sur la prochaine COG MSA à partir de 2026	Nombre annuel de territoires accompagnés au titre du service public de la petite enfance en milieu rural	100 % des territoires couverts d'ici 2030
	Action 2 : réflexion sur l'accès aux services de remplacement pour motif de garde ou d'accompagnement d'un enfant gravement malade porteur d'un handicap ou victime d'un accident grave	Groupes de travail en 2026		
AXE 4 Favoriser l'installation et la transmission pour les femmes				
OBJECTIF 1 Sensibiliser les professionnels aux freins rencontrés par les femmes	Action 1 : sensibilisation/formation aux difficultés rencontrées par les femmes lors de l'installation ou de la transmission	À partir du 1 ^{er} janvier 2027	Taux de conseillers sensibilisés/formés	100% des conseillers formés d'ici fin 2028
	Action 2 : sensibilisation des cédants dans le cadre des rendez-vous de conseil et d'accompagnement (niveau 2) dans la transmission de leurs exploitations	À partir du 1 ^{er} janvier 2027	Taux de cédants recourant au niveau 2 de FSA sensibilisés	100% des cédants niveau 2 d'ici fin 2028
	Action 3 : dans les réseaux bancaires, poursuivre et consolider la place des femmes dans la communication sur le marché de l'agriculture, la promotion de l'entrepreneuriat et l'innovation agricoles féminins et la sensibilisation des collaborateurs à la place des femmes dans toutes les filières agricoles	Dès 2026	Part des réseaux bancaires intervenant sur le marché agricole ayant développé une communication et un accompagnement dédiés dans la promotion de leurs produits bancaires	100% d'ici fin 2026
OBJECTIF 2 Renforcer l'accès aux informations et créer des espaces d'échanges entre pairs	Action 1 : mise à disposition d'informations et des moyens disponibles par les structures de conseil et d'accompagnement (niveau 2) pour surmonter les difficultés rencontrées par les femmes (mesure introduite par décret)	À partir du 1 ^{er} janvier 2027 : Intégration dans le SI et publication du décret	Part des femmes recourant au niveau 2 de FSA ciblées	100% femmes niveau 2 de FSA d'ici fin 2028

Objectif	Action	Calendrier	Indicateurs	Cible
	Action 2 : organisation de temps collectifs d'échanges	À partir du 1 ^{er} janvier 2027	% de départements ayant mis en place des échanges collectifs dédiés aux difficultés des femmes	• 50 % en 2027 • 100 % d'ici fin 2028
	Action 3 : réseaux de mentorat à l'échelle départementale du réseau FSA	À partir du 1 ^{er} janvier 2027	Part des femmes ayant adhéré à un réseau de mentorat	• 25 % d'ici 2027 • 50 % d'ici fin 2028
	Action 4 : rubriques dédiées dans le système d'information de FSA sur les informations concernant les femmes en agriculture	À partir du 1 ^{er} janvier 2027	Création de rubriques dans le SI FSA	En fonction du déploiement des fonctionnalités du SI FSA à partir de 2027
	Action 5 : prévoir que les CRIT rendent compte annuellement à l'État des actions entreprises pour faciliter l'installation et transmission des femmes	À partir du 1 ^{er} janvier 2027	Réalisation de bilan par les CRIT intégrant un focus sur la prise en compte différenciée des femmes	2027

AXE 5 Sécuriser et améliorer le statut et les conditions de travail des femmes en agriculture

OBJECTIF 1 Inciter les femmes à obtenir un statut protecteur dans le cadre de leur régime de protection sociale et les accompagner lors de la sortie du statut de conjointe collaboratrice	Action 1 : au moment de l'installation, sensibiliser les personnes à la multiplicité des statuts et les inciter à opter pour les plus protecteurs	2026	Nombre de femmes informées	100 % des nouvelles installées informées dès 2026
	Action 2 : sensibiliser les femmes sur l'importance d'un statut et accompagner les personnes concernées par la limitation du statut de conjoint collaborateur à 5 ans.	2026-2028 2026 : réalisation de webinaires auprès des conjoints collaborateurs, chefs d'exploitation et tiers déclarants Proposition de RDV réalisée auprès des conjoints collaborateurs impactés par la réforme dès 2026	Nombre annuel de femmes sous statut de cheffe d'exploitation ou de conjointe collaboratrice et de femmes passant d'un statut à un autre Nombre annuel des intéressées informées par la MSA Nombre de rendez-vous par an par rapport au nombre de personnes concernées, avec le détail par genre Part des personnes sortant du statut de conjoint collaborateur qui prennent le statut de chef d'exploitation	100 % de femmes informées en 2026 sur l'évolution du statut de conjoint collaborateur Accompagnement des personnes concernées par la limitation du statut de conjoint collaborateur à 5 ans : 100 % des personnes accompagnées en 2028, 1/3 en 2026 et 2/3 en 2027

Objectif	Action	Calendrier	Indicateurs	Cible
	Action 3 : exonération dégressive de cotisations sociales pour les conjoints collaborateurs qui deviennent chefs d'exploitation	PLFSS 2026	Nombre de femmes concernées	
	Action 4 : rapport de la MSA au Ministre en charge de l'agriculture sur le devenir des personnes qui ont quitté le statut de conjoint-collaborateur.	1 ^{er} septembre 2027	Réalisation de l'enquête	Enquête menée au 1 ^{er} trimestre 2027
OBJECTIF 2 Améliorer les conditions de travail des femmes en agriculture	Action 1 : lancer au premier trimestre 2026 une enquête auprès des agricultrices pour identifier quels matériels doivent être adaptés en priorité et comment	2026	Réalisation de l'enquête	Enquête menée en 2026
	Action 2 : œuvrer afin de faire inclure dans les normes en cours de révision des prescriptions techniques qui prennent en compte l'utilisation par les femmes des machines concernées	2025-2030	Nombre de normes en cours d'élaboration ou de révision pour lesquelles le groupe de travail a été sensibilisé par le MAASA via ses opérateurs sur les questions d'ergonomie genrée	100% des normes en cours d'élaboration ou de révision
	Action 3 : inciter les constructeurs de matériel à prendre en compte l'ergonomie et les différentes morphologies lors des commissions de normalisation au gré des révisions des normes	2025-2030	Nombre de normes en cours d'élaboration ou de révision pour lesquelles le groupe de travail a été sensibilisé par le MAASA via ses opérateurs sur les questions d'ergonomie genrée	100% des normes en cours d'élaboration ou de révision
	Action 4 : effectuer une vérification genrée de l'ergonomie des matériels agricoles lors des contrôles du ministère chargé de l'agriculture, en sa qualité d'autorité de surveillance du marché en charge du contrôle de la conformité des agroéquipements neufs aux règles de santé et de sécurité qui leur sont applicables	2025-2030	Nombre de vérifications genrées de l'ergonomie des matériels agricoles lors des contrôles relatifs à la surveillance du marché	100% dès la publication du plan. Lors de contrôles, la question de l'adaptation des équipements de travail et EPI aux différentes morphologies sera examinée. Aucune formation n'est nécessaire.

Objectif	Action	Calendrier	Indicateurs	Cible
	Action 5 : développer, dans le cadre du Plan santé sécurité au travail (PSST) 2026-2030 de la MSA, des actions de prévention spécifiques à ce secteur très accidentogène	2026-2030	Nombre d'analyse ciblée des accidents graves et mortels chez les femmes, avec des mesures de prévention adaptées Nombre d'analyse de situation de travail en matière de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) et psycho-sociaux (TPS) Nombre de document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et de fiches d'entreprise intégrant l'évaluation sexués des risques Nombre d'employeurs informés sur la législation relative aux femmes enceintes, allaitantes ou en âge de procréer Nombre d'études des tâches et activités spécifiques aux femmes, pour identifier les leviers permettant d'améliorer leurs conditions de travail tout en tenant compte de l'articulation vie professionnelle et vie personnelle Nombre d'actions collectives d'éducation à la santé globale, incluant sommeil, alimentation, hygiène de vie, addictions, condition physique et droits liés à la maternité	

AXE 6 Développer l'engagement et la représentation des femmes dans les instances de gouvernance

Objectif	Action	Calendrier	Indicateurs	Cible
OBJECTIF 1 Renforcer la représentation des femmes dans les instances de gouvernance du secteur agricole	Action 1 : pour les commissions administratives agricoles, imposer des compositions paritaires	Dès le prochain renouvellement	Part des commissions administratives à composition paritaire	Dépend du calendrier de renouvellement des commissions Cible de 100 % d'ici 2030
	Action 2 : mener des actions de pédagogie/incitation avec les organismes sous tutelle auprès des fédérations représentées Publication d'un index Plan d'actions sur la représentation des femmes, et lancement d'un travail pour faire évoluer les règles juridiques opposables	T1/2026 À partir de 2026 D'ici les prochains renouvellements	Part d'organismes sous tutelle ayant publié un index	Publication index : • 50 % des organismes sous tutelle d'ici fin 2026 • 100 % d'ici fin 2027
OBJECTIF 2 Renforcer l'engagement des femmes dans les instances représentatives des intérêts professionnels	Action 1 : développer les formations dédiées pour favoriser l'engagement dans les instances de gouvernance (formation sur la gouvernance, la prise de parole, la gestion du temps, etc)	À partir de 2026	Part de femmes formées / ensemble des exploitantes agricoles	20 % de femmes exploitantes formées d'ici fin 2027
	Action 2 : campagne de communication dédiée à l'engagement des femmes au moment du renouvellement des instances électives et non électives des organismes sous tutelle	En fonction du calendrier de renouvellement des mandats	Part des renouvellements ayant donné lieu à une communication préalable à destination des femmes	En fonction du calendrier de renouvellement des mandats
	Action 3 : engagement par les organismes de tutelle à mettre en place une charte des temps pour permettre l'équilibre temps de vie et notamment organiser les réunions de gouvernance dans des horaires compatibles avec une vie de parent (avant 18h par exemple), en privilégiant un accès avec visioconférence	Dès 2026	Inscription de ces engagements dans la lettre d'objectifs annuelle (LO) des dirigeants des organismes sous tutelle	• 50 % 2026 • 100 % 2027



Les prénoms des personnes interrogées ont été modifiés.
Crédits photos : agriculture.gouv.fr - Gettyimages
Février 2026



SUIVEZ-NOUS

agriculture.gouv.fr

