



## Dossier formation

**PARITÉ** / Les femmes sont de plus en plus représentées dans les métiers de l'agriculture, en tant que cheffes d'entreprise, spécialistes du conseil ou responsables dans l'industrie agroalimentaire. Vers quelles formations s'orientent-elles après le bac ? Quels métiers choisissent-elles ? Leurs salaires sont-ils comparables à ceux des hommes ? Comment évoluent-elles dans leur carrière ? Éléments de réponse.

# Les métiers de la qualité, R&D et conseil, prisés par les femmes

**E**n 2019, près d'un chef d'exploitation sur quatre est une cheffe. Si les femmes représentent 26 % de l'effectif des chefs d'exploitation, elles ne sont en revanche que 5,2 % à diriger des entreprises agricoles (chiffres Info Stat – période 2019). En dehors du statut d'entrepreneuses, les femmes issues d'une formation agricole font des choix quelque peu différents des hommes ayant les mêmes parcours de formation. Si elles n'ont pas les idées claires en début de cursus post-bac, elles les précisent lors de la spécialisation qui intervient souvent en 4<sup>e</sup> année. « D'après nos dernières données statistiques, elles se dirigent plutôt vers les métiers de la qualité (30 %), de la R&D (20 %) et du conseil (15 %), puis vers le marketing agricole et agro-industriel (11 %) des productions industrielles (9 %) et du commerce (5 %) », explique Isabelle Gagnaire, directrice des partenariats à l'Isara, école d'ingénieurs en agronomie, agroalimentaire et environnement à Lyon. Sur les postes de conseil où on les retrouve encore beaucoup,

les femmes obtiennent plus facilement l'écoute des agriculteurs, plus enclins à se confier à elle, témoigne Jean-Michel Sotton, délégué régional de l'**Apecita**, association pour l'emploi des cadres, ingénieurs et techniciens de l'agriculture. « Ce sont des qualités importantes pour les employeurs qui y prêtent une grande attention », souligne-t-il. Les hommes, de leur côté, se dirigent davantage vers la production industrielle (21 %), le commerce (20 %) et les achats (15 %). À la différence de leurs homologues femmes, les métiers du conseil (13 %) et de la qualité (6 %) sont moins prisés. Ce qui expliquerait, d'après Isabelle Gagnaire, un écart salarial entre les hommes et les femmes lorsqu'ils décrochent leur premier emploi.

### Des choix de métiers différents

« Les femmes se positionnent sur des métiers moins en tension alors que les hommes n'hésitent pas à aller vers des postes où les employeurs ont du mal à recruter comme les métiers en 3x8. Leur force de négociation salariale n'est donc





Isabelle Gagnaire,  
directrice des partenariats  
à l'Isara.

*pas la même. Par la rareté des candidats sur ces postes, ils peuvent plus facilement mettre en avant leurs prétentions salariales », souligne-t-elle. Autre constat : malgré leur souhait d'aller vers de plus en plus de parité, les candidates ont encore tendance à se brider. « Elles doutent davantage de leurs capacités et légitimité. Nous leur disons qu'il y a des postes et des salaires intéressants à prendre mais, pour leur premier emploi, elles font pour la plupart un choix rassurant, ce qui ne veut pas dire qu'elles ne peuvent pas changer de branche par la suite. Elles se posent encore beaucoup de questions et sont moins propices à se mettre en avant, alors qu'elles en ont pleinement les compétences. Les hommes, parfois avec une sorte d'inconscience, se laissent porter et décrochent des postes mieux rémunérés », complète-t-elle.*

### **Un écart salarial**

En chiffres, cette différence de choix et de « posture » donne lieu à un écart salarial de 2 000 € bruts par an. D'après la dernière enquête d'insertion réalisée par la Conférence des grandes écoles (CGE), les femmes en sortie de formation touchent 30 000 € bruts par an, alors que les hommes sont à 32 000 €. Trois ans plus tard, la prise de responsabilité joue sur leur rémunération (35 000 € bruts/an) et avoisine celle des hommes (36 000 € bruts/an). « Quatre à cinq ans plus tard, l'écart se creuse à nouveau

avec l'arrivée du premier enfant. Entre bac +5 et bac +10, période à laquelle on peut prétendre à des postes à plus grande responsabilité, les hommes évoluent professionnellement alors que la carrière des femmes se met en stand-by », ajoute Isabelle Gagnaire. Elles reprennent ensuite le chemin du travail : 71 % des 30-45 ans feront le choix de la reconversion, en rejoignant l'Éducation nationale, 82 % au-delà de 45 ans.

Le diplôme en poche, pour leur premier emploi, 50 % des étudiantes de l'Isara décrochent un CDI, contre 70 % des hommes. Quatre ans plus tard, elles sont 95 % à être titularisées, tout comme leurs confrères hommes. De manière générale, l'alternance donne

les mêmes armes à tous les candidats. La responsable des partenariats à l'Isara reprend : « On a affaire à une génération de jeunes qui n'aime pas les CDI. Quel que soit le sexe, les jeunes d'aujourd'hui veulent des missions intéressantes. Ils sont très critiques et terriblement lucides sur le marché de l'emploi. Ils ne sont plus que 40 % à signer un CDI en sortie d'alternance alors qu'ils étaient 70 % il y a une dizaine d'années lorsque nous avons mis en place nos premiers contrats en alternance... » ■

**Alison Pelotier**