

Faculté des bioingénieurs

Le rôle du genre dans la gouvernance des fermes :

Contexte des grandes cultures wallonnes

Autrice : Cloé Christiaens
Promotrice : Prof. Dr. Ir. Goedele Van den Broeck
Lectrices : Océane Duluins et Louise Legein
Année académique 2023-2024
Mémoire de fin d'études présenté en vue de l'obtention du diplôme de
Bioingénieur : sciences agronomiques

Résumé

Ce mémoire s'intéresse au rôle du genre dans la gouvernance des fermes en contexte de grandes cultures wallonnes. L'objectif principal est de renforcer les connaissances sur les dynamiques de genre et de tester la pertinence des interactions théoriques entre gouvernance et genre en agriculture. Cette recherche aborde deux questions principales : « Comment les fermes sont-elles gouvernées en contexte de grandes cultures wallonnes ? » et « Comment les dynamiques de genre façonnent-elles ces modèles de gouvernance ? ». Pour répondre à ces questions, une méthode qualitative est adoptée, reposant sur des entretiens semi-structurés réalisés avec des agriculteurs responsables de la prise de décision dans leur ferme.

Les résultats montrent que les fermes de grandes cultures wallonnes semblent principalement gouvernées par des agriculteurs seuls et des couples hétérosexuels. Les décisions semblent prises en consultation avec divers conseillers et reposent sur une culture de la confiance. Des dynamiques genrées sont observées, notamment en ce qui concerne la répartition du travail domestique et professionnel, ainsi que le sentiment de légitimité des agricultrices à participer à la prise de décision. Les agricultrices sont sous-représentées aux postes décisionnaires, et celles interrogées se sentent souvent moins légitimes en raison de leur manque de connaissance ou d'expérience dans les grandes cultures.

Ce mémoire conclut que la gouvernance des fermes de grandes cultures wallonnes semble encore largement influencée par des traditions familiales et des normes de genre, ce qui limite les opportunités pour les agricultrices d'occuper des rôles décisionnaires. Il est recommandé de poursuivre les recherches pour mieux comprendre ces dynamiques et d'élaborer des politiques visant à favoriser une gouvernance plus inclusive et équitable dans le contexte des grandes cultures.

Remerciements

J'aimerais tout d'abord remercier tous les agriculteurs ayant bien voulu accueillir les entretiens nécessaires à la réalisation de ce mémoire. Merci de m'avoir partagé un bout de votre quotidien et d'avoir grandement alimenté mes connaissances personnelles sur les enjeux agricoles wallons. Bien que toutes les informations que vous m'avez partagées n'étaient pas spécifiquement utiles à la réalisation de ce mémoire, elles l'étaient pour mon intérêt personnel.

Ensuite, merci beaucoup à Isaline Dumont d'avoir pris le temps et l'énergie de me guider au début cette recherche. Merci d'avoir bien voulu répondre à mes questions, ton aide fût précieuse.

Merci beaucoup à Pano, Alice et Charles pour la relecture attentive et détaillée de ce mémoire ainsi que pour la pertinence des réflexions apportées à propos de son contenu.

Aussi, merci à mes amis Félix, Sophie, Timothée, Charles et Oriane pour le soutien tout au long du quadrimestre et les rires partagés.

Evidemment, j'aimerais remercier Prof. Goedele Van den Broeck pour le suivi apporté lors de la réalisation de ce mémoire ainsi que sa bienveillance continue. Merci de toujours avoir porté un regard positif sur mon travail. Les réunions furent une réelle source de motivation.

Enfin, je souhaite particulièrement remercier Sophie Henrotte. Sans elle, la récolte de données n'aurait pas été si passionnante, amusante et riche en découvertes. Merci pour ton soutien et pour l'amitié partagée.

Table des matières

Résumé.....	3
Remerciements	4
Table des matières.....	5
Liste des acronymes.....	6
1. Introduction.....	7
2. Revue de la littérature	9
2.1. Gouvernance	9
2.2. Genre et gouvernance.....	12
2.3. Rôle du genre en gouvernance des fermes.....	14
3. Questions de recherche et considérations	18
3.1. Questions de recherche	18
3.2. Considérations	18
4. Contexte.....	20
5. Données et méthodes	22
5.1. Population d'intérêt.....	23
5.2. Stratégie d'échantillonnage	23
5.3. Méthode de récolte des données.....	24
5.4. Méthode d'analyse des données	26
6. Résultats et discussion.....	28
6.1. Qui prend les décisions ?	28
6.2. Comment les décisions sont-elles prises ?	31
6.3. Pourquoi les décisions sont-elles prises de cette façon ?.....	40
7. Limitations et recommandations.....	58
7.1. Limitations de la recherche	58
7.2. Recommandations	58
8. Conclusion	61
9. Bibliographie	63

Liste des acronymes

AG	Assemblée Générale
CA	Conseil d'Administration
CETA	Centre d'Etudes Techniques Agricoles
OCAP	Organisations de Coopérative Agricole au stade de Production
ODD	Objectifs de Développement Durable
ONU	Organisation des Nations Unies
PAC	Politique Agricole Commune
PME	Petites et Moyennes Entreprises
PPP	Produits Phytopharmaceutiques
SAU	Surface Agricole Utilisée
SPW	Service Public de Wallonie
TVA	Taxe sur la Valeur Ajoutée
UAW	Union des Agricultrices Wallonnes
UE	Union Européenne

1. Introduction

Aujourd'hui, l'agriculture fait face à de nombreux défis : écologiques, économiques et sociaux (Buraud et al., 2023; Meuwissen et al., 2019). Tout d'abord, l'existence et l'ampleur de la crise climatique contemporaine n'est plus à démontrer (IPCC, 2022). Les dérèglements climatiques globaux ainsi que les événements météorologiques extrêmes impactent les rendements agricoles ainsi que les pratiques et la gestion des risques au sein des fermes (Jacobs et al., 2019; Mitter et al., 2019). En contexte climatique changeant, la fréquence de stress environnementaux observés augmente et modifie ainsi les processus de prise de décision (Robert et al., 2016). De plus, la globalisation néo-libérale des marchés tend à fragiliser les systèmes agricoles du monde entier (Robinson, 2018). Aussi, les défis sociaux liés aux modèles agroalimentaires actuels sont nombreux. En effet, les populations rurales sont victimes de situations socio-économiquement précaires (Cahuzac & Détang-Dessendre, 2011; Magnan, 2022). De plus, les agriculteur·rices sont aussi plus susceptibles de connaître des situations de détresse psychologique (Berkowitz & Perkins, 1984; Daghigh Yazd et al., 2019; Hammersley et al., 2023; Roy et al., 2017). Face à ces enjeux agricoles, la recherche de résilience s'impose comme levier d'action principal (Meuwissen et al., 2019). Dans ce contexte, l'approfondissement de la recherche concernant la gouvernance des fermes est donc nécessaire (Bui et al., 2019; Koopmans et al., 2018; Nazzaro et al., 2022). En effet, comprendre qui, comment et pourquoi les décisions sont prises en contexte agricole permet de mieux appréhender les opportunités de transition. Il est urgent de repenser la gouvernance des fermes en tant qu'enjeu des transitions et levier d'atteinte collective des Objectifs de Développement Durable (ODD) d'ici 2030 (Bodiguel, s. d.; Jayaraman et al., 2024), autrement dit, le plus rapidement possible.

La recherche présentée dans le cadre de ce mémoire de fin d'études s'interroge sur « *Le rôle du genre dans la gouvernance des fermes* », en contexte de grandes cultures wallonnes. Le but est de renforcer les connaissances et de tester la pertinence des interactions théoriques entre gouvernance et genre en contexte agricole. Ici, deux questions de recherche sont abordées : « *Comment les fermes sont-elles gouvernées en contexte de grandes cultures wallonnes ?* » et « *Comment les dynamiques de genre façonnent-elles ces modèles de gouvernance ?* ». Afin d'atteindre cet objectif et de répondre aux questions de recherches, une récolte de données qualitatives est réalisée sur base d'entretiens semi-structurés avec des agriculteur·rices en charge de la prise de décision au sein de leur ferme.

D'une part, de plus en plus de recherches, issues des domaines agronomiques et des sciences sociales, abordent le sujet de la gouvernance

d'entreprise en tant qu'enjeu et levier d'action vers des systèmes plus durables. Différentes recherches font état de l'importance de la gouvernance au sein des entreprises, agricoles ou non, en vue d'augmenter leurs durabilités sociale, économique et environnementale (Koopmans et al., 2018; Meuwissen et al., 2019; Zwart et al., 2021). En effet, l'atteinte collective des ODD ne peut s'imaginer sans une approche adaptative de la gouvernance et de la place de la coopération (Zwart et al., 2021). Aussi, certaines recherches prônent un « changement radical » des modèles de gouvernance, dans le cadre de programmes alternatifs pour l'évolution de l'agriculture (Fournier, 2002). Un rapport de 2021 de la SAW-B¹ explore d'ailleurs les enjeux et opportunités des fermes partagées, notamment sous le prisme de la gouvernance collective (Les fermes partagées - SAW B, s. d.). D'autre part, l'intérêt sociétal concernant les questions de genre ne fait qu'augmenter (Antoine, 2019; Bodiguel, s. d.; Buraud et al., 2023). L'ODD 5, « *Parvenir à l'égalité des sexes² et autonomiser toutes les femmes et les filles* » (Bodiguel, s. d.), pousse les États membres de l'ONU à considérer l'égalité de genre en tant que droit humain fondamental. Selon le réseau de PAC européen, les femmes sont des actrices-clé de l'économie rurale. Bien que leurs rôles dans et hors des fermes soient multiples, ces rôles sont souvent culturellement et économiquement invisibilisés (European CAP Network, s. d.). En Wallonie, ce constat guide le combat des agricultrices pour la reconnaissance de leurs droits (Buraud et al., 2023). D'ailleurs, en 2023, Oxfam Belgium publie le rapport : « *Défricher le genre dans l'agriculture wallonne* » et y explore les inégalités de genre en milieu agricole wallon (Buraud et al., 2023). L'intérêt porté aux questions de gouvernance et aux questions de genre en agriculture semble donc croissant, et pertinent en contexte wallon.

En juxtaposant la gouvernance des fermes et le genre en agriculture, cette recherche explore les enjeux et opportunités liées à l'intégration de la dimension genrée en gouvernance des fermes wallonnes. Afin d'amener une compréhension systémique à ce sujet (Bui et al., 2019), des lacunes sont observées et tentent d'être comblées : manque de prise en considération des normes de genre dans la recherche sur la gouvernance des fermes ou encore manque d'exploration de ce sujet en pays du Nord global. C'est pourquoi une approche qualitative est adoptée afin d'augmenter la profondeur et la nuance de ces connaissances apportées (Sutton & Austin, 2015).

Ce travail commence par une revue de la littérature organisée en trois parties. La première partie aborde le sujet de la gouvernance de façon générale. La deuxième partie fait le lien entre genre et gouvernance, et la troisième partie

¹ Solidarité des Alternatives Wallonnes et Bruxelloises

² Le mot genre est préféré au mot sexe dans cette recherche (Clair, 2016) ; bien qu'ils sont utilisés en tant que synonymes dans ce contexte.

explore la place du rôle du genre en gouvernance des fermes dans la littérature. À la suite de la revue de la littérature, les questions de recherche ainsi que les considérations requises à compréhension de ce travail sont exposées. Ensuite, les données et méthodes sont détaillées ; avant que les résultats et discussions ne soient exposées. Enfin, les limitations de la recherche ainsi que certaines recommandations de recherche et politiques sont proposées à la fin de ce mémoire.

2. Revue de la littérature

Cette revue de littérature a pour but est de proposer un état des lieux interdisciplinaire et systémique des connaissances existantes au sujet de la place du genre dans la gouvernance des fermes. Celles-ci sont principalement issues de la littérature agronomique et des sciences sociales. La première partie a pour but d'explorer la place de la gouvernance en agriculture, la seconde celle du genre en gouvernance. Ensuite, la troisième partie tente d'explorer le rôle du genre en gouvernance de ferme.

2.1. Gouvernance

2.1.1. Définition de la gouvernance

Avant d'explorer les liens entre agriculture et gouvernance, il est important de définir quelques termes utilisés. Toutefois, il est important de préciser qu'une confusion existe quant à la terminologie des concepts liés à la gouvernance, au sein de la communauté académique (McGrath & Whitty, 2019). En effet, il existe un manque de distinction claire entre les termes « gouvernance » et « gouvernance d'entreprise ». De plus, une évolution continue des théories et modèles de gouvernance d'entreprise est observée ; et ce, dû à son ancrage sur le terrain (Abdullah & Valentine, 2009). La gouvernance prise en considération dans cette recherche se limite à la gouvernance d'entreprise (voir 3.2. Considérations) définie comme l'ensemble des « *mécanismes organisationnels qui ont pour effet de délimiter les pouvoirs et d'influencer les décisions des dirigeants (...)* » (Bakkour, 2013). Autrement dit, la gouvernance d'entreprise décrit « *les processus, les coutumes, les politiques [internes], les lois et les institutions dirigeant (...) les entreprises dans leur manière d'agir, d'administrer et contrôler leurs opérations* » (Khan, 2011).

2.1.2. Différents modèles de gouvernance

Une grande variété de théories socio-politiques ont vu le jour à travers la littérature concernant des modèles théoriques de gouvernance (Abdullah & Valentine, 2009). Il existe deux modèles principaux regroupant une diversité d'autres sous-catégories.

D'une part, les modèles de gouvernance les plus largement répandus et dominant le paysage entrepreneurial contemporain sont les modèles de gouvernance centralisée (Bonnet & Teuteberg, 2024; Constantinidis, 2010). Ils sont définis comme des « *Modèles conventionnels d'organisation unitaire dans lesquels le contrôle et la responsabilité sont garantis par des relations hiérarchiques* » (Child & Rodrigues, 2003) et sont caractérisés par une centralisation des pouvoirs sur la prise de décision. L'expression la plus directe de gouvernance centralisée est l'autocratie et est définie comme un « *Système politique dans lequel le pouvoir est détenu par (une seule personne), qui l'exerce en maître absolu* » (Larousse, 2024). Néanmoins, il existe un éventail de gouvernances centralisées : de l'autocratie à l'oligarchie. L'oligarchie est définie comme un « *Régime politique dans lequel la souveraineté appartient à une classe restreinte et privilégiée* » (Le Robert, 2024).

Si les modèles de gouvernance centralisée sont si populaires, c'est qu'ils présentent des avantages considérables (Matusik et al., 2022). En effet, les gouvernances centralisées sont valorisées en tant que moyen efficace d'optimisation des ressources (Howarth et al., 2008) et de performance organisationnelle (Anderson & Brown, 2010). Ces modèles sont hiérarchisés et tendent également à faciliter l'apprentissage des membres d'une équipe, par l'atténuation de leur épuisement cognitif (Matusik et al., 2022). Néanmoins, les avantages des modèles de gouvernance centralisée sont contrebalancés par leurs faiblesses de coordination horizontale (Anderson & Brown, 2010; Matusik et al., 2022). En effet, des études montrent que la hiérarchie nuit à la coopération, en diminuant l'implication des personnes hiérarchiquement inférieures (Cronin et al., 2015). Il existe donc un éventail de gouvernances centralisées présentant des hiérarchies plus ou moins importantes ainsi que des avantages et des inconvénients contextuels (Anderson & Brown, 2010).

D'autre part, des modèles polycentriques sont largement étudiés. Les gouvernances polycentriques sont définies comme « *L'organisation de petites, moyennes et larges unités démocratiques pouvant exercer une certaine indépendance d'édicter et de faire appliquer des règles dans le cadre d'un champ d'autorité circonscrit (...)* » (Ostrom et al., 1961). Les gouvernances polycentriques sont caractérisées par une séparation des pouvoirs sur la prise de décision. Une des expressions les plus directes de gouvernance polycentrique est l'holocratie et est définie comme un « *Système dans lequel l'autorité et la prise de décision sont réparties parmi des cercles fluides au sein de l'organisation ; le tout défini par une constitution complexe* » (Bernstein et al., 2016). Déjà en 1961, les avantages attribués aux gouvernances polycentriques sont analysés, en tant qu'alternative aux modèles de gouvernance centralisée (Koopmans et al., 2018). Ces modèles

émergents se basent donc sur l'autonomisation des travailleurs, l'action collective autoorganisée ainsi que sur des mécanismes d'agences représentatives au sein desquelles sont prises les décisions (Fallery, 2016; Koopmans et al., 2018). D'autres définitions de modèles de gouvernance polycentrique incluent aussi les mécanismes de gestion de conflits (Carlisle & Gruby, 2019).

Ce type de gouvernance est mis en place dans l'optique de combler les trous structurels observés dans les modèles de gouvernance centralisée (Anderson & Brown, 2010) ; en vue d'assurer la participation démocratique et l'autonomie des communautés, l'inclusivité ainsi que la décentralisation des pouvoirs (Jayaraman et al., 2024). Ces nouvelles formes d'organisation collective (Plateau, 2021), comme les Petites et Moyennes Entreprises (PME) déhiérarchisées ou les entreprises libérées (Charles et al., 2017; EL Khoury et al., 2024), semblent susciter l'intérêt et fonder le paradigme de gouvernance en construction (Fallery, 2016). Selon une étude de cas menée dans une PME suisse, l'engouement face à la mise en place de modèles holocratiques dépasse les réticences qui y sont associées (Audrin et al., 2024). Toutefois, les faiblesses des gouvernances polycentriques sont également rapportés dans la littérature (Baldwin et al., 2024; McGinnis, 2016; Pastier, 2024). Par leur grande complexité et leur manque de clarté normative, les gouvernances polycentriques tendent à tomber dans certains pièges comme les inégalités structurelles ou les échecs de coordination, en fonction du contexte (Baldwin et al., 2024; McGinnis, 2016).

En résumé, il existe un continuum hiérarchie-démocratie ainsi qu'une pluralité de modèles de *leadership* (Raelin, 2020). Cependant, les modèles valorisant plus d'individualisme ainsi que la hiérarchisation des pouvoirs de prise de décision et des intérêts tendent à être remis en question. En effet, les gouvernances centralisées présentent des trous structurels impactant l'efficacité et l'éthique de la gouvernance (Bui et al., 2019; Jayaraman et al., 2024). En réponse à ces constats, des modèles de gouvernance émergents tendent à favoriser la coopération et la co-construction communautaire de la prise de décision, en vue d'atteindre des objectifs collectifs (Hermesse et al., 2023; Plateau, 2021; Raelin, 2020). Toutefois, bien qu'elle semble nécessaire, la simple restructuration des modèles de gouvernance n'est pas suffisante à la prévention anti-dégénération des modèles démocratiques (Pastier, 2024) ou à la suppression des rapports de pouvoir socialement construits (Fournier, 2002). Il semble donc nécessaire d'adapter la gouvernance au contexte dans lequel elle est appliquée, en considérant les faiblesses des modèles de gouvernance centralisée ainsi que celles des modèles de gouvernance polycentrique (Bernstein et al., 2016).

2.2. Genre et gouvernance

Les dynamiques de genre sont de plus en plus explorées à travers de nombreux domaines d'étude, dont celui de la gouvernance d'entreprise. Par exemple, plus de 6.000 articles sont trouvés sur Scopus lors d'une recherche associant les termes « *gender* » et « *governance* ». En effet, l'analyse de la typologie des personnes participant aux processus de prise de décision est essentielle à la compréhension des dynamiques de gouvernance (Konefal et al., 2005). De plus, les études féministes sur le *leadership féminin* se multiplient et facilitent l'approche des questions de rapport de pouvoir, en vue de transformer les dynamiques de genre en gouvernance (Enderstein, 2018). Cette recherche tente de combler des lacunes spécifiques aux questions de genre. Nombreux sont les articles évoquant le manque de considération des questions de genre (Meuwissen et al., 2019; Shortall, 2014) ; pourtant pertinentes en quête de durabilité sociale.

2.2.1. Définition du genre

Le genre est considéré en tant que construction sociale comme un ensemble de caractéristiques et comportements étant différemment associés et attendus des hommes et des femmes dans une société donnée, ce sont « *nos notions de masculinité et fémininité* » (Burr, 2002).

2.2.2. Opportunités et enjeux de l'intégration de la dimension genrée

Dans le cadre de la gouvernance d'entreprise, les normes sociales de genre tendent à être perpétuées, renforcées et à influencer la place que les hommes et les femmes y occupent. Bien que les femmes contribuent activement aux secteurs économiques publics et privés, elles continuent d'être moins bien représentées dans les gouvernances d'entreprises (Clark et al., 2022). Les femmes dirigeantes rencontrent de nombreux obstacles au cours de leurs carrières de gestionnaire d'entreprise. De plus, les avantages reconnus aux femmes en matière de *leadership* reposent principalement sur l'essentialisation des traits féminins (Enderstein, 2018). Les opportunités et enjeux liés à l'intégration de la dimension genrée en gouvernance d'entreprise sont principalement déterminés par : (1) les successions, (2), les identités de genre, (3) la prise de décision et (4) les différences de visions d'entreprises. Chacun de ces concepts est passé en revue dans les paragraphes ci-dessous.

Premièrement, les successions font référence aux remises intergénérationnelles d'entreprises familiales dont la concentration de la propriété impacte fortement la gouvernance (Aguilera & Crespi-Cladera, 2012). Ce concernant, certains défis tels que le vieillissement des populations de gestionnaires d'entreprises ainsi que des échecs de transmission sont relevés (Constantinidis, 2010). Dans ce cas, le genre semble être une opportunité tant le

rôle des femmes en entreprise et leur dynamisme entrepreneurial tend à augmenter (Constantinidis, 2010). Bien que certaines recherches montrent que le genre n'est pas un critère de sélection conscient en contexte de succession d'entreprises familiales (Chrisman et al., 1998), les femmes restent des successeuses « invisibles » au sein des familles. En effet, elles ne représentent qu'un quart des successeurs des entreprises familiales (Byrne et al., 2021). De plus, elles présentent une motivation à reprendre l'entreprise familiale moins grande que leurs homologues masculins (Constantinidis, 2010). Néanmoins, la quantité de femmes successeuses d'entreprises familiales tend à augmenter (Byrne et al., 2021). De plus, une recherche menée hors secteur agricole montre que la facilité de reprise d'un poste de gestionnaire d'entreprise familiale dépend de certains capitaux humains possédés initialement (Ahrens et al., 2015), l'identité de genre, par exemple. Les constats proposés par l'équipe d'Ahrens peuvent toutefois être remis en question car tendant à essentialiser le genre (Enderstein, 2018).

Deuxièmement, les identités de genre sont considérées comme des enjeux et des opportunités en gouvernance d'entreprise. Dans le cas des postes de direction générale en entreprise, les hommes et les femmes ne performant pas les mêmes identités de genre (Enderstein, 2018). Ainsi, les masculinités de gouvernance tendent à se rapprocher d'identités entrepreneuriales, autoritaires et paternalistes ; alors que les fémininités de gouvernance tendent vers des identités relationnelles, individualisées et maternelles (Byrne et al., 2021). Il existe donc différentes façons dont les successeurs aux postes de direction générale performant leurs masculinités ou leurs fémininités ; et ce, en recherche de légitimité (Byrne et al., 2021). Les attentes sociétales féminines et de *leadership* tendent à diverger. Les femmes aux postes de direction générale jonglent donc entre différentes attentes socioculturelles par le biais d'interactions interpersonnelles (Enderstein, 2018). Selon certaines recherches, ce phénomène s'explique par une différence genrée au niveau des attentes professionnelles liées à la prosocialité, apparues lors de l'éducation des enfants (Bouchard et al., 2006).

Troisièmement, des dynamiques de genre au niveau de la prise de décision sont observées en contexte entrepreneurial familial et non-familial. D'une part, en contexte d'entreprise familiale, des privilèges et disparités de pouvoir sur la prise de décision s'observent en fonction du genre des personnes occupant les postes décisionnaires (Jayaraman et al., 2024). Ces dynamiques offrent, socialement, plus de poids aux décisions portées par les hommes que celles portées par les femmes. En effet, les phénomènes de séparation (entre genres) et de hiérarchisation (domination du genre masculin sur le genre féminin) sont à l'œuvre (Constantinidis, 2010). D'autre part, en contexte d'entreprises non-

familiales, certaines études révèlent aussi des dynamiques de genre concernant la prise de décision. Par exemple, en contexte entrepreneurial à dominance masculine et basé sur le conseil, les femmes ont tendance à plus considérer les conseils reçus par des femmes que ceux des hommes (Luo & Salterio, 2022). Aussi, les femmes tendent à manquer de confiance en elles et/ou à activement performer la confiance en soi (Enderstein, 2018).

Quatrièmement, certaines opportunités de gouvernance d'entreprise sont liées aux différences genrées de vision de la gouvernance. En effet, les femmes gestionnaires d'entreprise tendent à valoriser l'empathie, la conscience de soi et l'éthique d'entreprise (Piquero et al., 2013) alors que les hommes gestionnaires valorisent plutôt la motivation, les compétences sociales ainsi que l'autorégulation financière (Ran et al., 2021). Concernant l'éthique d'entreprise, la théorie éthique féministe valorise l'empathie, les relations interpersonnelles saines, le soin à la personne ainsi que l'évitement des dommages (Abdullah & Valentine, 2009). Une théorie qui s'y apparente, l'éthique du *Care*, pose le soin à la personne en tant que préoccupation sociale ; et non en tant que motivation en vue de faire plus de profit (Abdullah & Valentine, 2009; Hirata, 2021). Le *Care* est défini en tant que « *Processus de reproduction et maintien de la vie humaine* » (Hirata, 2021). Selon l'éthique du *Care*, le travail de soin, généralement performé par les femmes, devrait être considéré en tant que travail productif, puisque nécessaire. Ainsi, différentes études montrent les bienfaits apportés par la mixité de genre en gouvernance d'entreprise. Par exemple, l'hétérogénéité du capital humain employé au sein d'une entreprise a tendance à augmenter l'innovativité de celle-ci (Prokop et al., 2023). Cette hétérogénéité comprend les compétences et expériences personnelles ainsi que la diversité des genres représentés. Inclure la voix des personnes marginalisées (Hossain et al., 2016) au sein de la gouvernance d'entreprise permet de lever de nouveaux questionnements pour ainsi la faire avancer (Grosser, 2016).

Ces quatre enjeux sont clés dans l'analyse qui sera présentée par la suite. En effet, ils permettent de mieux comprendre « Pourquoi les décisions sont-elles prises de cette façon, par ces personnes ? » ainsi que d'aborder cette question sous le prisme du genre.

2.3. Rôle du genre en gouvernance des fermes

Une recherche précise³ sur Scopus alliant genre, gouvernance et agriculture européenne mène à 30 résultats ; parmi lesquels seuls quatre articles semblent

³ Recherche dans Scopus : « gender* AND (govern* OR manag*) AND farm* AND Europe »

pertinents dans le cadre de cette recherche. Toutefois, aucun de ces articles n'aborde précisément le sujet de la place du genre en agriculture, via la gouvernance des fermes. De plus, des connaissances manquent quant à la hiérarchisation des identités performées en milieu agricole (Shortall, 2014) ; nécessaires à la compréhension des enjeux et opportunités liées aux modèles de gouvernance. Explorer la littérature scientifique, à la recherche du rôle du genre en gouvernance des fermes des pays du Nord global, revient donc à mettre en lumière les interactions existantes entre enjeux, contraintes et opportunités.

Puisqu'il est ici question de gouvernance en agriculture, le concept de gouvernance d'entreprise est appliqué aux unités entrepreneuriales agricoles : les fermes. Ce sont donc les systèmes par lesquels les fermes sont dirigées et contrôlées (Hilb, 2016). Ainsi, la gouvernance des fermes se différencie de leur gestion managériale, en se limitant aux modèles de prise de décision appliqués au sein de celles-ci ; et non aux processus de mise en application de ces décisions. Selon la littérature étudiée ici, les dynamiques de genre en gouvernance des fermes se rapprochent des dynamiques de genre observées en gouvernance d'entreprise non-agricole. Néanmoins, le milieu agricole possède ses spécificités car il conserve une forte tradition familiale, abandonnée dans d'autres secteurs économiques (Cavicchioli et al., 2018; Shortall, 2014). Qui plus est, le milieu agricole des pays du Nord global est principalement masculin (Prügl, 2011). Dans ce contexte, il est pertinent de s'intéresser aux rapports de pouvoir établis ; autrement dit : « Qui prend les décisions ? Comment ? Et pourquoi ? ».

Les études de sociologies rurales offrent de nombreuses possibilités de recherche en sciences systémiques sur les relations de pouvoir (Jayaraman et al., 2024). Selon S. Mann, les tendances actuelles d'évolution de l'organisation sociale des fermes nécessitent des recherches du point de vue des prises de décisions et de systèmes sociaux (Mann, 2024). Il existe un besoin urgent d'élargir le champ des connaissances concernant la diversité des fermes familiales en terme de caractéristiques socio-économiques (Chimi et al., 2023). En s'inspirant des thèmes abordés dans l'étude menée par L. Plateau sur les OCAP, trois piliers d'analyse sont utilisés afin de mieux appréhender le rôle du genre en gouverne de ferme à travers la littérature : (1) les conditions de travail, (2) l'accès au foncier et au capital d'exploitation et (3) les modes de prise de décision (Plateau, 2021).

Selon le premier pilier, analyser les conditions de travail dans les fermes permet de mettre en lumière des disparités de genre concernant le bien-être subjectif des agriculteur·rices. Selon une étude menée sur la satisfaction des agriculteur·rices vis-à-vis de leur métier, les conditions de travail sont influencées par des facteurs tels que l'opportunité de prendre des vacances, la quantité d'heures de travail ou encore l'âge de l'équipement agricole et les finances de la

ferme (Herrera Sabillón et al., 2022). Cela, en sachant également que le modèle économique agricole contemporain tend à fragiliser les conditions de travail ainsi qu'à augmenter la pression psychologique ressentie par les agriculteur·rices (Cahuzac & Détang-Dessendre, 2011; Roy et al., 2017).

D'une part, les conditions de travail influencent la capacité et le temps disponible pour gouverner. La répartition du travail à la ferme est marqué par d'importantes dynamiques de genre : les agriculteurs réalisent le travail professionnel rémunéré alors que les agricultrices cumulent le travail professionnel rémunéré ainsi que le travail domestique non-rémunéré (Pruvost, 2019; Riley, 2009; Shortall, 2014). Selon les théories féministes, il faut inscrire « *le travail domestique*, (principalement réalisé par les femmes) *dans l'économie de production matérielle de biens de première nécessité* » (Pruvost, 2019). Ces affirmations sont principalement pertinentes en contexte agricole où la délimitation entre lieu de travail et domestique est souvent inexistante. Les agricultrices sont donc à la fois salariées et soignantes familiales. Cela conduit à une situation où le temps de travail des agricultrices n'a pas de limite définissable, car il comprend un travail domestique invisible dans les statistiques.

D'autre part, le modèle de gouvernance des fermes basé sur le couple et la famille domine en Europe (Shortall, 2014). Si dans d'autres professions, un changement sociétal a augmenté la séparation entre sphère familiale et milieu professionnel, les fermes font exception. Selon une étude, la raison poussant le discours familial agricole genré à persister serait le maintien de la bonne santé mentale des hommes agriculteurs (Shortall, 2014), reposant sur la performance de leurs masculinités et la charge mentale des femmes. En opposition aux qualités de robustesse socialement attribuées aux agriculteurs, ils sont plus susceptibles de rencontrer des niveaux élevés de stress, de l'isolement social, de la détresse psychologique ainsi que de se suicider ; que d'autres hommes⁴ (Roy et al., 2017). Néanmoins, les agricultrices rencontrent en moyenne plus de détresse psychologique que leurs homologues masculins (Daghagh Yazd et al., 2019). Déjà en 1984, cette différence genrée de détresse psychologique est expliquée par l'accumulation des rôles ainsi que la non-délimitation des diverses responsabilités (hors ferme, à la ferme et au domicile familial) attribuées aux femmes (Berkowitz & Perkins, 1984). Enfin, les risques pour le bien-être psychologique augmentent dans les professions où l'interaction avec les client·es est grande. Dans les fermes, les rôles liés aux interactions sociales sont souvent attribuées aux agricultrices (Shortall, 2014) ; expliquant peut-être la disparité genrée de détresse psychologique.

⁴ Ruraux et non-ruraux (Roy et al., 2017).

Selon le deuxième pilier, l'accès au foncier et au capital d'exploitation des fermes est encore aujourd'hui influencé par le genre. Les traditions familiales et croyances normatives persistent plus en milieu agricole que dans d'autres secteurs de la société (Cavicchioli et al., 2018). Ces traditions se reflètent dans les processus de succession de fermes. Confirmant d'autres études sur les successions d'entreprise, une recherche menée en Italie montre que les garçons aînés ont plus de chances de reprendre la gouvernance des fermes familiales (Cavicchioli et al., 2018). En effet, le processus de création d'une « identité de successeur·se » influence fortement la (non-)reprise des fermes (Coopmans et al., 2021). Bien qu'une féminisation des études supérieures en sciences agronomiques et nutritionnelles est observée ; comme en Allemagne où plus de 50% des diplômé·es dans ce domaine sont des femmes (Lehberger & Hirschauer, 2015), le métier de gestionnaire de ferme reste largement représenté par des hommes en Europe. De plus, les femmes restent moins représentées dans l'enseignement agricole et l'assistance technique (Trauger et al., 2008). Ces tendances genrées en termes d'accès aux capitaux fonciers, physiques et intellectuels à la reprise d'une ferme diminuent les opportunités d'accès à la gouvernance des fermes pour les femmes.

Troisièmement, les modes de prise de décision sont analysés par la dimension genrée. Les rôles productifs socialement attribués aux agricultrices sont les finances, l'administration, la vente-directe des productions, le soin apporté aux animaux ou encore la communication avec l'extérieur de la ferme (Annes & Wright, 2017; Riley, 2009). De plus, les rôles reproductifs de maintenance du domestique, d'éducation des enfants ainsi que de subsistance sont aussi attribués aux femmes (Pruvost, 2019). En contrepartie, la maintenance du matériel et les travaux agricoles sont principalement attribués aux agriculteurs. La répartition genrée des rôles à la ferme tend éloigner les agricultrices de la prise de décision concernant les travaux agricoles ; influençant leur sentiment de légitimité dans la prise de décision (Byrne et al., 2021).

Mélanger le couple et la gouvernance d'entreprise familiale semble être accompagné d'enjeux spécifiques. Dans le contexte agricole hétéronormatif actuel (Leslie, 2017), des tendances genrées au sein de la prise de décision entre conjoint·es sont observées. La délimitation entre conflits d'ordre privé et conflits au sein de la gouvernance d'entreprise étant petite, cette dimension est importante à considérer. Selon Amarapurkar et Danes (2005), le mode constructif ou destructif de gestion de conflit utilisé impacte la façon dont les agriculteurs évaluent la place de leur conjointe au sein de la ferme. Les tensions entre conjoint·es tendent à affecter l'opinion des agricultrices sur la gouvernance de leur ferme ainsi que la qualité de leur gestion de conflits (Amarapurkar & Danes, 2005).

Ces trois piliers d'analyse permettent d'explorer la littérature agronomique sous la dimension genrée. Pour autant, aucune recherche ne semble questionner le réseau d'interactions entre genre, gouvernance et agriculture ; autrement dit, se demander : « Comment les dynamiques de genre façonnent-elles les modèles de gouvernance des fermes ? », spécifiquement en contexte des grandes cultures wallonnes. C'est dans l'objectif de combler cette lacune dans la recherche que ce mémoire propose une analyse de la question.

3. Questions de recherche et considérations

Dans ce chapitre, il est question de définir les questions de recherche et considérations qui guident l'analyse de ce mémoire. Y sont discutés les motivations qui ont poussé au choix de ces questions de recherches ainsi que les quelques considérations à prendre en compte pour permettre une bonne compréhension de l'analyse qui est présentée dans ce mémoire.

3.1. Questions de recherche

Afin de mieux comprendre le rôle du genre dans la gouvernance des fermes de grandes cultures wallonnes, deux questions de recherche sont approfondies dans ce mémoire :

1. Comment les fermes sont-elles gouvernées en contexte de grandes cultures wallonnes ?
 - 1.1. Qui prend les décisions au sein de ces fermes ?
 - 1.2. Comment les décisions sont-elles prises ?
 - 1.3. Pourquoi les décisions sont-elles prises de cette façon, par ces personnes ?
2. Comment les dynamiques de genre façonnent-elles ces modèles de gouvernance, au sein des fermes étudiées ?

Etant donné l'inexistence de littérature abordant précisément ce sujet de recherche, la première question de recherche se pose en tant qu'état des lieux des modèles actuels de gouvernance. Alors que la deuxième question permet d'évaluer l'ampleur des tendances genrées au sein de ces modèles.

3.2. Considérations

Avant d'aller plus loin, il est important de clarifier les différentes considérations émises en amont de la recherche. Ces clarifications permettent de comprendre la réflexion proposée en réponse aux questions de recherche, en mettant de côté toute ambiguïté qu'elle pourrait créer.

Tout d'abord, l'étude menée ici se concentre sur les fermes de grandes cultures en Région Wallonne. Etant donné que plus de 55% de la SAU wallonne est couverte par des productions fourragères (SPW, 2022a), les fermes en polyculture élevage sont également considérées dans le cadre de cette recherche. Autrement dit, toute ferme implantée sur le territoire wallon réalisant des productions végétales non-maraichère, à destination humaine et/ou animale, est éligible.

Ensuite, la gouvernance étudiée dans cette recherche se limite au cadre organisationnel au sein des fermes. Bien que le terme « gouvernance » possède de nombreuses définitions en fonction de l'échelle étudiée, il est ici question de gouvernance intra-ferme ou gouvernance d'entreprise (Bakkour, 2013). C'est pourquoi, cette recherche se focalise principalement sur le point de vue des gestionnaires des fermes, en tant qu'acteurs rices décisionnaires, et des interactions sociales établies entre elles et eux au sein des fermes. Par conséquent, les gouvernances régionale et européenne ne seront considérées qu'en tant que motivations et/ou contraintes aux prises de décision.

Aussi, le concept de genre est considéré d'un point de vue constructiviste (Lombardo, 2016) et non-essentialiste (Enderstein, 2018). Considérant les théories de genre féministes et intersectionnelles, le concept de genre est donc utilisé en tant que construction sociale de laquelle découlent des dynamiques genrées, discriminations sexistes et oppressions systémiques (Davis, 1983). L'accumulation d'inégalités sociales et culturelles est donc prise en considération lors de l'analyse des résultats, ancrant ainsi cette recherche qualitative dans la continuité de la recherche féministe ; sans prétention de neutralité inatteignable et non-souhaitable (Clair, 2016; Sutton & Austin, 2015).

Bien que l'aspect spectral des identités de genre est de plus en plus reconnu dans le domaine des sciences sociales (McGuire et al., 2020), l'approche empruntée par cette recherche se limite au paradigme binaire « homme/femme ». En effet, ce paradigme permet une analyse simplifiée de la situation, dans un contexte empirique où le discours familial, principalement cis-hétérosexuel, reste dominant et persistant (Shortall, 2014). Ainsi, les pronoms « il » et « elle » sont utilisés à l'écrit. Néanmoins, les questions de genre se trouvant au cœur de cette recherche, l'usage de l'écriture inclusive semble incontestable. Les normes d'écriture mises en application dans ce document sont répertoriées dans le « Guide du bon usage du genre dans votre communication » à destination des membres de la communauté UCLouvain (Antoine, 2019).

Enfin, lors d'entretiens, certains agriculteurs rices ont évoqué un rejet de la terminologie liée à l'« exploitation » utilisée à l'égard de leur activité agricole

et/ou de leur statut professionnel. Afin de respecter et de prendre en considération leurs remarques, ces termes sont uniquement utilisés dans le cadre de citations. Des termes tel que ferme, entreprise agricole ainsi qu'agriculteur rice, chef de d'entreprise, gestionnaire de ferme⁵ ou encore paysan ne seront préférés en fonction du contexte. Dans le même ordre d'idées, la terminologie liée au « développement » tend à être évitée lorsqu'il est questions de comparaison socio-économiques entre pays. Les termes pays du « Nord global » et pays du « Sud global » sont ici préférés (Polet, 2024).

4. Contexte

Il est nécessaire de connaître le contexte de la présente recherche, car celui-ci est déterminant dans la compréhension de la situation. Ce chapitre offre donc un tour d'horizon sur la situation actuelle des grandes cultures wallonnes.

Pour commencer, 44,1% des exploitations professionnelles agricoles wallonnes sont spécialisées en grandes cultures ou en polyculture élevage (SPW, 2023a). Cela représente 47,3% de la SAU wallonne⁶. En moyenne, une ferme wallonne de grandes cultures couvre une superficie de 71,6 hectares (SPW, 2023d). La taille moyenne de ce type de fermes a augmenté de 12% depuis 1990 (SPW, 2023f). En effet, un phénomène de concentration des fermes s'observe en Wallonie, comme partout en Europe (Eurostat, 2022). Depuis 1990, la Wallonie a perdu 57% des exploitations agricoles et horticoles de son territoire (SPW, 2023c). Néanmoins, cette baisse a tendance à se stabiliser depuis 2015. De plus, en Wallonie, le nombre d'entreprises agricoles professionnelles d'Orientation Technico-Economique (OTE) « grandes cultures » tend à augmenter sur les 15 dernières années (SPW, 2023c).

De plus, 23% des Unités de Travail (UT) agricoles est employé par le secteur des grandes cultures wallonnes (SPW, 2022e). C'est le secteur agricole employant le plus d'actifs à l'échelle de la Wallonie. Toutefois, l'efficacité de travail est la meilleure dans ce secteur ; et ce, au vue d'une plus grande mécanisation des fermes en grandes cultures (SPW, 2022e). Aussi, plus la ferme est grande, moins elle demande de main-d'œuvre par hectare (SPW, 2022e). En moyenne, les fermes de grandes cultures emploient donc 0,37 UT en moins que la moyenne de toutes les fermes wallonnes. De plus, les travailleurs réguliers occupent moins d'emplois à plein temps en grandes cultures que dans d'autres OTE (SPW, 2022e).

⁵ Traduction de l'anglais : « farm manager », c'est-à-dire l'acteur rice décisionnaire de la ferme.

⁶ 350.000 hectares

Aussi, le revenu total wallon par UT agricole est équivalent à 96% du revenu comparable⁷ non-agricole (SPW, 2023b). Il est donc plus faible mais relativement équivalent. Néanmoins, ces données masquent une grande variabilité entre les différentes OTE. Ainsi, les fermes spécialisées en grandes cultures obtiennent le meilleur revenu par UT (SPW, 2023e) ; et ce, dû à leur grande efficacité de travail. Bien que les grandes cultures nécessitent de plus grands investissements initiaux et plus de terres (Dumont, 2017), elles présentent des revenus plus élevés par UT.

En 2020, 93% de la main d'œuvre régulière agricole est issu d'une famille agricole (SPW, 2022d). En Wallonie, l'agriculture reste donc principalement familiale. De plus, deux tiers des gestionnaires de ferme travaillent seuls (SPW, 2022d). Par ailleurs, les successeurs se font de plus en plus rares. En 2020, 78% des agriculteurs de 50 ans et plus déclarent ne pas avoir de successeur (SPW, 2023c) alors qu'ils et elles possèdent 53% de la SAU wallonne (SPW, 2022c).

Concernant la propriété des terres agricoles wallonnes, des tendances genrées sont observées. En moyenne, les femmes gestionnaires de ferme s'occupent de fermes plus petites que les hommes. De plus, elles gèrent 12% de la SAU totale des fermes wallonnes, contre 88% pour les hommes (SPW, 2022b). Néanmoins, elles sont propriétaires de 42% des terres qu'elles gèrent, contre 37%, en moyenne, pour les hommes. En Wallonie, les femmes sont donc propriétaires d'une part plus importante des terres qu'elles cultivent ; et ce, indépendamment de la dimension de leur ferme (SPW, 2022b).

Par ailleurs, les femmes représentent un tiers de l'ensemble de la main d'œuvre régulière agricole wallonne (SPW, 2022d). En 2020 en Wallonie, le pourcentage de femmes gestionnaires de ferme s'élève à environ 16%. En grandes

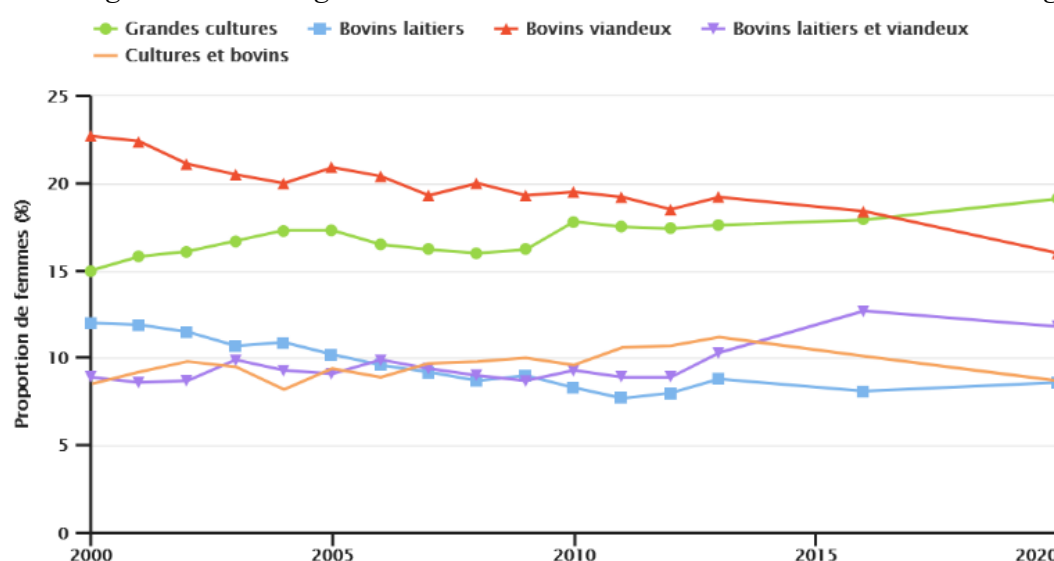


Figure 1 Evolution de la proportion de femmes parmi les chefs d'exploitation professionnelle selon l'OTE (SPW, 2022b)

⁷ Estimé à 52.000€/Unité de Travail en 2022 (SPW, 2023b)

cultures uniquement, les femmes représentent 19% des gestionnaires ; ce chiffre tend à augmenter depuis 1990 (SPW, 2022). De façon relative, la Belgique se trouve parmi les états membres de l'UE présentant une faible proportion de femmes à la tête de fermes (Eurostat, 2024). En général, elles sont plus âgées et moins formées que leurs homologues masculins (SPW, 2022) (voir Annexe 1. Pyramide des âges des cheffes d'exploitation en Wallonie). Néanmoins, une féminisation du métier de gestionnaire de ferme est observée en grandes cultures entre 2000 et 2020 (voir Figure 1).

Enfin, il existe deux statuts socio-professionnels principaux en Wallonie : indépendant.e et conjoint.e aidant.e. Depuis 2005, l'inscription au maxi-statut de conjoint.e aidant.e est obligatoire. Ce statut accorde des droits et un statut social équivalent à celui du statut d'indépendant.e du ou de la conjoint.e (INASTI, 2023). En agriculture wallonne, les femmes sont sur-représentées par ce statut. En effet, elles représentent 80% des conjoint.es aidant.es (Buraud et al., 2023).

En résumé, les grandes cultures occupent une part importante et grandissante de l'agriculture wallonne. En effet, les fermes des grandes cultures tendent à devenir de plus en plus grandes et génèrent des revenus importants. Bien qu'elles emploient beaucoup de main d'œuvre à échelle wallonne, les grandes cultures sont caractérisées par un faible rapport UT par hectare. Enfin, le secteur des grandes cultures wallonnes reste majoritairement familial et est marqué par une féminisation progressive des postes de gestionnaire de ferme.

5. Données et méthodes

Le choix d'une recherche qualitative s'est imposé lors de la mise en place de ce mémoire, tant par le contexte dans lequel il s'inscrit que par les avantages que ce type de méthode représente. D'une part, les recherches qualitatives permettent de clarifier des problématiques, situations ou contextes, initialement moins bien compris (Sutton & Austin, 2015). La place du genre dans la gouvernance des fermes en contexte européen n'étant que peu documentée, ce type de méthodes permet ainsi d'explorer des phénomènes sociologiques moins connus (Lopez & Whitehead, 2013; Saleh & Ehlers, 2023). D'autre part, les recherches qualitatives permettent d'accéder à des niveaux de compréhension touchant aux « comment » et « pourquoi » certaines dynamiques et comportements sont observés (Sutton & Austin, 2015) ; requis en cas d'état des lieux et d'analyse de mécanismes sociaux comme effectués dans cette recherche (Meuwissen et al., 2019; Zwart et al., 2021). Par souci de transparence et de rigueur scientifique, certains choix méthodologiques sont clarifiés et justifiés : population d'intérêt, stratégie d'échantillonnage, objectif de la recherche, méthode de récolte des données et méthode d'analyse des données.

Les étapes concernant les entretiens avec les participant·es sont réalisés en collaboration avec Sophie Henrotte, également mémorante à l'UCLouvain. Son mémoire porte sur « La place du genre dans l'adoption de pratiques agricoles durables en Wallonie » et nécessite donc également la réalisation d'entretiens qualitatifs. De ce fait, il paraît pertinent de partager l'effort nécessaire à la récolte des données. Le choix de la population d'intérêt, la prise de contacts avec les participant·es, la réalisation des entretiens ainsi que la retranscription de ceux-ci sont donc le fruit d'un travail collaboratif. Certains entretiens sont réalisés en présence de Sophie Henrotte et de Cloé Christiaens, tandis que d'autres entretiens sont réalisés uniquement par l'une ou l'autre d'entre elles.

5.1. Population d'intérêt

Choisir une population d'intérêt appropriée représente une part primordiale de la recherche qualitative (Lopez & Whitehead, 2013). En effet, cela permet d'aborder les questions de recherche correctement ainsi que de récolter les données nécessaires afin d'y répondre. Dans ce cas-ci, la population est composée des acteur·rices décisionnaires des fermes de grandes cultures wallonnes. Les participant·es aux entretiens composant l'échantillon de la population sont sélectionné·es sur base des 3 critères d'inclusion suivants :

1. Être une personne prenant des décisions concernant les activités au sein d'une entreprise agricole.
2. Être une personne travaillant dans une ferme à activité agricole de grandes cultures ou de polyculture élevage, non-maraîchère.
3. Être une personne travaillant en Région Wallonne (Belgique).

5.2. Stratégie d'échantillonnage

La stratégie d'échantillonnage adoptée pour cette recherche est un mélange d'échantillonnage de convenance, d'échantillonnage « boule de neige » et d'échantillonnage ciblé. Ces trois méthodes associées permettent d'obtenir facilement et à moindres coûts un échantillon diversifié, valorisant ainsi la richesse des données récoltées (Lopez & Whitehead, 2013).

1. Ainsi, les premiers contacts sont entrepris sur base de connaissances personnelles, de bouche-à-oreille et de résultats de recherches sur Google Maps, en fonction de l'accessibilité géographique depuis Louvain-la-Neuve, siège de l'UCLouvain ; c'est l'échantillonnage de convenance.
2. Ensuite, une question supplémentaire est ajoutée à la fin du guide d'entretien (voir Annexe 2. Guide d'entretien). Celle-ci demande aux

participant·es le contact d'une autre personne éligible à l'entretien ; c'est l'échantillonnage « boule de neige ».

3. Enfin, l'échantillonnage ciblé consiste à sélectionner des participant·es sur base de critères prédéfinis et pertinents dans le cadre de la recherche (Lopez & Whitehead, 2013). Ici, les critères prédéfinis d'échantillonnage sont le genre des participant·es, la localisation géographique de l'entreprise agricole ainsi que le type de pratiques agricoles mise en application au sein de la ferme. Les deux premiers critères permettent d'obtenir un échantillon composé à la fois d'hommes et de femmes, d'origines socio-culturelles différentes⁸ ; c'est l'échantillonnage ciblé.

Les participant·es sont contacté·es par appel téléphonique. En effet, la stratégie d'envoi de courriers électroniques est rapidement abandonnée puisque les agriculteur·rices tendent à favoriser les contacts téléphoniques pour leur communication professionnelle. Certaines agricultrices interrogées sont également approchées le 19 mars 2024 lors du « Congrès de l'Union des Agricultrices Wallonnes » portant sur les enjeux de la mixité et de l'égalité professionnelle dans le monde agricole (UAW, 2024).

En recherche qualitative, la taille de l'échantillon n'est pas prédéfini, contrairement aux méthodes quantitatives (Lopez & Whitehead, 2013). La taille de l'échantillon s'élève à 22 fermes, correspondant à 27 personnes interrogées au total. La taille de cet échantillon est considérée suffisante étant donné qu'il permet d'atteindre la saturation d'informations (Hennink & Kaiser, 2022). Il est important de rappeler qu'en recherche qualitative, il n'y a pas de tentative de généralisation des résultats obtenus à la population totale étudiée (Sutton & Austin, 2015). L'échantillon de la population ne se veut donc pas représentatif de l'ensemble de la population (Lopez & Whitehead, 2013). Les résultats et discussions apportés par la suite ont pour objectif de mieux appréhender le sujet de cette recherche d'un point de vue nuancé et basé sur le bien-être subjectif ; afin de permettre à de futur·es chercheur·ses de mener des recherches qualitatives et/ou quantitatives de la façon la plus pertinente possible (Sutton & Austin, 2015).

5.3. Méthode de récolte des données

Les entretiens sont réalisés en présentiel, au domicile des participant·es et/ou sur leur lieu de travail. Cela permet une grande flexibilité vis-à-vis des participant·es. Toutefois, notons qu'un entretien s'est déroulé en distanciel, via

⁸ Le troisième critère est principalement pertinent dans le cadre de la recherche de Sophie Henrotte, travaillant sur l'adoption de pratiques durables.

Teams, au vu de la distance importante séparant cette ferme (Meix-devant-Virton) de Louvain-la-Neuve.

Chaque entretien prend place autour d'une table, sous la forme d'une discussion relativement informelle, bien qu'enregistrée et facilitée par le guide d'entretien. Des notes manuelles sont prises au moment de l'entretien, en tant que support annexe et visuel. Un entretien dure entre 35 minutes et un peu plus de 2 heures. Il semble que cette variabilité de la durée des entretiens dépende de la disponibilité des participant·es ainsi que de leur volonté de partage et de leur engouement face aux questions posées. Tous les entretiens sont enregistrés sous format audio par un smartphone ou un enregistreur vocal⁹ et sont ensuite téléchargés en format MP3 sur un dossier OneDrive.

Le nombre de personnes présentes au moment de l'entretien varie entre 2 et 4. Cette différence de nombre est due à la présence ou non de Sophie Henrotte, de Cloé Christiaens et du·de la conjoint·e de la personne interrogée. Il arrive que cette dernière personne soit présente et interagisse durant tout le temps de l'entretien ou qu'elle n'intervienne que de façon ponctuelle. Dans le cadre d'entretiens semi-structurés, une certaine flexibilité est admise à ce niveau-là.

Lors des entretiens, plusieurs questions ouvertes sont posées aux participant·es. Ces questions couvrent quatre sujets.

1. **Microcontexte dans lequel s'inscrit la gouvernance** : les typologies de l'agriculteur·rice interrogé·e et de la ferme dans laquelle il ou elle travaille.
2. **Description du modèle de gouvernance mis en place** : la composition des équipes de travailleur·ses, les dynamiques interpersonnelles lors de prises de décision ou encore, l'estimation du pouvoir de décision relatif des différent·es travailleur·ses.
3. **Opinion sur le modèle de gouvernance mis en place** : les ressentis du ou de la participant·e vis-à-vis de leur propre modèle de gouvernance ainsi que les enjeux qu'il ou elle y associe.
4. **Opinion sur le lien entre genre et gouvernance** : les ressentis du ou de la participant·e sur la place du genre dans la gouvernance des fermes.

Toutes les questions posées aux agriculteur·rices se trouvent dans le guide d'entretien (voir Annexe 2. Guide d'entretien). Au vu de la semi-structure des entretiens, il est important de préciser que la forme et l'agencement des questions ont varié au fil de ceux-ci, en fonction des thématiques abordées par les participant·es. Malgré tout, la majorité des questions ont été posées à chacun·e

⁹ Dictaphone Philips DVT1110

des participant·es, dans un but de renforcer la cohérence et la pertinence de cette récolte de données (Nowell et al., 2017).

5.4. Méthode d'analyse des données

L'analyse thématique est choisie comme méthode d'analyse des données. Cette méthode offre une forme d'analyse flexible. Elle permet d'analyser les perspectives de différent·es participant·es, facilite leur comparaison et permet d'intégrer des points de vue non-anticipés, émergents des entretiens (Nowell et al., 2017). De plus, l'analyse thématique est utile au résumé de caractéristiques clés en cas de grand jeu de données (King, 2004). Cette approche se veut à la fois déductive et inductive, mettant l'accent sur le contexte de recherche (Vaismoradi et al., 2013).

Afin que la flexibilité ne se transforme pas en manque de cohérence, cette méthode d'analyse nécessite d'user de précision et de transparence ainsi que d'explicitier en détails les différentes étapes mise en place (Braun & Clarke, 2006; Nowell et al., 2017). C'est pourquoi, 6 étapes sont requises à la réalisation d'une analyse thématique rigoureuse et méthodique (Braun & Clarke, 2006; Nowell et al., 2017; Vaismoradi et al., 2013) :

Etape 1 : Se familiariser avec les données

Chaque entretien est réécouté ultérieurement et retranscrit à l'aide de l'outil « Transcrire » de Microsoft Word. Il est passé en revue afin de mettre en évidence l'appartenance des données initiales aux sujets respectifs de chacune des deux recherches ; le tri préliminaire des données est une étape clé. En effet, les entretiens étant réalisés en collaboration avec Sophie Henrotte, l'ordre des questions posées a pu être transformé et les sujets respectifs mélangés, compliquant ainsi l'analyse des données. Un code couleur est donc adopté, séparant les données sur la gouvernance, les données sur les pratiques agricoles et les données communes. Des notes manuelles sont également prises lors de cette seconde écoute afin mettre en lumière les idées initiales (Braun and Clarke, 2006).

Etape 2 : Générer un code initial

Après avoir écouté et lu entièrement le jeu de données au moins une fois (Braun & Clarke, 2006), la phase de codage initial est entamée. Le but est de coder systématiquement les caractéristiques pertinentes des données sur l'ensemble du jeu (Vaismoradi et al., 2013). Le code initial représente l'ensemble des données pertinentes. Elles sont mises en évidences (surlignées) et les sujets abordés sont notés en commentaire du document Word.

Etape 3 : Trouver les thématiques

Dans un premier temps, les données reprises dans le code initial sont regroupées sous différentes thématiques potentielles. Ces thématiques sont définies comme étant des « *concepts abstraits dont le but est de donner du sens et une identité à une expérience récurrente* »¹⁰ (Nowell et al., 2017). Elles sont créées de façon principalement inductive, sur base du contenu des entretiens ; bien qu'il est évident que la création de thématiques pertinentes découle de concepts issus de la littérature (Nowell et al., 2017). A la fin de cette étape, toutes les données pertinentes issues des entretiens sont catégorisées sous une des thématiques proposées (Vaismoradi et al., 2013), triées par genre du de la participant·e, dans un document Microsoft Word.

Etape 4 : Repenser les thématiques

Ensuite, une phase de vérification s'opère. Il est ici question de passer en revue la thématisation créée et de vérifier sa cohérence (Braun & Clarke, 2006). Le but est de générer une « carte » thématique de l'analyse, afin de s'assurer de la pertinence des connections inter-thématiques. À ce moment-là, le codage initial ainsi que la thématisation sont modifiées, en vue de gagner en cohérence (Nowell et al., 2017). À la fin de cette étape, l'histoire que les thématiques racontent à propos des données est assez claire.

Etape 5 : Définir et nommer les thématiques

Cette étape permet de définir clairement les thématiques utilisées et d'affiner la terminologie employée, afin de rendre la thématisation compréhensible et rigoureuse (Nowell et al., 2017) (voir Annexe 4. Définition des thématiques et Annexe 5. Tableau de répartition des thématiques).

Etape 6 : Rapporter les résultats

Enfin, les résultats sont rapportés de façon concise, cohérente, logique et non-répétitive, par la création d'un compte-rendu thématiquement transversal des données récoltées (Nowell et al., 2017). Des citations issues d'entretiens sont utilisées afin d'appuyer ces résultats (Braun & Clarke, 2006). Ces citations sont référencées par le numéro de l'entretien et le genre du de la participant·e, par exemple : 4/F (voir Annexe 3. Résumé des entretiens).

¹⁰ Traduction de l'anglais : « *abstract entity that brings meaning and identity to a recurrent experience* »

6. Résultats et discussion

Cette analyse des résultats se concentre sur la gouvernance des fermes. Le but de cette section est de répondre à la question : « Comment les fermes sont-elles gouvernées en contexte de grandes cultures wallonnes ? » ; autrement dit : « Par qui ? Comment ? Et pourquoi ? ». Les réponses à ces trois sous-questions sont classées sous-point. Un état des lieux ainsi qu'une analyse des dynamiques de genre sont donc proposées pour chaque sous-question.

6.1. Qui prend les décisions ?

6.1.1. Qui ? – Etat des lieux

Au cours des entretiens réalisés, il est apparu que les fermes de grandes cultures étudiées ici sont majoritairement gouvernées par des agriculteurs seuls ou des couples hétérosexuels d'agriculteur·rices. Toutefois, des participant·es travaillant dans des fermes où la prise de décision est répartie entre plusieurs membres de la famille (5/F, 13/F, 4/H, 5/H, 13/H, 16/H) ainsi qu'un agriculteur travaillant dans une ferme coopérative (19/H) ont également été interrogé·es. Tous les participant·es sont reconnu·es en tant d'indépendant·e ou conjoint·e aidant·e. Trois profils différents d'acteur·rice décisionnaire sont identifiés parmi les participant·es. Ces profils rassemblent des participant·es similaires en terme de position hiérarchique, en fonction de leur micro-contexte.

Profil « agriculteur·rice en propriété »

Le premier profil, le plus représenté par l'échantillon, regroupe les agriculteur·rices (co)propriétaires de leur ferme, à titre de chef·fe d'exploitation, chef·fe d'entreprise agricole ou paysan·ne. Dans ce premier cas, les participant·es parlent de « *gestion familiale* », de « *modèle traditionnel* » ou encore de « *gestion en couple* » (5/F, 7/F, 8/F, 9/F, 10/F, 13/F, 15/F, 18/F, 21/F, 22/F, 1/H, 2/H, 3/H, 4/H, 5/H, 7/H, 9/H, 11/H, 12/H, 13/H, 14/H, 16/H, 17/H, 19/H). Ils et elles sont propriétaires de leur ferme. En effet, ils et elles possèdent une partie ou la totalité des terres cultivées, des bâtiments agricoles et parfois même du matériel agricole. Ces capitaux physiques et financiers sont initialement acquis par héritage familial, ensuite via l'activité économique générée par la ferme. Contrairement aux deux autres profils, l'accumulation de privilèges liés aux capitaux initiaux semble donc pertinente à analyser dans ce cas-ci (Perc, 2014) (voir 6.3.1. Pourquoi ? – État des lieux). Ce profil est ici appelé : « profil agriculteur·rice en propriété ».

Profil « agriculteur non-propriétaire »

Le second profil regroupe les participants non-propriétaires, à titre de chef de culture (6/H, 12/H, 20/H). Ici, ce deuxième profil est uniquement représenté par

des agriculteurs. Ils sont responsables de la gestion des cultures sur des terres appartenant à des propriétaires non-agriculteurs riches et sont payés à salaire prédéfini par ces propriétaires. Ils semblent cultiver significativement plus de surface agricole que les participants du premier profil. Bien qu'ils soient seuls à prendre les décisions finales, ce sont les seuls participants à partager une part de la prise de décision avec les propriétaires des terres cultivées. Notons qu'un des trois agriculteurs du second profil possède sa propre ferme et fait donc aussi partie du premier profil (12/H). Ce profil est ici appelé : « profil agriculteur non-propriétaire ».

Profil « coopérateur non-propriétaire »

Le troisième profil se réfère à un seul participant (19/H). Cet agriculteur est un indépendant paysan non-propriétaire, travaillant pour une coopérative de production agricole. Dans ce troisième cas, une coopérative foncière est propriétaire des terres cultivées. De plus, les bâtiments agricoles et le matériel agricole appartiennent à une coopérative agricole. Contrairement aux participants du deuxième profil, cet agriculteur est rémunéré par son activité agricole au sein de la ferme coopérative. Ce profil est ici appelé : « profil coopérateur non-propriétaire ».

*Le responsable, c'est qui ? Celui qui conseille ? Celui qui autorise
ou celui qui applique ? » - 12/H*

De plus, les grandes cultures wallonnes semblent être fondées sur la culture du conseil : « (Je ne) *connais pas beaucoup d'agriculteurs qui n'ont pas de conseiller* » (11/H). Bien que les décisions finales reviennent aux agriculteurs riches, il peut être argumenté que d'autres acteurs riches décisionnaires prennent part à ces décisions. De façon plus ou moins directe, on retrouve : les autres membres de la famille, les coopérateurs riches, les conseillers d'entreprises d'achat de productions agricoles et de vente de Produits Phytopharmaceutiques (PPP), les conseillers indépendants, les propriétaires fonciers, les comptables, les entrepreneurs¹¹ agricoles ou encore les ouvriers agricoles. En fonction du modèle de gouvernance mis en place, l'opinion de ces acteurs riches décisionnaires sera plus ou moins prise en considération lors des prises de décision (voir 6.2. Comment les décisions sont-elles prises ?).

¹¹ Sur l'ensemble du jeu de données, aucune entrepreneuse agricole n'est mentionnée.

6.1.2. Qui ? – Rôle du genre

Dynamiques empiriques

Premièrement, certaines tendances genrées sont observées avant même de procéder aux entretiens. Ce premier type de dynamiques influence la qualité du jeu de données et reflète des phénomènes intéressants non-répertoriés dans les entretiens. Lors de la mise en place de la stratégie d'échantillonnage, il était question d'interroger autant d'hommes que de femmes ; afin d'obtenir une diversité genrée des opinions sur les questions abordées. Au final, 10 agricultrices sont interrogées, contre 17 agriculteurs. En effet, il est plus facile d'interroger des agriculteurs que des agricultrices. Plusieurs raisons semblent expliquer cette difficulté.

Tout d'abord, les agricultrices sont moins représentées que les hommes aux postes de gestionnaire de ce type de fermes (voir 4. Contexte). De plus, deux agricultrices auraient pu être interrogées mais ne l'ont finalement pas été ; et ce, pour des raisons de surcharge de travail et de manque de temps lié à l'éducation de leurs enfants. En comparaison, un seul homme a refusé d'être interrogé par manque d'intérêt. En effet, la détresse psychologique rencontrée par les agricultrices tend à être plus importante que celle rencontrée par les agriculteurs (Daghagh Yazd et al., 2019) ; et ce, dû à l'accumulation des charges de travail domestique et professionnelle. Par exemple, un agriculteur s'exprime à propos de la charge de travail domestique attribuée à sa conjointe : « (La cuisine) *est-ce que c'est le travail de la ferme ? Oui et non, oui et non, mais elle est occupée tout le temps* » (4/H). Un autre refuse de donner le contact de sa fille agricultrice : « *Le problème c'est que, avec ses enfants, elle est overbookée* » (6/H).

Aussi, les agricultrices interrogées expriment leur manque de connaissance à propos des grandes cultures : « (...) *j'ai pas la connaissance, comme j'ai appris sur le tard* » (22/F) ; reflétant un potentiel sentiment de manque de légitimité à accepter un entretien au sujet des grandes cultures¹². Plusieurs agricultrices ont redirigé l'entretien vers leur conjoint, ou partagé l'entretien avec lui. Par exemple, une agricultrice contactée a planifié le rendez-vous à la place de son conjoint, avec qui l'entretien s'est finalement déroulé (16/H). Une autre agricultrice a guidé, seule, une visite de la ferme avant de partager l'entretien avec son conjoint (8/F).

Répartition de genre dans les profils

Deuxièmement, un constat est réalisé : aucune agricultrice n'est représentée dans les second et troisième profils. Toutes les agricultrices rencontrées sont considérées comme « agricultrices en propriété ». Cela ne veut

¹² Le sujet de l'entretien annoncé aux participant·es était l'« Etat des lieux de la gouvernance et des pratiques en grandes cultures wallonnes »

pas dire qu'aucune agricultrice n'est cheffe de culture ou ne travaille dans le cadre d'une coopérative de production wallonne de grandes cultures. Cependant, il semble y avoir une tendance à plus facilement rencontrer des agricultrices dans le premier profil, en « *modèle traditionnel* » (22/F).

En résumé, les personnes qui prennent les décisions au sein des fermes de grandes cultures wallonnes se trouvent être principalement les participant·es et/ou leur conjoint·e. Ce résultat n'est pas surprenant, étant donné qu'elles et ils sont ciblé·es en tant que population d'intérêt. Toutefois, il est assez clair que les agriculteurs interrogés embrassent plus facilement l'identité de décisionnaire que leurs homologues féminines (Byrne et al., 2021), bien qu'elles semblent aussi participer à la prise de décision. Il existe également d'autres acteur·rices décisionnaires : au sein des fermes et à l'extérieur de celles-ci, via la culture du conseil. Il existe donc une hiérarchisation, en terme de pouvoir de décision, entre les différent·es acteur·rices décisionnaires des fermes étudiées.

6.2. Comment les décisions sont-elles prises ?

6.2.1. Comment ? – Etat des lieux

Lors des entretiens, plusieurs méthodes de prise de décision et modèles de gouvernance sont révélées. Selon une agricultrice, ces processus varient principalement en fonction du caractère de l'agriculteur·rice : « *C'est surtout une différence de caractères* » (5/F). En effet, le pouvoir attribué à la personne chargée de la prise de décision augmente avec la concordance étroite entre son caractère et les caractéristiques de l'organisation à gouverner (Anderson et al., 2008). Bien que classé·es en trois profils, les participant·es représentent une grande variabilité de caractéristiques socio-économiques, encore peu étudiée en contexte de fermes familiales (Chimi et al., 2023). En contexte d'entreprise familiale, il est donc intéressant d'observer la position de pouvoir des agriculteurs, en tant que père de famille, par exemple. Différentes méthodes de prise de décision sont rapportées par les participant·es : la culture de la confiance, la culture du conseil et les tensions continues.

Tout d'abord, nombreux·ses sont les participant·es à témoigner d'une culture de la confiance. La confiance est définie comme une réponse contextuelle déterminée par le caractère d'une personne et reposant sur la volonté personnelle d'accepter une situation de vulnérabilité sur base d'une anticipation positive des intentions de l'autre (Umar et al., 2024). Dans ce contexte-ci, la confiance s'intègre à tous les niveaux de prise de décision ; au sein des couples : « *Il a confiance aussi (en moi)* » (10/F), avec les propriétaires pour lesquels ils travaillent : « *C'est une question de confiance* » (12/H), avec les conseiller·es phytopharmaceutiques « *C'est des vendeurs (...)* Mais à la fois, il y a quand même aussi une relation de confiance

qui se crée » (22/F), « On lui fait confiance hein ? (...) c'est logique qu'on prenne un produit chez lui » (16/H) ou encore entre agriculteur rices : « On travaille en confiance et on demande un conseil » (21/F).

De plus, presque tous les agriculteur rices expliquent prendre les décisions sur la base de conseils, principalement extérieurs : *« Oui oui... bah y'a parfois un conseiller technique » (11/H) ou « On est conseillé·es (par) un conseil indépendant » (3/H).* Aussi, un agriculteur explique pouvoir : *« faire appel quand (je) veux, j'envoie un WhatsApp ou téléphone, tu vois ? » (17/H).* Un autre participant s'exprime au sujet des groupes d'agriculteur rices sur les réseaux sociaux : *« (Ca) n'arrête pas de sonner (...) c'est vraiment, vraiment top » (3/H).* Les conseils extérieurs semblent horizontaux dans certains cas, entre agriculteur rices ou verticaux dans d'autres cas, entre échelon hiérarchiques différents. Toutefois, aucun des trois agriculteurs de profil « agriculteur non-propriétaire » ne mentionne baser sa prise de décision sur du conseil extérieur. Un de ces agriculteurs dit faire directement affaire avec le directeur d'une entreprise de semences : *« Moi, j'ai pas de conseillers qui viennent (...) C'est du bon sens » (20/H).*

Enfin, certain·es participant·es témoignent de situations de désaccords et de tensions se concluant par des compromis : *« La gestion, surtout le développement, passe par des tensions continues. (...) Si moi j'ai une idée, elle s'oppose et ça fonctionne comme ça » (2/H).* Une autre participante dit qu' *« Avec beaucoup de discussions, ben on arrive à... il faut trouver un compromis » (18/F).*

D'autre part, les modèles de gouvernance représentés par les entretiens sont répartis en 4 catégories distinctes : (1) gouvernance autocratique (2) gouvernance en couple, (3) gouvernance familiale et (4) gouvernance coopérative. Cette catégorisation est définie par les caractéristiques de répartition de la prise de décision au sein de la ferme. À première vue, les deux premiers modèles se rapprochent de modèles de gouvernance centralisée (Constantinidis, 2010) alors que les deux derniers tendent à se rapprocher de modèles de gouvernance polycentriques (Koopmans et al., 2018). Néanmoins, tous les modèles de gouvernance représentés par les entretiens sont, plus ou moins, hiérarchisés. Comme expliqué par J. Raelin, il existe un continuum hiérarchie-démocratie entre les catégories de modèles de gouvernance présentés ici (Raelin, 2020), ainsi qu'un chevauchement inattendu. De plus, il existe un éventail de sous-modèles au sein même des catégories ; ces nuances sont exemplifiées ci-bas.

6.2.1.1. Gouvernance autocratique

Ce premier modèle de gouvernance est le plus centralisé des quatre (voir 2.1.2. Différents modèles de gouvernance). La prise de décision y est autocratique ; autrement dit, elle appartient à une seule personne : *« (...) Toutes les décisions,*

oui, c'est moi qui les prends » (1/H). Un autre participant explique être : « *La tête de la pyramide, eux (son fils et son neveu) sont mes bras quoi* » (12/H). Neuf participants rapportent être les seuls responsables de la prise de décision au sein de la ferme (15/F, 1/H, 3/H, 6/H, 11/H, 12/H, 14/H, 17/H, 20/H). Un dixième participant dit prendre 90% des décisions au sein de la ferme (7/H). Seuls les deux premiers profils de participants sont représentés en gouvernance autocratique : « agriculteur riche en propriété » et « agriculteur non-propriétaire ».

Le profil « agriculteur non-propriétaire » se trouve uniquement dans la gouvernance autocratique. Toutefois, ces trois participants (6/H, 12/H, 20/H) rapportent la présence relative du/de la propriétaire des terres dans la prise de décision. Le premier de ces trois participants explique, par exemple, que : « *Les propriétaires du terrain n'aimaient pas que je passe en bio mais ils ont fini par accepter* » et que « (Pour) *l'assolement, je fais des propositions. Les propriétaires me disent 'OK'* » (6/H). Le deuxième valorise la présence du propriétaire dans sa gouvernance : « *C'est génial parce que (...) (dans) presque tous les cas, ce sont des gens qui n'ont pas besoin de ça pour vivre, donc pour eux, c'est un investissement. (...) C'est une question de confiance* » (12/H). Le troisième dit qu'avec les propriétaires : « *On se voit assez régulièrement ou irrégulièrement, en fonction des gens* » (20/H). Ils prennent donc seuls les décisions pour leur ferme, sous le contrôle des propriétaires. Selon le principe de « liberté de culture », une telle ingérence des propriétaires dans la prise de décision n'est pas possible en cas de bail à ferme (*Législation/Règles particulières aux baux à ferme*, s. d.).

De plus, la culture du conseil est souvent mise en avant par les participants en gouvernance autocratique. Aussi, deux agriculteurs (3/H, 7/H) précisent inclure leur conjointe dans la prise de décision concernant les : « *Gros investissements à faire. Ouais, ça on en parle ensemble* » (3/H).

Deux cas particuliers de gouvernance autocratique, à tendance coopérative sont intéressants à mettre en lumière. Un participant précise ne pas être : « *Du genre patron qui impose. Je suis le patron qui fait les choix, mais après discussion. Donc c'est moi qui vais prendre la décision finale... Mais jamais je vais dire 'Tu fais comme ça, tu fais comme ça'. Non ça c'est pas ça mon truc.* » (6/H). En effet, il est patron d'une équipe d'environ neuf ouvriers agricoles et organise des réunions hebdomadaires. Ces réunions d'équipe sont basées sur des propositions, discussions et prises de décisions collectives, dans lesquelles l'agriculteur interrogé a le mot final. Un autre participant explique valoriser la forme coopérative d'une partie hors grandes cultures de son activité agricole (14/H). De plus, bien qu'il rapporte prendre toutes les décisions, il parle aussi de concertation avec un autre agriculteur : « *La prise de décision, c'est moi. En concertation, un*

peu... » (14/H). Cette nuance n'est pas apportée par les autres participant·es classé·es en gouvernance autocratique.

6.2.1.2. Gouvernance en couple

La gouvernance en couple est moins centralisée que le premier profil : la prise de décision est répartie entre deux personnes au sein d'un couple. Sur les 22 entretiens réalisés, 5 exemples de gouvernance en couple sont répertoriés (2/H, 5/FH, 8/FH, 10/F, 18/F). Il existe un éventail de modèles de gouvernance en couple. Certain·es participant·es rapportent des modèles proches de modèles de gouvernance autocratique (8/FH, 18/F) alors que d'autres s'en éloignent (2/H, 5/FH, 10/F).

D'une part, une agricultrice explique que la prise de décision se fait : « *Souvent ensemble. Mais je suis encore un peu de l'ancien temps pour ça, je laisse encore souvent lui décider* » (8/F). Une autre agricultrice explique prendre des décisions avec son mari, sur la base de compromis ; avant d'ajouter prendre principalement les décisions concernant le domestique familial (18/F). Dans ces cas-là, la prise de décision se fait donc principalement par leur conjoint.

D'autre part, une participante explique que la prise de décision se fait : « *Vraiment ensemble (...). Il me demande souvent mon avis (...) ça n'arrive pas partout. J'ai l'impression qu'il y a quand même des hommes encore qui décident (tout)* » (10/F). Aussi, un autre participant rapporte une prise de décision partagée : « *C'est mon job mais je peux rien faire si elle (sa conjointe) est pas d'accord* » ; il ajoute : « (essayer) *un peu de dissoudre les prises de décisions dans la mesure du possible* » (2/H). Enfin, un seul couple répertorié semble prendre toutes les décisions en collaboration équitable (5/FH).

Il semble donc exister autant de modèles de gouvernance en couple que de couples. De plus, la limite entre la gouvernance en couple et la gouvernance familiale est parfois très floue. Il arrive qu'un parent ou des enfants fassent, plus ou moins, partie de la prise de décision (5/FH).

6.2.1.3. Gouvernance familiale

Ce troisième modèle de gouvernance se différencie des deux premiers par une décentralisation de la prise de décision : plusieurs membres d'une même famille se séparent la prise de décision, de façon intra- et/ou intergénérationnelle. Dans ce type de gouvernance, on trouve exclusivement des participant·es de profil « agriculteur·rice en propriété » (9/FH, 13/FH, 16/H, 4/H, 21/F, 22/F). Ces participant·es tendent à valoriser la place de la famille au sein de la ferme : « *L'idée que ce soit quelque chose de familial et porté par toute la famille (...) C'est le point fort* » (16/H). Tout comme les modèles de gouvernance en couple, il existe un éventail de modèles de gouvernance familiale.

D'une part, certains modèles de gouvernance familiale sont plus hiérarchisés. Ils se rapprochent de modèles de gouvernance en couple, voire autocratique, (4/H, 9/FH, 21/F, 22/F). Par exemple, une participante invite sa mère à rejoindre l'entretien : « *Viens maman, parce que la prise de décision t'y participes aussi* » (21/F). Une autre participante témoigne prendre les décisions avec son père (22/F). Enfin, certains exemples de gouvernance, décrits par les participant·es comme familiaux, attribuent pourtant la prise de décision à un seul agriculteur (4/H, 9/F). Par exemple, un agriculteur explique être : « *Bien content, c'est lui (son fils) qui prend la décision* » (4/H). Un autre cas particulier est décrit dans les entretiens : deux sœurs prennent les décisions au sein de leur association de fermes, sur avis de leurs conjoints respectifs. Cette participante dit : « *Quand je consulte ma sœur et on se dit oui, voilà, on va le faire* », puis ajoute plus tard : « *Mon mari est agriculteur (...) il nous conseille aussi, hein ? (...) Il sait exactement ce qu'il faut* » (9/F).

D'autre part, certains modèles de gouvernance familiale sont plus démocratiques (13/FH, 16/H) : la prise de décision est répartie entre au moins trois membres de la famille. Un participant explique que son fils prend : « *Un peu (les décisions) pour les cultures* » (13/H). Un autre participant représentant du modèle de gouvernance familiale décrit une collaboration intergénérationnelle entre lui et sa conjointe ainsi que son fils et ses filles : « *C'est beaucoup d'habitudes* » (16/H).

6.2.1.4. Gouvernance coopérative

Ce quatrième modèle de gouvernance est le plus décentralisé des quatre. En effet, un des modèles de gouvernance rapporté par un participant fait exception aux 21 autres. En effet, une agricultrice explique qu' : « *En général, chacun gère sa ferme* » (5/F). Les coopératives au stade de production agricole en grandes cultures ne semblent donc pas être la norme en Wallonie (Plateau, 2021). Pourtant, un agriculteur raconte son expérience au sein d'une coopérative agricole au stade de production, qu'il a lui-même créé. Loin d'être un modèle de gouvernance répandu parmi les fermes de grandes cultures wallonnes, sa simple existence fait état d'une possibilité alternative aux modèles de gouvernance dominants, en Wallonie.

La gouvernance coopérative présentée ici est définie par la séparation des pouvoirs au sein de la coopérative agricole ; elle s'apparente à une gouvernance polycentrique (Koopmans et al., 2018). Le seul participant et profil représenté par ce modèle de gouvernance coopératif est « *coopérateur non-propriétaire* » (19/H). Il est question d'une ferme en polyculture élevage très diversifiée où chaque activité agricole¹³ est autonome dans sa prise de décision et son économie propre. Il existe

¹³ Par exemple, grandes cultures, chèvres, culture d'oignons etc. (19/H)

donc plusieurs centres de prise de décision, représentés par différents agriculteurs de la coopérative. Les décisions impactant directement la coopérative agricole sont prises en Assemblée Générale (AG) avec tous les coopérateurs et agriculteurs. Depuis peu, une part vaut une voix en AG, rendant la coopérative : « *beaucoup plus démocratique qu'auparavant* » (19/H). Toutefois, la prise de décision relative à une activité agricole donnée est attribuée aux travailleurs-mêmes. De plus, certaines autres décisions, d'ordre administratif, sont prises par le Conseil d'Administration (CA).

Cette gouvernance coopérative se veut démocratique et autogérée. Pourtant, l'agriculteur interrogé parle de « *crise du collectif* » (19/H). Sur la base de son discours, une dégénérescence démocratique est observée à plusieurs niveaux (Pastier, 2024). Le CA tend à transformer ce modèle en gouvernance oligarchique, car il est composé de trois personnes impliquées économiquement dans la coopérative. De plus, le participant explique travailler seul dans son activité agricole. À l'échelle de son activité de grandes cultures, il prend toutes les décisions seul ; le rapprochant donc d'une gouvernance autocratique. Un participant du profil « agriculteur rice en propriété » valorise également le modèle de coopérative agricole. Le modèle coopératif de son activité viticole influence ses grandes cultures : « *C'est à travers la coopérative que j'ai fait évoluer mon agriculture* » (14/H).

Pour résumer, les participants représentant le profil « agriculteur rice en propriété » ne sont pas spécifiquement associés à un modèle de gouvernance particulier. En revanche, le profil « agriculteur non-propriétaire » représente uniquement des modèles de gouvernance autocratique. Enfin, le participant représentant le profil « coopérateur non-propriétaire » est le seul faisant rapport d'un modèle de gouvernance coopérative en grandes cultures. Néanmoins, ce participant (19/H) témoigne d'un modèle proche de la gouvernance autocratique. Il est donc possible de regrouper les récits des participants en trois modèles de gouvernance principaux : « Autocratique », « En couple » et « Familial ». Aucun modèle de gouvernance du jeu de données ne décrit une prise de décision collective au sein d'un groupe d'agriculteurs hors famille.

Dans le Tableau 1., chaque participant est classé sur le continuum hiérarchie-démocratie, par modèle de gouvernance, par profil d'acteur rice décisionnaire ainsi que par son genre. Le côté « hiérarchie » du continuum se réfère à la centralisation des pouvoirs alors que le côté démocratie se réfère à « décentralisation » des pouvoirs. De plus, une séparation entre tendance individualiste et tendance coopératrice est proposée.

Tableau 1. Répartition des participants en fonction du modèle de prise de décision sur un continuum hiérarchie-démocratie

À tendance individualiste							
20/H 12/H 17/H 11/H 1/H 15/F	-	7/H 3/H 7/F	8/H 18/F 8/F	2/H 10/F	5/H 5/F	9/H 4/H 22/F 21/F	9/F 16/H 13/H 13/F
Autocratique			En couple			Familiale	
19/H	6/H	14/H	-	-	-	-	-
À tendance coopérative							

Hiérarchie ← → Démocratie

Légende :

Autocratique = une seule personne est responsable de la prise de décision au sein de la ferme

En couple = un couple est responsable de la prise de décision au sein de la ferme

Familiale = plusieurs membres d'une même famille sont responsables de la prise de décision au sein de la ferme

Hiérarchie = centralisation des pouvoirs

Démocratie = décentralisation des pouvoirs

Tendance individualiste = tendance à favoriser les initiatives individuelles

Tendance coopérative = tendance à favoriser les interactions entre les travailleurs de la ferme

— = profil « agriculteur riche en propriété »

— = profil « agriculteur non-propriétaire »

— = profil « coopérateur non-propriétaire »

6.2.2. Comment ? – Rôle du genre

6.2.2.1. Processus de prise de décision

Tout d'abord, le jeu de données permet d'établir le constat suivant : seuls deux entretiens sur vingt-deux exemplifient des gouvernances uniquement composées d'agricultrices (15F, 21/F). Une de ces deux agricultrices explique que, d'après elle : « *Tout le monde fait un peu en fonction de comment Papa le faisait avant* » (21/F). En effet, cette agricultrice reproduit les décisions et pratiques de son père, même après le décès de celui-ci. Il semble donc exister une omniprésence intra- et intergénérationnelle des hommes dans la prise de décision en grandes cultures wallonnes.

La seule agricultrice représentante du modèle de gouvernance autocratique exprime sa confiance envers les conseils extérieurs : « *J'ai d'autant plus confiance dans des structures comme des coopératives (d'achat et de vente) (...) elles sont quand même supervisées par le Conseil d'Administration (...) Ce sont des agriculteurs qui (les) organisent* » (15/F). Concernant les conseiller·es de vente de PPP, une autre agricultrice explique dépendre de leurs conseils : « *Je dois leur faire confiance* » (22/F). En effet, les récits de certaines agricultrices sont teintés de manque de confiance en elles : « *Il faut parfois oser se faire confiance* » (21/F). Une agricultrice, qui prend les décisions avec son père, explique que : « *Moi, le plus de difficultés que j'ai, c'est la prise de décision* », « *On se fait entuber. Parce que quand t'es une femme parfois et que tu n'es pas sur le tracteur justement, c'est facile un peu de te dire 'Oh mais t'as le meilleur prix'* » (22/F). Une autre agricultrice précise qu'il « *Y a quand même une chose... On manque peut-être de confiance en soi par rapport aux hommes* » (21/F). Ce manque de confiance en soi, comparativement aux hommes, est conceptualisé en tant que *confidence gap*, par A.-M. Enderstein (Enderstein, 2018).

En comparaison, plusieurs agriculteurs expriment leur méfiance envers les conseiller·es en vente de PPP : « *Ils conseillent pour vendre leur camelote et point barre, eux ils veulent faire du pognon, et puis c'est tout* » (1/H). Plusieurs participant·es disent donc être conseillé·es par des organismes indépendants (3/H, 14/FH). Une participante explique que son : « *mari est très méfiant des coopératives (...) puisqu'ils vendent des phytos* » (5/F). Un autre participant explique avoir arrêté de travailler avec des conseiller·es phytopharmaceutiques : « *J'ai (eu) envie d'essayer un autre truc (...) Maintenant voilà, on fait comme on veut mais on reçoit des conseils indépendants* » (3/H). Il est donc pertinent de se demander si cette opportunité qu'ont les agriculteurs de remettre en question la culture du conseil phytopharmaceutique serait le reflet du *confidence gap* (Enderstein, 2018).

Concernant le processus de prise de décision, plus de la moitié des agricultrices interrogées rapportent prendre les décisions « *ensemble* », en collaboration avec une seconde personne : leur conjoint (5/F, 8/F, 10/F, 18/F) ou un autre agriculteur rici (9/F, 21/F, 22/F). D'après elles, la prise de décision se déroule sous forme de discussions informelles, d'échanges et/ou de concertations. De plus, les méthodes dont elles font état se basent sur des propositions, des demandes d'avis et de conseil ainsi que sur la confiance mutuelle entre deux agriculteur rices. Aucune d'entre elles ne rapporte organiser des réunions formelles. Les seules réunions décisionnaires rapportées par les participant es sont organisées par un des agriculteurs de profil « agriculteur non-propriétaire » (6/H) travaillant avec une équipe d'une dizaine de personnes et l'agriculteur « coopérateur non-propriétaire », via les AG de la coopérative (19/H).

Bien que le modèle de gouvernance coopérative soit ici représenté par un agriculteur (19/H), des agricultrices sont incluses dans la prise de décision proposée par ce modèle. Elles sont invisibilisées par le cadre de cette recherche, étant donné qu'elles ne travaillent pas directement en grandes cultures, mais bien pour la ferme coopérative (19/H). Le participant interrogé explique qu'aujourd'hui, beaucoup d'agricultrices travaillent pour la coopérative ; il ajoute qu'« *Il y a une époque où on était beaucoup plus d'hommes* » (19/H), reflétant la féminisation progressive du métier d'agricultrice (Eurostat, 2024).

6.2.2.2. Valorisation du couple décisionnaire

Sept agricultrices sur les dix interrogées désignent leur couple comme groupe décisionnaire au sein de la ferme. Sur les trois agricultrices restantes, deux d'entre elles ne travaillent pas en couple (21/F, 22/F) et la dernière dit prendre seule les décisions concernant la ferme : « (...) *Parce que je suis agronome* » (14/F). De plus, certaines agricultrices (4 sur 10) valorisent oralement le couple en tant que point fort de la gouvernance : « *Toujours mieux à deux que seul e* » (9/F). En comparaison, les agriculteurs rapportent être les : « *seul(s) à prendre des décisions* » pour la ou les ferme(s) dans la- ou laquelle(s) ils travaillent (1/H, 2/H, 3/H, 4/H, 6/H, 7/H, 11/H, 12/H, 14/H, 17/H, 20/H). Un seul des participants met en lumière l'importance de travailler avec quelqu'un d'autre ; il s'agit de l'agriculteur travaillant en collaboration avec son beau-père : « *Si un jour mon beau père n'est plus là, bah je prendrai un saisonnier* » (7/H).

6.2.2.3. Prise de décision finale et de crise

Dans la majorité des cas, les agriculteurs possèdent le pouvoir sur la prise de décision finale. En effet, la plupart des agricultrices rapportent que la prise de décision finale ainsi que la décision en cas de crise¹⁴ reviennent à leur conjoint. Sur

¹⁴ Prise de décision en situation d'urgence

10 participantes, seules 3 agricultrices disent être responsables de la prise de décision finale au sein de la ferme dans laquelle elles travaillent. Ces cas sont relevés dans les deux fermes où la gouvernance de la ferme est uniquement réalisée par des agricultrices (en absence d'agriculteur) (21/F, 22/F) et par la seule participante formée au métier d'agronome (15/F). En comparaison, 15 agriculteurs sur les 17 interrogés sont les seuls responsables de l'entièreté ou de la majorité de la prise de décision finale et en cas de crise. Les deux cas d'agriculteurs restant sont un agriculteur pensionné ayant délégué la prise de décision à son fils (16/H) et un cas particulier où la prise de décision finale est réalisée en couple (5/H). Néanmoins, dans ce seul cas où les décisions finales sont prises en couple par collaboration entre conjoint·es, l'agricultrice relève une situation dans laquelle elle n'a pas été concertée : « *Il est revenu en disant, 'je me suis engagé (...)', j'étais, voilà, un peu mise devant le fait accompli* » (5/F). Plus tard dans l'entretien, elle précise : « *J'allais pas dire 'oui, je suis d'accord', sans lui (son conjoint) en avoir parlé !* » (5/F).

En résumé, les agricultrices tendent à valoriser les gouvernances en couple et familiale. De plus, elles expriment une certaine reconnaissance d'être prise en considération lors de la prise de décision dans leur ferme (10/F). Pourtant, elles semblent encore exclues de la prise de décision finale au sein de leur ferme et n'ont donc souvent qu'un pouvoir consultatif.

6.3. Pourquoi les décisions sont-elles prises de cette façon ?

Avant d'entamer l'exploration du « Pourquoi ? » les modèles de gouvernance sont comme ils sont aujourd'hui, un rapide aperçu de l'opinion des participant·es vis-à-vis de la durabilité agricole est proposé. En effet, il est intéressant de relever que seuls deux participants parlent du pilier social de la durabilité (5/H, 11/H). D'après le premier, il faut : « *Augmenter le social, le politique... On est en train de détruire le social* » (5/H). Le second met directement en valeur la question de la durabilité sociale de l'agriculture : « *Pour bien faire, il faudrait mettre un peu de social dedans. (...) Oui, je pense que le social aura une importance* » (11/H). Tous les deux semblent s'accorder sur la négligence actuelle et collective concernant les défis sociaux au sein des fermes. Toutefois, aucun·e participant·e n'énonce les enjeux d'équité de genre en abordant la durabilité agricole. Les défis sociaux et les questions de genre ne semble donc pas être une priorité pour les agriculteur·rices interrogé·es. De plus, une sensibilité prononcée concernant les questions de genre ressort des entretiens des participantes rencontrées au Congrès de l'UAW (9/F, 10/F, 15/F, 18/F).

6.3.1. Pourquoi ? – Etat des lieux

Plusieurs raisons semblent expliquer pourquoi le système de grandes cultures wallonnes reste fondé sur le modèle d'entreprise familiale, contrairement à d'autres secteurs économiques (Shortall, 2014). Bien que la recherche menée par S. Shortall soutienne que le modèle familial de gouvernance agricole est maintenu pour prendre soin de la santé mentale des hommes, les entretiens réalisés ici révèlent plutôt des enjeux et opportunités socio-culturels et économiques. D'abord, la thématique de la vision de la gouvernance est abordée. Ensuite, les trois piliers inspirés de L. Plateau sont explorés pour mieux comprendre les facteurs favorisant les gouvernances de ferme mises en place : (1) conditions de travail, (2) accès au foncier et au capital d'exploitation et (3) modes de prises de décision (Plateau, 2021).

6.3.1.1. Vision de la gouvernance

Avant toute chose, plusieurs participant·es décrivent le système belge des grandes cultures comme « *individualiste* » (22/F, 1/H, 2/H). En demandant à un agriculteur son avis sur les modèles de gouvernance plus coopératifs, il explique qu'un changement préalable est nécessaire : « *Faut-il déjà avoir la mentalité* » (7/H). Cette mentalité individualiste se reflète aussi dans d'autres discours : « *Les gens ont pas été câblés pour (travailler en coopération). Donc ils ne sont pas vraiment intéressés et (ils ne) sont pas capables* » (2/H) ; un autre participant ajoute « *Tout le monde veut avoir son tracteur* » et « *C'est compliqué dans l'organisation. (...) La mentalité, en pratique, elle est pas très coopérative* » (3/H). Un participant témoigne de l'échec d'une tentative de collectif : « *C'est difficile de mettre un cadre formel. J'ai un peu essayé et au final les autres ont dit 'on préfère gagner moins mais que tu gères (seul)'* », il ajoute : « *Je me suis battu comme un fou pour avoir un truc vraiment démocratique (...) les 2 autres, ils ont dit : 'Ecoute, fous nous la paix, démerde toi' (...) ils ont pas voulu prendre de décision ensemble* » (2/H). Par ailleurs, la ferme coopérative décrite par le participant de profil « *coopérateur non-propriétaire* » exemplifie aussi les enjeux du collectif (19/H) : « *L'idée au départ, c'était la communauté (...) pour arriver après à une vie plutôt collective que communautaire. C'est beaucoup d'histoires d'échecs* » (19/H). D'après lui, « *Ce qui manque dans notre collectif, c'est le 'Pourquoi on est là ?', notre commun. (...) Ça, je voudrais vraiment qu'on arrive à définir* » (19/H). Selon l'équipe de S. Bui, il existe un besoin urgent de création de sens dans le milieu agricole (Bui et al., 2019). Aujourd'hui, la vision de la gouvernance partagée par les participant·es semble donc individualiste et peu propice à la séparation des pouvoirs sur la prise de décision.

De plus, plusieurs participantes expliquent que les modèles de prise de décision actuels sont le fruit d'un historique culturel fort (5/F, 7/F, 14/F, 8/F, 22/F,

11/H, 17/H). D'après elles, ils sont similaires dans toutes les autres fermes de grandes cultures wallonnes : « *C'est tout le monde comme ça...* » (8/F) ou « *En général, chacun gère sa ferme, je ne vois pas (de quoi tu parles)* » (5/F). En questionnant la satisfaction des participant·es vis-à-vis de leur modèle de gouvernance, les agriculteur·rices semblent ne jamais le mettre en question : « *Je veux dire... il est comme ça* » (17/H) ou encore « *Je pense que la plupart des agriculteurs fonctionnent comme ça* » (11/H). L'usage de la comparaison dans ces réponses met en lumière l'importance du mimétisme social entre agriculteur·rices décrit par P. Cullen (Cullen et al., 2020). Certain·es agricultrices valorisent le modèle de gouvernance en couple et le justifient : socio-culturellement et par la mise en avant de la complémentarité entre les deux agriculteur·rices du couple. Une agricultrice explique que : « *Ça a toujours été comme ça, c'est historiquement à mon avis. En Belgique, (...) Je dirais bien que 95% des exploitations se font en couple* » (8/F). Une autre agricultrice défend le modèle de gouvernance en couple (hétérosexuel) car : « *Avoir les deux, ça fonctionne bien (...) on a besoin (des hommes) quand même (...) On est vraiment complémentaires* » (10/F). Les agriculteur·rices mettent donc en évidence des points forts de la gouvernance normative des fermes.

6.3.1.2. Conditions de travail

Le premier pilier d'analyse « conditions de travail » permet de mieux comprendre les interactions sociales établies dans les fermes de grandes cultures. Tout d'abord, les conflits intergénérationnels sont un frein à la prise de décision au sein des fermes familiales. Plusieurs agriculteur·rices font état de conflits pendant et après la transmission des fermes (2/H, 4/H, 9/H, 19/H) ; souvent, ils et elles expliquent ces tensions par des questions de tradition. En effet, un agriculteur explique qu'« *Il y a parfois des cas où le père reste autoritaire* » (4/H). Ces conflits intergénérationnels ne sont pas spécifiques au milieu familial, ils sont aussi observés par l'agriculteur au profil « coopérateur non-propriétaire » (19/H). Aussi, certain·es participant·es témoignent d'une « *Bonne entente intergénérationnelle* » (4/H). Toutefois, le modèle de gouvernance familiale semble favorable aux tensions intergénérationnelles. Selon l'étude menée par M. Meuwissen, les successions de fermes représentent un moment-clé dans l'évolution des fermes (Meuwissen et al., 2019) ; expliquant les conflits décrits ici.

Aussi, plusieurs agriculteur·rices mettent en évidence les enjeux liés aux modèles de gouvernance en couple (18/F, 2/H, 14/H, 16/H). Une agricultrice rapporte que : « *Honnêtement, c'est pas toujours évident... Quand on a des visions différentes des choses (entre conjoint·es)* » (18/F) ; elle se réfère ici à la vision de la gouvernance de leur ferme. D'autres participants relèvent aussi des difficultés observées en contexte d'absence de limite claire entre le cadre professionnel et la

sphère privée : « *Ce temps de travail, cette pression sur la ferme, ça démolit un couple hein, ce truc-là* » (14/H) ou encore « *J'ai une vie de couple merveilleuse, les seuls points d'achoppement c'est (au travail)* » (2/H). Un autre participant explique avoir souffert d'une dépression suite une séparation ; suite à quoi, il explique avoir « *remis un peu les choses à plat* » concernant son rythme de travail à la ferme (11/H). Enfin, un participant dit qu'« *En couple, c'est quasi plus possible* » (16/H). Pour ces raisons de conditions de vie et de bien-être subjectif, il paraît pertinent de remettre en question le modèle de gouvernance en couple, pourtant largement répandu sur le territoire wallon.

De plus, certains participants rapportent des trous structurels au sein de leur ferme (21/F, 2/H, 4/H, 6/H, 20/H). Les trous structurels sont définis ici comme des manquements de communication nuisant à la connexion entre segments déconnectés d'une organisation (Jayaraman et al., 2024; Rodan, 2010). En effet, la hiérarchie séparant les acteurs décisionnaires et les autres échelons de cette hiérarchie impacte la qualité de la communication entre les deux niveaux. Un participant explique la difficulté de mise en place de nouvelles pratiques agricoles : « *Je le dis à l'entrepreneur qui le dit à son ouvrier. Mais bon, ça a été déformé un peu en route* » (20/H). Une agricultrice explique : « *J'espère (que l'entrepreneur) va respecter la terre* » (22/F) ; elle semble n'avoir aucun impact sur les travaux réalisés sur les champs qu'elle cultive. Ces trous structurels semblent augmenter les tensions et la méfiance interpersonnelle au sein des fermes : « *Il y en a qui sont foutu de ma tête. Évidemment, je me suis fâché* » (2/H). De plus, un participant de profil « agriculteur non-propriétaire » rapporte des faiblesses de communication avec les propriétaires pour qui il travaille, ralentissant certaines prises de décision : « *Quand il faut sortir l'argent, il faut que ça soit de là au-dessus (...) C'est trop lent. Donc on sait pas faire des coups quoi !* » (6/H). Une analyse par les théories éthiques d'entreprise, du discours ou féministes, questionne les rapports de pouvoir établis en gouvernance centralisée ainsi que les modes de communication utilisés (Abdullah & Valentine, 2009) ; en vue d'améliorer la gouvernance et la mise en place des décisions.

L'importante mécanisation caractéristique des fermes de grandes cultures modifie les conditions de travail et interactions sociales. En effet, la mécanisation est souvent énoncée comme facteur poussant les fermes vers des modèles de gouvernance autocratique (2/H, 20/H), amenés par la diminution du besoin en main d'œuvre. Un participant met en lumière l'impact de la mécanisation sur le besoin en main d'œuvre : « *(Le milieu agricole) est clairement un milieu qui a fabriqué des chômeurs* » (2/H). Un autre justifie pourquoi les grandes cultures sont souvent exclues des projets de fermes collectives : « *Ca demande du matériel lourd et un investissement très conséquent au départ (...) il y a une rentabilité souhaitée* »

(20/H) ; diminuant la possibilité de rémunérer de la main d'œuvre. En outre, le besoin en matériel agricole est fortement valorisé au cours des différents entretiens. Dans un système compétitif : « *Celui qui a sa machine a évidemment plus (d')avantage à jouer* » (22/F). La coopération au niveau du prêt de matériel est crainte par certaines participantes, ils et elles se demandent « *Qui va casser (les machines partagées) ?* » (21/F). Par ailleurs, une participante explique que « *tous les agriculteurs ne sont pas capables d'acheter des énormes machines pour chaque culture, parce que ce n'est pas rentable s'ils n'ont pas assez à cultiver. Et en plus le prix des machines est excessif* » (9/F) ; phénomène amenant de nombreux agriculteurs à faire appel à de la sous-traitance.

Justifiée par l'inabondabilité du matériel spécifique, la normalisation de la sous-traitance des travaux agricoles tend à extérioriser la main d'œuvre agricole de l'entité socio-économique « ferme ». Ce phénomène de disparition des fermes est décrit par S. Mann (Mann, 2024) et par des participantes : « *Comme c'est parti là, (...) c'est comme ça que ça va aller : ça sera des grosses exploitations, des gros propriétaires qui ont les moyens. (...) Et puis alors ben ils font faire des travaux par des entreprises, comme nous on fait pour les gens, et voilà !* » (13/H). Au cours des entretiens, l'intérêt est principalement porté sur le besoin en matériel agricole, considéré comme nécessaire et central à l'activité économique de la ferme. En effet, une seule agricultrice rappelle l'importance de la main d'œuvre associée à la mécanisation : « *Encore faut-il avoir la main d'œuvre derrière, parce que il faut quelqu'un pour la machine* » (21/F). Par le biais de la mécanisation, le travail agricole semble donc déshumanisé : « *Moi, je les fous pas sur des planches comme les autres (...) Mes collègues m'ont expliqué comment ils font : ils les mettent (sur des planches), ils mettent le tracteur un peu trop vite et un mec derrière pour gueuler* » (2/H). En effet, un des participants de profil « agriculteur non-propriétaire » explique : « *On a (...) construit des espèces de lits qui sont les uns à côté des autres où les gens sont couchés face contre terre (...) La machine est portée derrière un tracteur (...) avec leurs doigts, ils enlèvent les mauvaises herbes* » (12/H). Si les entrepreneurs, les ouvriers et les saisonniers ne semblent pas considérés en tant que main d'œuvre de la ferme, mais bien en tant que machine agricole, il est peu probable qu'elles et ils soient considérés en tant qu'acteurs décisionnaires, au sein de la gouvernance de ferme.

De plus, la thématique de la main d'œuvre, rémunérée ou non, permet de mieux comprendre les rapports de pouvoirs établis. En effet, les grandes cultures wallonnes se caractérisent par une grande rentabilité par unité de travail ainsi qu'un manque de main d'œuvre agricole : « *Problème au niveau du personnel, tu vois (que les entrepreneurs) cherchent vraiment (des ouvriers)* » (22/F). Toutefois, toutes les participantes témoignent d'une quantité d'heures de travail

dépassant largement, voire doublant, le temps plein légal belge des ouvriers (sauf 9/F). Pour pallier ce déséquilibre, la durabilité économique des fermes étudiées est basée sur le bénévolat familial. En effet, plusieurs participants rapportent que des membres de la famille travaillent bénévolement à la ferme, sur base du « *donnant-donnant* » (10/F) (5/F, 8/F, 9/F, 10/F, 18/F, 22/F, 1/H, 3/H, 4/H, 6/H, 7/H, 11/H, 16/H). Les agriculteurs interrogés valorisent et normalisent cette main d'œuvre non-rémunérée (9/F, 10/F, 3/H, 4/H, 16/H) : « *C'est un vrai passionné* » (10/F), « *Un agriculteur ne sait pas s'arrêter* » (9/F), « *Heureusement qu'il (son fils) a des parents* » (4/H) ou encore « *S'il y a pas un vieux pépère pour servir dans le magasin, le magasin est fermé hein* » (4/H). En effet, la recherche menée par M. Riley montre que le maintien de l'identité agricole en tant que « bon agriculteur » par les personnes âgées est symboliquement et socialement valorisé (Riley, 2016). Un participant critique ce système de bénévolat : « *C'est très, très mal réparti, quoi* » (3/H). Les enfants des agriculteurs interrogés 'aident' aussi aux travaux agricoles. Le bénévolat des enfants participe à la création de l'« identité de successeur » décrite dans la littérature (Coopmans et al., 2021). Une certaine culture familiale de la redevance existe donc : « *Si j'ai la santé et si je peux faire ce qu'il (son papa) fait pour nous, pour mes enfants, on le fera !* » (10/F).

Enfin, certains participants expliquent qu'il ne serait pas rentable de rémunérer un agriculteur supplémentaire ; parfois même plus d'un seul par ferme ne serait pas possible (3/H). Par exemple, un agriculteur dit qu'il aimerait engager quelqu'un mais que : « *ça coûte trop cher* » (3/H). D'après plusieurs participants, les aides de la PAC à l'hectare sont en cause (3/H, 14/H, 17/H). Aujourd'hui en Wallonie, il est donc possible que la prise de décision concernant mille hectares de grandes cultures soit réalisée par un seul agriculteur (12/H). Bien que cet exemple (12/H) soit le plus extrême du jeu de données, il exemplifie une option réaliste en contexte wallon. Néanmoins, deux participants en agriculture biologique (2/H, 12/H) expriment leur fierté de créer de l'emploi : « *On génère de l'emploi de façon non négligeable* » (2/H).

Pour résumer le pilier « conditions de travail », une boucle de rétroaction positive peut être déduite des entretiens : le manque de main d'œuvre augmente la charge de travail, valorisant ainsi la mécanisation des fermes et la dépendance en main d'œuvre non-rémunérée ; diminuant donc encore besoin en main d'œuvre. Selon un des participants, il existe un paradoxe entre la mécanisation observée dans le domaine des grandes cultures et la quantité d'heures de travail performée par les agriculteurs (2/H). Le manque de main d'œuvre agricole, décrit par M. Meuwissen, semble toutefois être favorisée par différents facteurs : problèmes de

capacité de rémunération, manque de conditions de travail attractives ou encore difficultés de transmissions des fermes.

6.3.1.3. Accès au foncier et au capital d'exploitation

Le deuxième pilier d'analyse « accès au foncier et au capital d'exploitation » augmente la compréhension concernant « Qui gouverne les fermes ? » ainsi que certains modèles de prise de décision. Tout d'abord, un des enjeux du maintien du modèle familial en grandes cultures se trouve au niveau des successions et de leur valeur économique. Des participant·es expliquent : « *La scission des fermes est très compliquée, vu la valeur des terrains* » (3/H) ou « *Dans une génération, c'est fini : il n'y a plus d'agriculture* (en Wallonie). (...) (Il faut) *deux générations pour repayer la terre* » (14/F). Un autre participant explique qu'auparavant : « *On avait tendance à remettre (les terres) à quelqu'un de la famille* » (4/H). En effet, les capitaux physiques et financiers que représentent les bâtiments de ferme, les infrastructures agricoles ainsi que les terres sont garants d'un héritage familial non-négligeable : « *Avant, on reprenait une petite ferme, maintenant on se lance dans une grande entreprise (...) (avec) des financements différents* » (4/H). Selon B.-C. Daniele, l'identification préalable d'un·e successeur·se influence les décisions prises à la ferme (Daniele, 2024). Certains participants (7/H, 12/H, 14/H) rapportent d'ailleurs ce type de dynamiques : « *Je sais que derrière moi il y a des enfants intéressés par reprendre* » (12/H) ou encore « *Maintenant, j'ai diminué (la taille de mon bétail) étant donné que je n'ai pas de successeur* » (7/H). Un agriculteur témoigne d'une situation où le choix du métier d'agricultrice est dirigé par l'identification d'une succession : « *Elle l'a repris pour ses enfants. Ou sinon elle, elle l'aurait peut-être jamais fait hein ? C'est parce qu'elle a ses filles qui veulent faire ça après* » (7/H). Les successions expliquent donc le maintien du modèle de gouvernance familial et influencent les décisions prises à la ferme alors que leur valeur économique révèle des défis intergénérationnels.

Pour pallier les enjeux liés à l'importance de la valeur des successions agricoles, l'agriculteur de profil « coopérateur non-propriétaire » explique, avec fierté, que « *Par rapport à l'agriculture classique, ici on a vraiment travaillé pour que les jeunes agriculteurs (...) ne doivent pas chaque année repayer toute la ferme* » (19/H). Dans ce cas-là, la coopérative de production agricole effectue les grands investissements nécessaires aux différentes activités de la ferme, au nom de la coopérative. De plus, la seconde coopérative foncière possède les terres cultivées. Ce système a pour but de dépasser les enjeux de successions, de pouvoir « *Transmettre un outil sans un grand investissement* » (19/H) et d'ainsi autonomiser les jeunes agriculteur·rices. Aussi, un des enjeux de ce type de coopérative est la recherche continue de coopérateur·rices prêt·es à acheter des parts sociales. Toutefois, des participant·es, dont l'agriculteur de profil

« coopérateur non-propriétaire » (19/H), rapportent le phénomène de difficulté de recrutement des nouvelles générations d'agriculteur rices (6/H, 16/H, 19/H) comme décrit par H. Fischer et R. Burton (Fischer & Burton, 2014). Selon un agriculteur interrogé, « *Les enfants font autre chose, parce que vivre dans une petite ferme, c'est difficile.* » (4/H). Néanmoins, il est intéressant de relever que tous les participants sont issus de familles agricoles.

Enfin, l'accumulation de privilèges liés aux capitaux initiaux semble pertinente à analyser dans le cas des participants de profil « agriculteur rice en propriété » (Perc, 2014). En effet, l'Effet Matthieu se reflète au fil des entretiens. Ce concept sociologique est utilisé pour décrire le phénomène sociétal d'accumulation des privilèges (Perc, 2014) sur la base de l'accès initial aux réseaux et possessions personnelles. Ce phénomène explique ainsi l'augmentation des gains sociaux et économiques de certains individus ainsi que la persistance des disparités de pouvoir dans la société (Jayaraman et al., 2024). Par exemple, une agricultrice explique qu'« *Il faut des parents (...) Je suis désolée mais c'est injuste. Mais c'est comme ça.* » (9/F). Aussi, un agriculteur exprime sa « *Chance d'avoir une exploitation assez importante* » ; il précise : « *quelqu'un qui commence à zéro, qui doit acheter un tracteur (...) bah il paye son tracteur tout seul* » (12/H). Selon un autre participant, les décisions prises à la ferme dépendent du statut socio-économique de l'agriculteur rice en charge : « *Des gens qui n'ont pas besoin d'argent* » prennent, d'après lui, des décisions « *qui ne mènent (l'agriculture) nulle part* » (2/H).

6.3.1.4. Modes de prise de décision

Le troisième pilier d'analyse « modes de prise de décision » regroupe des facteurs influençant directement la prise de décision ; ici, les interactions avec les acteurs rices extérieurs à la ferme. D'abord, la culture du conseil ne reflète pas la même réalité chez tous les participants. Les agriculteurs de profil « agriculteur non-propriétaire » abordent peu la thématique du conseil. Ces trois agriculteurs tendent à dévaloriser les conseils extérieurs formels. Par contre, ils semblent considérer les avis venant des échelons hiérarchiques supérieurs au leur, par exemple : les propriétaires (6/H, 12/H, 20/H) ou le directeur d'une entreprise de semences (20/H). En effet, ces agriculteurs sont financièrement dépendants des propriétaires ; ils doivent donc collaborer afin de satisfaire leurs demandes. De plus, il semble pertinent de questionner le lien entre taille de ferme et pouvoir de décision. En effet, les participants cultivant des grandes surfaces agricoles semblent pouvoir se passer de l'avis des conseillers agricoles (6/H, 12/H, 20/H), alors que les plus petits agriculteurs rices semblent en dépendre (9/F, 10/F, 14/F, 22/F, 21/F, 1/H, 3/H, 11/H, 16/H, 17/H, 14/H).

Aussi, plusieurs agriculteur·rices questionnent l'ampleur du pouvoir de prise de décision des gestionnaires de ferme. Selon certain·es, les acteur·rices de la grande distribution possèdent la grande partie du pouvoir sur la prise de décision (1/H, 12/H). Selon un agriculteur : « *L'agriculture n'est jamais en position de force et ça, c'est vraiment un souci* » (1/H). Un autre agriculteur travaillant sans intermédiaire avec la grande distribution explique leur avoir dit : « *Vous allez jouer avec mes pieds ? C'est fini quoi hein, (il) faut qu'on travaille ensemble* » (12/H). Concernant la mise en place de haies, une agricultrice explique : « *C'est le genre de truc (qui ne) se fait pas sans l'accord du proprio* » (22/F). Dans ce cas-ci, le ou la propriétaire semble donc également avoir un pouvoir sur la prise de décision.

Par ailleurs, les réseaux informels d'agriculteur·rices et le conseil indépendant sont valorisés pour diminuer les coûts de production et améliorer les techniques agricoles. Plusieurs participant·es expliquent vouloir reprendre le contrôle sur leurs décisions, via ces réseaux de conseils. Une participante explique le chevauchement entre conseil indépendant et réseaux informels par le CETA dont elle est membre : « *Ça aide beaucoup parce que (la conseillère) fait de la vigilance, mais si tu veux, c'est de la vigilance collaborative* » (15/F), puisque territoriale. Aucun·e participant·e ne témoigne avoir abandonné le conseil indépendant après l'avoir testé ; contrairement aux coopératives d'achat de production agricole et de vente de PPP. Encore une fois, l'importance du mimétisme social, décrit par P. Cullen, est observé (Cullen et al., 2020). Une agricultrice explique baser ses décisions sur ce que les agriculteur·rices voisin·es font : « *Quand je consulte ma sœur et on se dit oui, voilà, on va le faire. (...) Enfin quand ça démarre (...) tout le monde démarre !* » (9/F). Enfin, les réseaux d'agriculteur·rices sont valorisés de façon récurrente au cours des entretiens : « *C'est que la coopérative... on a un brassage de personnes, (...) C'est la rencontre avec des personnes, (...) à travers la coopérative que j'ai fait évoluer mon agriculture maintenant* » (14/H).

Au-delà de l'amélioration des pratiques culturales et de l'efficacité économique liée aux réseaux informels d'agriculteur·rices, ces interactions avec d'autres acteur·rices du système sont valorisées pour leur plus-value sociale. En effet, une agricultrice rapporte : « *Ce qui me manque beaucoup, c'est le contact social. Parce qu'il faut savoir que le métier d'agriculteur, c'est (...) un peu beaucoup isolé, hein, fort* » (9/F). Un autre agriculteur dit que « *Socialement, travailler tout seul dans sa ferme, il y a rien de moins... (pénible)* » (1/H). Ce phénomène d'isolement social, décrit par M. Meuwissen, touche plusieurs agriculteur·rices interrogé·es (Meuwissen et al., 2019). Les réseaux semi-formels d'agriculteur·rices, comme les associations syndicales, sont plusieurs fois énoncés

comme stratégie de lutte contre l'isolement social (9/F, 10/F, 18/F, 4/H). La vente directe est aussi énoncée comme vecteur de sociabilisation : « *On a une vie sociale avec nos clients que beaucoup de fermes n'ont pas. (Comparé à celui ou celle qui) a été toute la journée dans ses vaches* » (4/H). Un des participant·es explique : « *Ca me donne une satisfaction immense de voir mon client* » (17/H). En abordant la thématique « proximité avec les consommateur·rices », les participants rapportent que ces interactions influencent la prise de décision à petite échelle. Par exemple, un agriculteur témoigne : « *Les arbres fruitiers sont en bio (...) c'est une diversification que les gens ont demandé parce que j'organisais le weekend d'autocueillette* » (1/H). Néanmoins, l'influence des consommateur·rices sur la prise de décision n'est pas évidente en contexte de grandes cultures et est plutôt rapportée par les agriculteur·rices de ferme en polyculture-élevage ou diversifiée (1/H, 14/H, 16/H, 17/H).

6.3.2. Pourquoi ? – Rôle du genre

Il est important de préciser que les dynamiques sociales, décrites à la suite de cette section, proviennent d'un contexte socio-culturel et professionnel ancré dans des traditions familiales fortes, comme décrites en théorie (Cavicchioli et al., 2018) : « *On a toujours fait comme ça, pourquoi on changerait ?* » (8/F). Dans ce contexte, l'essentialisation des rôles attribués aux femmes (Enderstein, 2018) ainsi que les discriminations de genre semblent être récurrentes. Plusieurs agricultrices parlent de machisme : « *C'est encore un métier très machiste* » (7/F), c'est un « *Milieu encore assez macho hein* » (21/F) ou encore : « *Dans les fermes on a quand même encore des bons machos* » (10/F). De plus, la sous-représentation constante de leurs homologues féminines est rapportée par plusieurs participant·es : « *Je me rendais compte, (...) je ne vois que des mecs, moi... Tout le temps !* » (10/F) ou « *C'est pas un monde de femmes l'agriculture (...) J'ai côtoyé beaucoup d'hommes* » (14/F). Ces dynamiques patriarcales sont principalement relevées par des agricultrices. Néanmoins, certains agriculteurs rappellent, à leur manière, que l'agriculture est : « *Un métier d'homme* » (11/H).

6.3.2.1. Vision de la gouvernance – dimension genrée

Pour poursuivre l'analyse proposée précédemment, la vision de la gouvernance est d'abord explorée, avant de passer en revue les trois piliers d'analyse ; le tout, à travers le prisme genre. Concernant la thématiques « vision de la gouvernance », plusieurs agriculteurs considèrent que les femmes ont « *Une autre façon de voir les choses* » (1/H, 6/H, 11/H). Certains parlent aussi de « *sensibilité* » (17/H) ou de « *vision* » (3/H, 21/H) différentes de la part des agricultrices. Un agriculteur explique : « *Je peux vivre avec moins de relation (...) c'est un de mes soucis. Mais en regardant (...) les femmes, je vois bien que le côté relationnel est beaucoup plus important (...) Pour les femmes, c'est la relation qui*

est importante, travailler la relation » (19/H). Selon un agriculteur, « *Les hommes sont plus coté argent et rentabilité* » (20/H). Dans le jeu de données, seuls des agriculteurs parlent d'économie d'échelle (3/H, 12/H). De plus, les participant·es cultivant les plus grandes surfaces agricoles s'avèrent être des hommes. Un agriculteur précise cependant : « *Faut pas dire que les hommes sont plus devant l'économie et les femmes moins. (...) Ca dépend vraiment des personnes* » (19/H).

Toutefois, certain·es agriculteur·rices valorisent la mixité de genre et l'hétérogénéité au sein de la gouvernance de ferme : « *La mixité (de genre) est intéressante pour moi, (...) (ça apporte) des manières de voir les choses différentes* » (19/H), « *Avoir les deux, ça fonctionne bien. (...) On a besoin (des hommes) quand même (...) On est vraiment complémentaires* » (10/F) ou encore « *Si je devais prendre quelqu'un pour changer ma manière de gérer ma ferme, je prendrais pas quelqu'un du monde agricole* » (1/H). Cette différence de vision est valorisée au sein des couples : « *(Ma conjointe) a une autre vision, ça aussi elle m'a apporté beaucoup de changement (...) donc cette attention au bien-être, qu'il soit pour les enfants ou en fait cette attention à l'humain, (...) attention au végétal et le partage pour tous* » (14/H). Les visions de la gouvernance attribuées aux agricultrices se reflètent dans les théories féministes d'éthique d'entreprise où le soin est considéré en tant que préoccupation sociale (Abdullah & Valentine, 2009). Toutefois, certain·es participant·es (7/F, 11/H, 17/H) considèrent que le genre n'influence pas la vision de la gouvernance : « *Pas spécialement de visions différentes* » (7/F).

De plus, certaines agricultrices interrogées mettent en lumière l'évolution historique de la place des agricultrices dans la prise de décision : « *Dans les fermes avant, (...) prendre la décision de la gestion de la ferme, c'était pas (les agricultrices) en général* » (5/F). Une autre participante explique : « *Dans la vieille mentalité, c'est ancré dans le cerveau, c'était comme ça, (...) Maintenant, il y a quand même beaucoup plus d'agricultrices qu'avant* » (9/F). Elle ajoute : « *Parce qu'elles avaient pas le statut d'agricultrice non plus* » (9/F). Toutefois, une participante espère l'évolution de la situation actuelle concernant la répartition genrée des rôles au sein de la ferme : « *À l'avenir ça changera peut-être* » (8/F).

6.3.2.2. Conditions de travail – dimension genrée

Premièrement, le rôle du genre sur les conditions de travail est mis en évidence au cours des entretiens. Les réseaux semi-formels valorisés par les participant·es semblent présenter des disparités en terme de représentation de genre : « *C'est vrai que t'es à 80% d'hommes (en réunion)* » (22/F). Elle ajoute ensuite : « *C'est vraiment : t'acceptes, tu vas à une réunion (...) il y a d'autres femmes qui sont là aussi et (...) C'est pas qu'on les écoute pas, c'est juste (qu')on prend pas la parole* » (22/F). En effet, les agricultrices tendent à considérer les réunions et formations agricoles comme des espaces hostiles (Trauger et al., 2008).

Par ailleurs, la répartition genrée au sein des différents profils proposés pour l'analyse est, socialement et théoriquement, attendue. En effet, le constat de surreprésentation des agriculteurs et absence d'agricultrice dans le profil « agriculteur non-proprétaire » n'est pas étonnant. D'ailleurs, certaines théories tentent d'expliquer cette tendance. Puisque les agriculteurs, en tant qu'hommes, tendent à performer des identités plus entrepreneuriales et autoritaires (Byrne et al., 2021), ils ont plus tendance à se positionner en « *tête de la pyramide* » d'entreprises (12/H). En effet, le profil « agriculteur non-proprétaire » est caractérisé par une hiérarchisation entrepreneuriale entre les participant·es et la main d'œuvre travaillant pour eux : « *C'est comme dans une grosse boîte, ça monte* » (6/H). Par ailleurs, les agricultrices ont tendance à performer des identités maternelles et individualisées, mieux mises en valeur dans des gouvernances familiales ; uniquement représentées par le profil « agriculteur rice en propriété ».

La lourdeur physique liée à la mécanisation est souvent relevée par les participant·es comme la raison principale de la division genrée des rôles au sein de la ferme (9/F, 10/F, 22/F, 4/H, 14/H). En effet, selon les agriculteur·rices interrogé·es : « *La mécanisation, c'est une affaire d'homme* » (14/H). Un des participant·es explique que « *Les hommes, on va être plus sensibles à la machine, au matériel (...) chez les femmes, il y aura une sensibilité plus importante à la vie* » (19/H). Toutefois, un autre participant ajoute : « *Les femmes sont aussi capables, voir même plus capables que les hommes* » (7/H) ; vision partagée par d'autres agriculteurs (7/H, 16/H, 20/H). En effet, un des agriculteurs de profil « agriculteur non-proprétaire » rapporte : « *(Les femmes) ont des idées que les hommes n'ont pas : spécialement pour se faciliter la vie, pour rendre les choses plus agréables* » (6/H). En effet, l'argument de la lourdeur physique des travaux agricoles excusant la répartition genrée des rôles ne tient plus car il est « *possible de se simplifier la vie* » (11/H). Par exemple, une agricultrice témoigne : « *On a vraiment adapté pour moi certaines choses, hein* » (10/F). Une agricultrice rappelle que l'outillage agricole est dimensionné pour convenir aux hommes (14/F).

De plus, les agricultrices tendent à plus exprimer dépendre de leur conjoint : « *Franchement, si j'avais épousé quelqu'un qui n'avait rien à voir avec le milieu agricole, j'aurais jamais pu faire ça toute seule, hein ?* » (9/F). D'après plusieurs participant·es, la difficulté physique des travaux agricoles pousse les agricultrices à les sous-traiter (14/F, 22/F) : « *(Sans mon mari), j'aurais quand même des contraintes, y a des choses que j'aurais quand même du mal à faire. Je devrais peut-être sous-traiter une partie du travail* » (14/F). Enfin, certaines agricultrices expliquent avoir repris la ferme familiale sans formation agricole, en se disant : « *Je ferai faire* » (22/F).

Cette différence de rapport social à la mécanisation influence donc la répartition des rôles au sein des fermes étudiées. Les agriculteurs tendent à s'occuper du matériel et des travaux agricoles (1/H, 2/H, 3/H, 4/H, 7/H, 11/H, 13/H, 14/H, 17/H, 16/H, 19/H) alors que les agricultrices tendent à gérer le travail administratif et l'intendance de la ferme, prendre soin des animaux et s'occuper des tâches domestiques et de l'éducation des enfants (5/F, 7/F, 8/F, 9/F, 10/F, 13/F, 14/F, 18/F, 21/F). Cette répartition genrée des rôles à la ferme semble courante en Wallonie : « *Enfin, ici c'est comme ça. Je crois que c'est dans beaucoup de coins (que) c'est comme ça* » (13/F). D'après une agricultrice, le soin aux animaux est attribué aux agricultrices car étant proche du domicile et non-mécanisé (7/F). Si les agriculteur·rices des fermes étudiées n'occupent pas les mêmes rôles, ils et elles n'acquièrent pas les mêmes compétences. Ainsi, le sentiment de légitimité face à la prise de décision diffère en fonction du genre : « *On prend des décisions. Mais il faut voir dans quel domaine (...) (Souvent,) il sait* » (9/F). Une autre participante explique à son conjoint : « *Toi, tu es dedans (...) moi je suis pas dedans* » (13/F). Selon les participant·es, l'impact du genre dans le rapport à la mécanisation pousse les agricultrices à davantage sous-traiter les travaux agricoles (7/F, 14/F, 22/F, 1/H).

6.3.2.3. Accès au foncier et au capital d'exploitation – dimension genrée

Ensuite, la dimension genrée est explorée sous le pilier d'analyse « accès au foncier et au capital d'exploitation ». L'héritage des fermes semble être « *complètement équitable* » (9/F) aujourd'hui ; et ce, indépendamment du genre des héritier·es (8/F, 9/F, 10/F, 3/H, 4/H, 7/H, 16/H) : c'est une « *Génération où c'est égalité* » au niveau des successions (10/F, 14/F). Toutefois, le nombre de femmes gestionnaires de ferme de grandes cultures wallonnes ne s'élevant qu'à 19%, il est pertinent de questionner les enjeux socio-culturels liés au rôle du genre dans la succession des fermes.

Plusieurs agricultrices interrogées expliquent avoir repris la ferme familiale par souci du patrimoine familial (10/F, 21/F, 22/F), par mariage (5/F, 8/F, 9/F, 10/F) et/ou suite à un drame (8/F, 9/F, 14/F, 21/F, 22/F). Initialement, des contraintes psychosociales semblent éloigner les femmes du métier d'agricultrice. Selon les entretiens, les filles semblent moins, voire pas du tout, intéressées de reprendre la ferme familiale (22/F, 3/H, 4/H, 13/H, 12/H) ; en général, la motivation des femmes à reprendre l'entreprise familiale est moins grande que celle des hommes (Constantinidis, 2010). Par exemple, un participant explique que, concernant sa sœur, reprendre la ferme familiale, « *Ça ne l'intéressait pas (...) elle ne voulait pas en faire son métier* » (13/H). D'autres agriculteurs expliquent : « *J'ai toujours cru que ça allait être ma plus jeune des filles qui allait reprendre la ferme. Mon fils a dit qu'il la reprenait* » (16/H) ou « *D'abord, mon fils c'était l'aîné,*

*la seconde (était) pas intéressée (...) Puis, (elle) s'est sans doute écrasée » (12/H). En comparaison, les agriculteurs parlent de « destin » en abordant la thématique « héritages passés » : « C'était mon destin de reprendre » (14/H) et « La succession s'est fait assez naturellement » (13/H), renforçant les résultats de D. Cavicchioli. En effet, les garçons aînés semblent plus susceptibles à reprendre la ferme familiale (Cavicchioli et al., 2018). Aussi, deux agricultrices témoignent de successions facilitées lorsque qu'il n'y a qu'une fille unique dans la famille (7/F, 22/F). Dans certains cas, l'héritage socio-culturel patriarcal semble encore avoir un impact direct sur reprise des fermes familiales par les femmes. Un agriculteur témoigne d'un cas particulier où, aujourd'hui, une amie à lui n'a pas pu reprendre la ferme familiale « *Parce que c'est une fille, ses parents veulent pas lui remettre la ferme (...) c'est son frère (...) qui va reprendre* » (13/H).*

Mise en évidence au cours des entretiens, l'éducation genrée des enfants seraient une des raisons expliquant le manque de motivation à reprendre la ferme familiale chez les filles (5/F, 9/F, 10/F). Une agricultrice explique : « *Souvent, le garçon, bah il va à la campagne avec son papa. Bah il est-il est plus attiré par les machines que les filles* », elle ajoute : « *(mes filles) avaient l'interdiction d'aller dans l'étable toute seule (...) tandis qu'un garçon, Ben je suis sûre qu'il serait allé avec (mon conjoint) en tracteur* » (7/F). En effet, un participant explique : « *C'était mon destin, c'était comme ça, c'était inscrit, (...) je me suis jamais posé de question de savoir quelles études j'allais faire. Je voulais faire l'agronomie. (...) Je voyais mon oncle qui travaillait (...) ça me plaisait de voir la moissonneuse batteuse* » (14/H). Ainsi, les garçons semblent plongés dans le métier agricole dès le plus jeune âge alors que les filles en semblent tenues à l'écart. De plus, certaines agricultrices rapportent avoir été éduquées « *Comme des petits garçons* » (5/F, 9/F), expliquant peut-être leur retour à la ferme. Aussi, une agricultrice explique fièrement que ses deux filles « *Ont le permis* » (18/F) tracteur.

L'éducation genrée influence la création d'identité de successeur·se (Coopmans et al., 2021) et se reflète au moment du choix de formation professionnelle. Comme décrit dans la littérature, les attentes professionnelles varient en fonction du genre de l'individu (Bouchard et al., 2006). En effet, plusieurs agricultrices rapportent être formées à un métier différent de celui d'agricultrice et/ou avoir travaillé hors de la ferme, avant de devenir agricultrice : « *Fermière ou infirmière ? Je suis finalement les deux parce que j'ai travaillé quand même en milieu hospitalier et que quand je soigne mes petits veaux bah je soigne* » (10/F) ; elle ajoute, en parlant de sa fille : « *Elle avait le don pour être vété.* » (10/F). Les participantes sont formées hors secteur agricole en tant que journaliste (22/F), infirmière (10/F, 13/F), institutrice (9/F), chimiste (8/F) ou encore informaticienne (5/F). Un agriculteur rapporte : « *Jusqu'à présent, j'ai jamais eu de fille comme*

stagiaire. C'est chaque fois des garçons... Mais parce que c'est chaque fois des garçons qui m'ont contacté » (11/H). Sur le jeu de données, une seule agricultrice est formée en agronomie (14/F). En comparaison, la majorité des agriculteurs interrogés sont formés dans le domaine agricole (1/H, 2/H, 3/H, 7/H, 8/H, 9/H, 12/H, 14/H, 17/H, 20/H). Il semble donc y avoir un rejet des formations professionnelles en agriculture chez les femmes, moins observé chez les hommes issus du milieu agricole. Un agriculteur déplore le manque de formations appropriées : « *Pour certains, il faudrait des formations pour revenir à des bases très générales et puis pour d'autres, aller plus loin* » (11/H). Au contraire, une agricultrice considère qu'il existe suffisamment de formations : « *L'information on en a, c'est pas pour ça que je sais facilement décider* » (22/F), elle ajoute : « *Même quand tout va bien, que j'ai identifié le danger, je me stresse encore (...) J'ai toujours peur de mal faire* » (22/F). Ici, cette agricultrice fait état du rôle du genre dans le manque de confiance en soi, décrit dans la littérature sociologique (Enderstein, 2018). Deux agricultrices interrogées expliquent avoir « *appris sur le tard* » (21/F, 22/F) ou « *Il faut parfois se faire oser se faire confiance (...) mais j'ai pas fait d'études agricoles, (j')ai appris sur le tard* » (21/F).

Aussi, les participant·es font état d'une tendance genrée concernant la complémentarité de l'activité agricole : « *Il y a beaucoup de femmes qui (...) sont complémentaires* » (8/F) ou « *(Ma fille) risque de garder un emploi à l'extérieur et de faire de façon complémentaire* » (18/F). Par exemple, une agricultrice ayant repris la ferme familiale après le décès de son père explique travailler en mi-temps à la ferme et en mi-temps en tant que banquière (22/F). Puisque les femmes ne se prédestinent pas à devenir agricultrices en tant qu'enfant et par leur choix de formation professionnelle, elles semblent plus susceptibles à considérer l'agriculture en tant qu'activité complémentaire (2/F, 4/F, 14/F). Seuls deux agriculteurs sur les 17 interrogés ont un deuxième emploi à mi-temps ; l'un est instituteur et le deuxième travaille dans un centre de recherche en agroécologie (14/H, 20/H). Selon les participant·es, la tendance genrée observée concernant la complémentarité impacte la répartition des tâches à la ferme et donc du pouvoir sur la prise de décision. Aussi, travailler en complémentarité semble être synonyme d'augmentation de la sous-traitance au sein des fermes : « *Celles qui font ça à temps plein, OK, mais celles qui font ça en complémentaire, elles vont créer des assolements (...) (mais) il faudra quand même toujours des entrepreneurs qui s'occupent d'aller faire le travail* » (1/H). Là où les agriculteurs sous-traitent par manque de matériel, les agricultrices sous-traitent par manque de temps lié à leur emploi complémentaire et par crainte de la difficulté physique des travaux à réaliser (9/F, 21/F, 22/F). Sous cette hypothèse liant genre et sous-traitance, les agricultrices seraient donc, par leur genre, plus susceptibles à rencontrer des trous structurels ; diminuant leur contrôle sur les décisions prises. Par ailleurs, un

agriculteur décrit aussi le rôle du genre sur les trous structurels depuis le bas de la hiérarchie : « *Si y a des hommes ouvriers agricoles, y a un cumul de compétences... C'est du lourd. (...) Il y a des choses, il faut même pas essayer de leur expliquer quoi ?* » (20/H).

6.3.2.4. Modes de prise de décision – dimension genrée

Enfin, les tendances de genre observées en explorant « Par qui et comment les décisions sont-elles prises dans les fermes » semblent être expliquées par les statuts formels attribués aux agriculteur·rices ainsi que par la répartition genrée des rôles au sein de la ferme. Avant d'aborder ces facteurs, certains agriculteurs valorisent les modèles de gouvernance autocratique alors que d'autres les remettent en question. Par exemple, un agriculteur exprime une volonté de gouverner de façon autocratique : « *J'aime pas les conflits (...) c'est très simple, je veux être seul ! (...) C'est moi qui décide quand, comment et avec qui.* » (12/H). Un autre agriculteur valorise la gouvernance en couple : « *Je voudrais pas vraiment autre chose, je trouve que ça fonctionne bien et donc... il y a un côté hiérarchique. Pas entre (ma conjointe) et moi, mais vis-à-vis du reste. Ouais, moi j'en suis plutôt satisfait, je ne suis vraiment pas convaincu d'un système plus coopératif* » (2/H). Ce même agriculteur dit avoir : « *Découvert qu'un patron, (il) ne supportera jamais ça. L'autorité, ce serait jamais possible* » (2/H). Par leur position supérieure au sein de la hiérarchie, ces agriculteurs tendent à éviter les conflits interpersonnels et l'autorité, en l'incarnant. Seuls des agriculteurs expriment une opinion concernant la hiérarchie et l'autorité mise en place en modèle de gouvernance autocratique ; et ce, probablement car ils sont les principaux représentants de ce type de modèle de gouvernance.

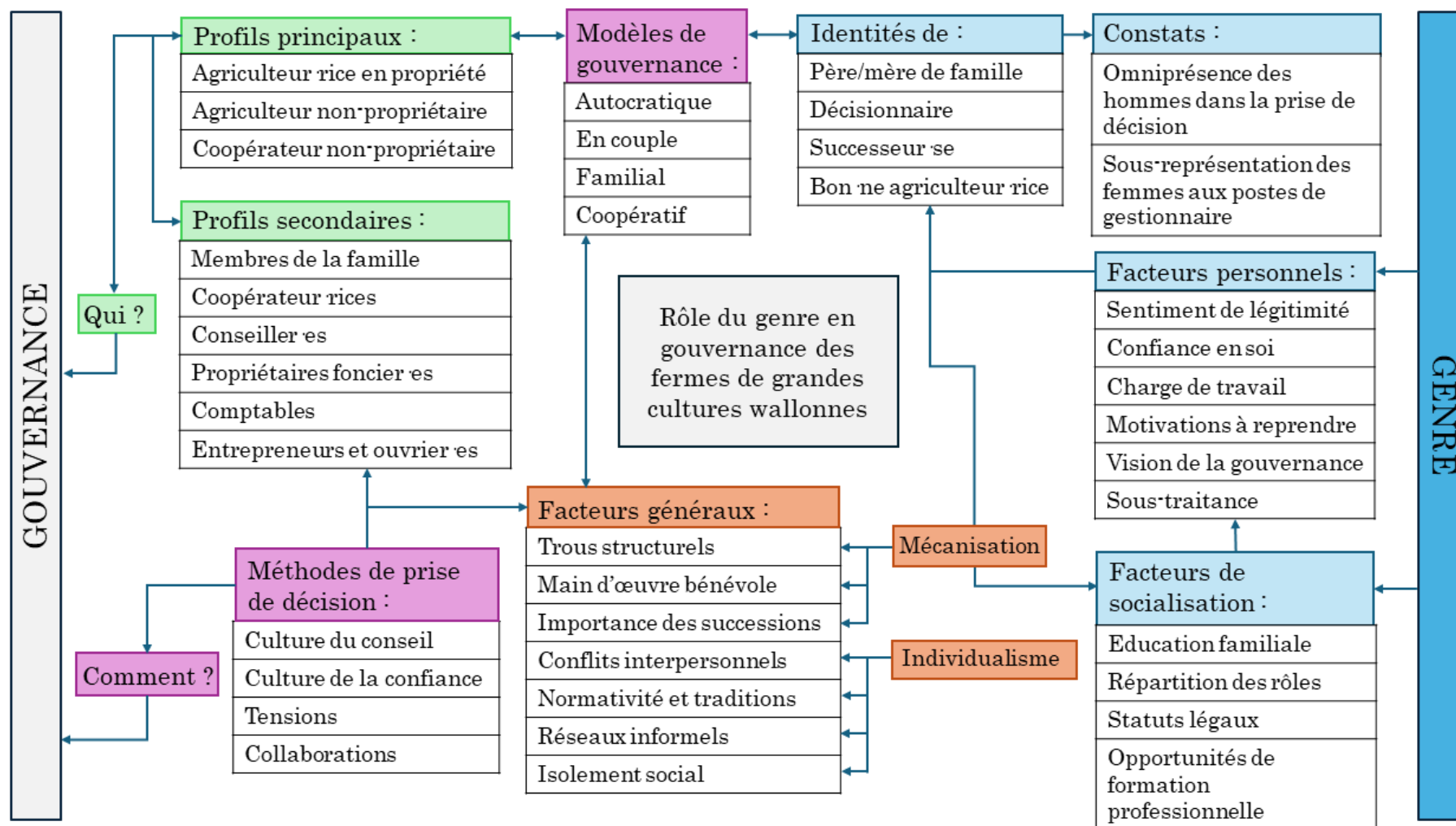
D'une part, l'obligation du maxi-statut de conjoint·e aidant·e est perçue comme une avancée considérable vis-à-vis du rôle des agricultrices sur la prise de décision. Au sein de l'échantillon, seules des agricultrices possèdent le statut de conjointe aidante. Un seul entretien (16/H) fait état d'un couple partageant la propriété de la ferme pour laquelle la conjointe est cheffe d'exploitation. Le statut de conjoint aidant n'a cependant pas été évoqué par l'agriculteur interrogé (16/H). Toutefois, une agricultrice explique avoir voulu changer de statut pour devenir co-exploitante : « *Je voulais être égale à mon mari puisque nous sommes égaux* » (10/F) ; elle justifie son choix « *Les jeunes, essayez de faire quelque chose. (...) Je réalise que mon nom disparaît* » (10/F). Cette agricultrice met en évidence les enjeux liés aux statuts en cas de divorce : « *C'est ça, je me dis : 'Quand tout va bien, ça va' mais imaginons que mon mari me dise : 'Dehors !'* » (10/F). Néanmoins, elle explique que les changements de statuts impliquent un changement de numéro de TVA, trop contraignant à ses yeux. Enfin, une des participant·es témoigne : « *D'après la comptabilité, je ne compte pas pour le deuxième (temps plein. Donc)*

1,74 (temps pleins). *Mais bon bref, vous pouvez me compter à temps plein quand même, donc deux temps plein.* » (8/F). Une hiérarchie socio-culturelle et économique semble s'imposer aux agriculteur·rices, par leur statut légal.

D'autre part, la répartition genrée des rôles au sein de la ferme explique la répartition du pouvoir de prise de décision. En effet, le poids accordé à l'avis des agriculteurs semble plus important que celui accordé aux agricultrices, par leurs compétences respectives. Toutefois, un agriculteur explique, à propos de sa conjointe : « *Je n'ai pas le poids de l'envoyer chier. Ni en tant qu'être humain, ni en tant qu'homme* » (2/H). Aujourd'hui, si les rôles d'organisation administrative, de subsistance du collectif, de soin aux enfants et aux animaux ainsi que de maintenance domestique semblent presque exclusivement attribués aux agricultrices (5/F, 7/F, 8/F, 9/F, 10/F, 13/F, 18/F, 1/H, 3/H), il paraît évident qu'elles n'ont pas l'opportunité de se rapprocher des rôles de gouvernance de ferme : « *Ben oui, forcément, parce que toi tu dois faire à manger, tu vas faire les courses, tu as des lessives, du repassage, tu as des gosses...* » (7/F). Les agricultrices semblent donc moins embrasser l'identité d'acteur·rice décisionnaire au sein de leur ferme. Cette réalité socio-culturelle se reflète aussi dans les interactions avec les conseiller·es extérieur·es à la ferme : « *Est-ce que le chef d'exploitation ou Monsieur est là ?* » (13/F). En effet, plusieurs agricultrices témoignent ne pas être perçues comme cheffe d'entreprise par les travailleur·ses de la ferme : « *Enfin, il y en a souvent qui comprennent qu'il faut m'appeler patronne aussi, pour rire* » (10/F). En résumé, la norme reflétée par les entretiens catégorise la gouvernance sous le prisme masculin.

Le Tableau 2. se lit de deux façons différentes. Une lecture de gauche à droite permet de comprendre l'analyse effectuée ici, en partant des observations concernant les acteur·rices décisionnaires et des modèles de gouvernance mis en place vers les raisons expliquant ces différentes observations : de « *Qui et comment ?* » au « *Pourquoi ?* ». Une lecture de droite à gauche permet de comprendre le rôle du genre dans la gouvernance des fermes des grandes cultures. Les flèches signifient « influence ». Ce tableau est simplifié à des fins de synthèse des informations et de clarté. Néanmoins, de nombreuses influences supplémentaires existent et sont expliquées précédemment.

Tableau 2. Schéma récapitulatif du rôle du genre en gouvernance des fermes de grandes cultures wallonnes



7. Limitations et recommandations

7.1. Limitations de la recherche

Deux biais de sélection principaux peuvent être mis en évidence. Premièrement, il est probable que les agriculteur·rices contacté·es après recherche via Google Maps aient tendance à soigner leur communication en ligne ; donc à donner plus d'importance à l'avis de leur clientèle et de leurs collègues. Ce biais de sélection influence peut-être les résultats concernant les influences sur la prise de décision. Deuxièmement, les agricultrices approchées lors du « Congrès de l'Union des Agricultrices Wallonnes » ont peut-être tendance à être plus informées et à plus considérer les questions de genre en agriculture.

Aussi, il est important de rappeler que le présent mémoire essaye d'incarner au mieux le rôle de témoin fidèle vis-à-vis des récits récoltés au cours des 22 entretiens réalisés, tout en essayant de travailler en conscience du bagage socio-culturel et des propres biais de compréhension de son autrice (Nowell et al., 2017). Néanmoins, les résultats et la discussion proposée dans cette recherche restent le fruit d'une interprétation personnelle. De plus, cette recherche ne prétend pas à une généralisation. D'autres études quantitatives pourraient être mises en place afin de tester les hypothèses déductives proposées ici.

7.2. Recommandations

7.2.1. Pistes de recherches futures

Seuls des changements profonds et radicaux de gouvernance des fermes permettent d'entrevoir les opportunités d'évolution des dynamiques genrées en gouvernance (Fournier, 2002). Selon A. Jayaraman, les réseaux agricoles basés sur la coopération tendent à diminuer l'Effet Matthieu, à réduire les trous structurels et à diminuer les disparités de pouvoir pour les femmes et les agriculteur·rices en marge de la société (Jayaraman et al., 2024). Imaginer la mise en place de modèles de gouvernance adaptatifs nécessite cependant l'analyse des contraintes coinçant les agriculteur·rices dans des modèles de gouvernance individualistes et patriarcaux. Afin d'augmenter les connaissances liées au rôle du genre dans la gouvernance de ferme en contexte de grandes cultures wallonnes, plusieurs approches différentes de l'approche utilisée dans le présent travail pourraient être envisagées. Bien que la systémique permette de mieux appréhender des problématiques dans leur ensemble, elle manque parfois d'un certain approfondissement des phénomènes étudiés. L'analyse des dynamiques de genre au sein des couples décisionnaires à l'échelle individuelle pourrait être pertinente. Aussi, étudier le lien entre le manque de confiance en soi expérimenté par les agricultrices et la dépendance aux conseils extérieurs pourrait être étudié.

Par ailleurs, les contraintes législatives influençant la prise de décision à la ferme et l'échelle politique de la dimension genrée en gouvernance agricole devrait également être analysée.

7.2.2. Recommandations politiques

Veut-on vraiment plus de femmes en haut des hiérarchies agricoles ? Selon V. Fournier, ouvrir la voie du leadership aux femmes, pour résoudre le problème de leur marginalisation en agriculture, les pousse à se conformer aux attentes masculines des postes de direction des organisations agricoles (Fournier, 2002). Penser le rôle du genre dans les gouvernances dépasse donc la simple question de représentation des femmes à ces postes. Aujourd'hui, l'éthique et la responsabilité sociale des entreprises restent peu prises en considération dans leur gouvernance (Tayşir & Pazarcık, 2013). Selon les ODD, les discriminations genrées et systémiques doivent impérativement être supprimées par une impulsion politique (Bodiguel, s. d.). Il est donc urgent de prendre en considération les dynamiques de genre dans les politiques agricoles publiques afin de dépasser les contraintes associées. L'éthique féministe de gouvernance d'entreprise, replaçant le soin au centre des décisions, semble montrer le chemin vers de nouveaux modèles de gouvernance intégrant la dimension de genre (Abdullah & Valentine, 2009).

De plus, les phénomènes de difficulté de recrutement et de manque de main d'œuvre en contexte d'abondance pétrolière alertent deux participants (2/H, 6/H) (Fischer & Burton, 2014; Mann, 2024). En effet, la dépendance aux énergies fossiles liée à la mécanisation du secteur des grandes cultures pousse à remettre en question la place de la main d'œuvre agricole. Plusieurs participants accentuent l'urgence de replacer l'humain au cœur de l'agriculture et les opportunités de création d'emploi en milieu agricole : « *Pour personne peu qualifiée et rurale. C'est ça qu'on cherche. Il y a beaucoup de chômage dans les zones rurales* » (17/H). Ils mettent en cause les aides de la Politique Agricole Commune (PAC) à l'hectare (2/H, 3/H, 16/H, 17/H) : « *Si on donnait une somme à l'unité de travail... Si on fait ça demain j'engage quelqu'un. Là aujourd'hui, je sais pas le faire* » (3/H). D'après eux, le rôle joué par les politiques publiques est donc central en contexte de décarbonation de l'agriculture (L'Initiative internationale « 4 pour 1000 », 2021).

Aussi, sans avoir questionné le bien-être subjectif des participant·es, de nombreuses situations de détresse psychologique sont rapportées au cours des entretiens. Le suicide est aussi évoqué à plusieurs reprises (14/H, 16/H). La charge de travail supportée par les participant·es est largement supérieure à la moyenne belge : « *J'ai un boulot de fou* » (3/H), « *Je travaille comme un con, me crève comme un imbécile, parce que voilà, il faut être productif, productif* » (12/H) ou encore « *Voilà si c'est pour, un moment donné, faire... je sais pas moi 20 heures sur 24, ça* »

c'est pas durable non plus » (11/H) (Díaz Llobet et al., 2024; Roy et al., 2017). La culture patriarcale couplée à l'isolement social et aux mauvaises conditions de travail connues par les agriculteur·rices tend à augmenter la charge de travail reproductive supportée par les agricultrices (8/F, 10/F, 18/F) (Daghagh Yazd et al., 2019). Des agriculteurs interrogés valorisent l'apport de bien-être, d'agréabilité et de facilitation du travail par les agricultrices (6/H, 11/H, 14/H, 20/H). Cependant, comment imaginer l'amélioration du bien-être subjectif de tous·tes les agriculteur·rices si le soin est exclusivement porté par les agricultrices dans un milieu principalement composé par des hommes ? L'intégration de la dimension genrée du bien-être subjectif ainsi que l'éthique de gouvernance doivent donc impérativement être considérées politiquement en vue d'améliorer l'attractivité des professions agricoles et les conditions de travail des nouvelles générations d'agriculteur·rices.

Si ce mémoire porte sur le rôle du genre dans la gouvernance des fermes, à l'échelle de la ferme, les processus adaptatifs de gouvernance à l'échelle politique sont nécessaires en vue d'atteindre les trois piliers de la résilience (Manevska-Tasevska et al., 2021; Zwart et al., 2021). L'implication politique concernant les gouvernances de ferme ainsi que l'équité de genre en milieu agricole, en tant qu'enjeu et opportunité, semble donc primordiale.

8. Conclusion

L'étude du rôle du genre dans la gouvernance des fermes en grandes cultures wallonnes révèle des enjeux cruciaux liés à la fois à la gouvernance en général et aux dynamiques de genre. La méthodologie qualitative adoptée dans cette recherche, à travers des entretiens semi-structurés, permet de capturer une variété de perspectives et d'expériences. Cette approche permet une compréhension nuancée des actrices décisionnaires et des processus décisionnels au sein des fermes étudiées. Ce mémoire répond donc à la question « Comment les fermes sont-elles gouvernées en contexte de grandes cultures wallonnes ? », abordée sous le prisme du genre.

Dans un premier temps, ce mémoire tente de comprendre par qui et comment sont gouvernées les fermes de grandes cultures wallonnes. Ces fermes semblent majoritairement gouvernées par des agriculteurs seuls et des couples hétérosexuels d'agriculteurs. Aussi, dans certaines fermes, la prise de décision est répartie entre plusieurs membres d'une même famille ou d'une coopérative. Trois profils de participant·es sont identifiés au cours des entretiens : « agriculteur·rice en propriété », « agriculteur non-propriétaire » et « coopérateur non-propriétaire ». Les participant·es sont ensuite réparti·es sur un continuum hiérarchie-démocratie par modèle de gouvernance mis en place au sein de la ferme : autocratique, en couple ou familial. Certaines fermes montrent des tendances plus coopératives de prise de décision alors que d'autres optent pour des méthodes plus individualistes ; reflétant donc une diversité des modèles de gouvernance adoptés. En général, la prise de décision semble marquée par une culture du conseil, une culture de la confiance, des tensions continues et/ou des collaborations. La culture du conseil, souvent rapportée par les agriculteur·rices interrogé·es, souligne l'importance relative d'acteur·rices décisionnaires extérieurs à la ferme dans la prise de décision. Dans ce contexte, les agricultrices semblent moins occuper les rôles décisionnaires. En effet, les entretiens révèlent que les agricultrices sont moins prises en considération et/ou qu'elles dépendent d'un ou de plusieurs hommes lors de leur prise de décision, comparativement à leurs homologues masculins plus autocrates et indépendants. De plus, la prise de décision finale semble préférentiellement revenir aux agriculteurs.

Deux axes principaux permettent de comprendre pourquoi les modèles de gouvernance des fermes de grandes cultures sont comme ils sont aujourd'hui : socio-économiquement et sous le prisme du genre. Une analyse en trois piliers est proposée afin d'organiser les résultats issus des entretiens. D'abord, différentes contraintes socio-économiques poussent les fermes à diminuer le nombre de travailleur·ses à la ferme et à centraliser les pouvoirs de prise de décision. En effet,

la mécanisation semble grandement impacter la main d'œuvre, les successions ainsi que la hiérarchisation au sein des fermes. Les traditions agricoles, la valeur des successions ainsi que la faible capacité de rémunération semblent orienter les gouvernances vers des modèles hiérarchiques. Aussi, les enjeux de conflits interpersonnels, d'isolement social ainsi que de coûts de production poussent les agriculteur·rices interrogé·es à repenser leur gouvernance. C'est pourquoi, la culture du conseil et la culture de la confiance semblent aussi marquer la prise de décision dans les fermes de grandes cultures wallonnes.

Sous le prisme du genre, le modèle traditionnel souvent rapporté par les participant·es, est basé sur la famille et le couple hétérosexuel. Ce modèle traditionnel semble maintenir des rapports de pouvoirs socio-culturels et des tendances de prise de décision qui reflètent des dynamiques de genre persistantes. L'éducation familiale genrée semble orienter séparément les opportunités de formations professionnelles des hommes et des femmes ainsi que la répartition des rôles agricoles et domestiques. Ces facteurs de socialisation liés au genre effacent la délimitation temporelle de la charge de travail des agricultrices, diminuent leur motivation à reprendre les fermes familiales, et semblent pousser les agricultrices à sous-traiter. De plus, le sentiment de légitimité et la confiance en soi dans les prises de décision semblent plus présents chez les agriculteurs que chez les agricultrices. Ces raisons semblent expliquer l'omniprésence des agriculteurs dans la prise de décision et pourquoi les agricultrices y sont moins prises en considération.

« Je pense que fondamentalement, votre génération sera plus sociale que la mienne » (11/H)

En conclusion, la gouvernance des fermes est un domaine de recherche complexe et nécessitant une approche systémique. Bien que les enjeux de durabilité sociale semblent peu discutés par les participant·es, il est évident qu'ils existent et qu'ils méritent d'être étudiés en profondeur. Pour imaginer dépasser les enjeux liés aux contraintes socio-culturelles et économiques restreignant les agriculteur·rices dans des modèles de gouvernance hiérarchiques, il semble pertinent de considérer les questions de gouvernance sous le prisme du genre. Les résultats de cette recherche suggèrent la nécessité de reconnaître et de valoriser le travail domestique et non-rémunéré des agricultrices afin de les inclure dans la gouvernance des fermes. Enfin, des recherches quantitatives complèteraient les données qualitatives apportées par cette recherche pour fournir une image plus fidèle de la gouvernance des fermes de grandes cultures wallonnes.

9. Bibliographie

- Abdullah, H., & Valentine, B. (2009). Fundamental and Ethics Theories of Corporate Governance. *Middle Eastern Finance and Economics*, 4, 88-96.
- Aguilera, R. V., & Crespi-Cladera, R. (2012). Firm family firms: Current debates of corporate governance in family firms. *Journal of Family Business Strategy*, 3(2), 66-69. <https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2012.03.006>
- Ahrens, J.-P., Landmann, A., & Woywode, M. (2015). Gender preferences in the CEO successions of family firms: Family characteristics and human capital of the successor. *Journal of Family Business Strategy*, 6(2), 86-103. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2015.02.002>
- Amarapurkar, S. S., & Danes, S. M. (2005). Farm Business-Ownning Couples: Interrelationships among Business Tensions, Relationship Conflict Quality, and Spousal Satisfaction. *Journal of Family and Economic Issues*, 26(3), 419-441. <https://doi.org/10.1007/s10834-005-5905-6>
- Anderson, C., & Brown, C. E. (2010). The functions and dysfunctions of hierarchy. *Research in Organizational Behavior*, 30(C), 55-89. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.08.002>
- Anderson, C., Spataro, S. E., & Flynn, F. J. (2008). Personality and organizational culture as determinants of influence. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 702-710. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.702>
- Annes, A., & Wright, W. (2017). Agricultrices et diversification agricole: L'empowerment pour comprendre l'évolution des rapports de pouvoir sur les exploitations en France et aux États-Unis. *Cahiers du Genre*, 63(2), 99-120. <https://doi.org/10.3917/cdge.063.0099>
- Antoine, É. (2019). *Guide du bon usage du genre dans votre communication*. <https://hdl.handle.net/20.500.12279/605>
- Audrin, B., Borzillo, S., & Raub, S. (2024). When the hierarchy folds: How employees may react. *Journal of Business Strategy*, 45(2), 98-106. Scopus. <https://doi.org/10.1108/JBS-12-2022-0221>
- Bakkour, D. (2013). Un essai de définition du concept de gouvernance. *EconPapers*. <https://EconPapers.repec.org/RePEc:lam:estudy:13-05>
- Baldwin, E., Thiel, A., McGinnis, M., & Kellner, E. (2024). Empirical research on polycentric governance: Critical gaps and a framework for studying long-term change. *Policy Studies Journal*, 52(2), 319-348. <https://doi.org/10.1111/psj.12518>
- Berkowitz, A., & Perkins, H. (1984). Stress among Farm Women: Work and Family as Interacting Systems. *Journal of Marriage and the Family*, 46, 161. <https://doi.org/10.2307/351874>
- Bernstein, E., Bunch, J., Canner, N., & Lee, M. (2016). Beyond the Holacracy Hype. *Harvard Business Review*, 94(7), 8.
- Bodiguel, J. (s. d.). Objectif de Développement Durable: Égalité des sexes. *Développement durable*. Consulté 15 mai 2024, à l'adresse <https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/gender-equality/>

- Bonnet, S., & Teuteberg, F. (2024). Decentralized Autonomous Organizations: A Systematic Literature Review and Research Agenda. *International Journal of Innovation and Technology Management*. Scopus. <https://doi.org/10.1142/S0219877024500263>
- Bouchard, C., Cloutier, R., & Gravel, F. (2006). Différences garçons-filles en matière de prosocialité. *Enfance*, 58(4), 377-393. <https://doi.org/10.3917/enf.584.0377>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Bui, S., Costa, I., De Schutter, O., Dedeurwaerdere, T., Hudon, M., & Feyereisen, M. (2019). Systemic ethics and inclusive governance: Two key prerequisites for sustainability transitions of agri-food systems. *Agriculture and Human Values*, 36(2), 277-288. Scopus. <https://doi.org/10.1007/s10460-019-09917-2>
- Buraud, L., Legein, L., & Guieu, A. (2023). *Défricher le genre dans l'agriculture wallonne*. Oxfam, Belgium. <https://oxfambelgique.be/publications/defricher-le-genre-dans-lagriculture-wallonne>
- Burr, V. (2002). *Gender and Social Psychology*. Routledge.
- Byrne, J., Radu-Lefebvre, M., Fattoum, S., & Balachandra, L. (2021). Gender Gymnastics in CEO succession: Masculinities, Femininities and Legitimacy. *Organization Studies*, 42(1), 129-159. Scopus. <https://doi.org/10.1177/0170840619879184>
- Cahuzac, É., & Détang-Dessendre, C. (2011). Le salariat agricole. Une part croissante dans l'emploi des exploitations mais une précarité des statuts. *Économie rurale. Agricultures, alimentations, territoires*, 323, Article 323. <https://doi.org/10.4000/economierurale.3050>
- Carlisle, K., & Gruby, R. L. (2019). Polycentric Systems of Governance: A Theoretical Model for the Commons. *Policy Studies Journal*, 47(4), 927-952. <https://doi.org/10.1111/psj.12212>
- Cavicchioli, D., Bertoni, D., & Pretolani, R. (2018). Farm succession at a crossroads: The interaction among farm characteristics, labour market conditions, and gender and birth order effects. *Journal of Rural Studies*, 61, 73-83. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2018.06.002>
- Charles, H., Raone, J., & Gobert, P. (2017). *Dans quelle mesure l'entreprise libérée est-elle une solution aux nouvelles attentes de la génération Y? Partie II: Dans le contexte d'une holacratie, un employé peut-il avoir le discernement nécessaire à une prise de décision intègre?* https://dial.uclouvain.be/memoire/ucl/en/object/thesis%3A11949/datastream/PDF_01/view
- Child, J., & Rodrigues, S. B. (2003). Corporate Governance and New Organizational Forms: Issues of Double and Multiple Agency. *Journal of Management and Governance*, 7(4), 337-360. <https://doi.org/10.1023/A:1026210608769>
- Chimi, P. M., Mala, W. A., Essouma, F. M., Funwi, F. P., Kamdem, M. E. K., Ngamsou Abdel, K., Nganmegni, L. F. F., Pokam, E. Y. N., Fobane, J. L., Matick, J. H., Bell, J. M., & Mbolo, M. M. (2023). Farm typology and structure of farmer decision making: The case of the production basin of the forest-savannah transition zone,

- Centre Cameroon Region. *Land Use Policy*, 134. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.landusepol.2023.106908>
- Chrisman, J. J., Chua, J. H., & Sharma, P. (1998). Important attributes of successors in family businesses : An exploratory study. *Family Business Review*, 11(1), 19-34. Scopus. <https://doi.org/10.1111/j.1741-6248.1998.00019.x>
- Clair, I. (2016). Faire du terrain en féministe. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 213(3), 66-83. <https://doi.org/10.3917/arss.213.0066>
- Clark, C. E., Arora, P., & Gabaldon, P. (2022). Female Representation on Corporate Boards in Europe : The Interplay of Organizational Social Consciousness and Institutions. *Journal of Business Ethics*, 180(1), 165-186. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04898-x>
- Constantinidis, C. (2010). Entreprise familiale et genre. Les enjeux de la succession pour les filles. *Revue française de gestion*, 200(1), 143-159.
- Coopmans, I., Dessein, J., Accatino, F., Antonioli, F., Bertolozzi-Caredio, D., Gavrilescu, C., Gradziuk, P., Manevska-Tasevska, G., Meuwissen, M., Peneva, M., Petitt, A., Urquhart, J., & Wauters, E. (2021). Understanding farm generational renewal and its influencing factors in Europe. *Journal of Rural Studies*, 86, 398-409. <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2021.06.023>
- Cronin, K. A., Acheson, D. J., Hernández, P., & Sánchez, A. (2015). Hierarchy is Detrimental for Human Cooperation. *Scientific Reports*, 5. Scopus. <https://doi.org/10.1038/srep18634>
- Cullen, P., Ryan, M., O'Donoghue, C., Hynes, S., hUallacháin, D. Ó., & Sheridan, H. (2020). Impact of farmer self-identity and attitudes on participation in agri-environment schemes. *Land Use Policy*, 95, 104660. <https://doi.org/10.1016/j.landusepol.2020.104660>
- Daghagh Yazd, S., Wheeler, S. A., & Zuo, A. (2019). Key Risk Factors Affecting Farmers' Mental Health : A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(23), Article 23. <https://doi.org/10.3390/ijerph16234849>
- Daniele, B.-C. (2024). The farm succession effect on farmers' management choices. *Land Use Policy*, 137. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.landusepol.2023.107014>
- Davis, A. (1983). *Femmes, race et classe* (Paris, Des femmes).
- Díaz Llobet, M., Plana-Farran, M., Riethmuller, M. L., Rodríguez Lizano, V., Solé Cases, S., & Teixidó, M. (2024). Mapping the Research into Mental Health in the Farming Environment : A Bibliometric Review from Scopus and WoS Databases. *Agriculture (Switzerland)*, 14(1). Scopus. <https://doi.org/10.3390/agriculture14010088>
- Dumont, A. (2017). *Analyse systémique des conditions de travail et d'emploi dans la production de légumes pour le marché du frais en Région wallonne*. https://sytra.be/wp-content/uploads/2020/05/2017_UCLOUVAIN_FR_th%C3%A8se_Travail_L%C3%A9gumes_171221.pdf
- EL Khoury, M., Jaouen, A., & Sammut, S. (2024). The liberated firm : An integrative approach involving sociocracy, holacracy, spaghetti organization, management 3.0

- and teal organization. *Scandinavian Journal of Management*, 40(1), 101312. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2023.101312>
- Enderstein, A.-M. (2018). (Not) just a girl: Reworking femininity through women's leadership in Europe. *European Journal of Women's Studies*, 25(3), 325-340. <https://doi.org/10.1177/1350506818765029>
- European CAP Network. (s. d.). *EU CAP Network workshop 'Women-led innovations in agriculture and rural areas'* | European CAP Network. Consulté 7 mai 2024, à l'adresse https://eu-cap-network.ec.europa.eu/events/eu-cap-network-workshop-women-led-innovations-agriculture-and-rural-areas_en
- Eurostat. (2022, novembre). *Farms and farmland in the European Union—Statistics*. Eurostat - Statistics Explained. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Farms_and_farmland_in_the_European_Union_-_statistics
- Eurostat. (2024, février 6). *Farmers and the agricultural labour force—Statistics*. Eurostat. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Farmers_and_the_agricultural_labour_force_-_statistics
- Fallery, B. (2016). Du logiciel libre au management libre : Coordination par consensus et gouvernance polycentrique. *Management & Avenir*, 90(8), 127-150. <https://doi.org/10.3917/mav.090.0127>
- Fischer, H., & Burton, R. J. F. (2014). Understanding Farm Succession as Socially Constructed Endogenous Cycles. *Sociologia Ruralis*, 54(4), 417-438. <https://doi.org/10.1111/soru.12055>
- Fournier, V. (2002). Breaking Through the Grass Ceiling : Women, Power and Leadership in Agricultural Organisations. *Scandinavian Journal of Management*, 1(18), 116-119.
- Grosser, K. (2016). Corporate Social Responsibility and Multi-Stakeholder Governance : Pluralism, Feminist Perspectives and Women's NGOs. *Journal of Business Ethics*, 137(1), 65-81. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2526-8>
- Hammersley, C., Meredith, D., Richardson, N., Carroll, P., & McNamara, J. (2023). Mental health, societal expectations and changes to the governance of farming : Reshaping what it means to be a 'man' and 'good farmer' in rural Ireland. *Sociologia Ruralis*, 63(S1), 57-81. Scopus. <https://doi.org/10.1111/soru.12411>
- Hennink, M., & Kaiser, B. N. (2022). Sample sizes for saturation in qualitative research : A systematic review of empirical tests. *Social Science & Medicine*, 292, 114523. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2021.114523>
- Hermesse, J., Vankeerberghen, A., Lohest, F., & Truyffaut, A. (2023). Co-creative research for transitioning toward a fair and sustainable agri-food system in Brussels, Belgium. *Frontiers in Sustainable Food Systems*, 7. Scopus. <https://doi.org/10.3389/fsufs.2023.868982>
- Herrera Sabillón, B., Gerster-Bentaya, M., & Knierim, A. (2022). Measuring farmers' well-being : Influence of farm-level factors on satisfaction with work and quality of life. *Journal of Agricultural Economics*, 73(2), 452-471. Scopus. <https://doi.org/10.1111/1477-9552.12457>

- Hilb, M. (2016). *New Corporate Governance*. Springer Berlin Heidelberg.
<https://doi.org/10.1007/978-3-662-49060-0>
- Hirata, H. (2021). Travail productif, travail de care. *Actuel Marx*, 70(2), 62-76.
<https://doi.org/10.3917/amx.070.0062>
- Hossain, D. M., Nik Ahmad, N. N., & Siraj, S. A. (2016). Marxist Feminist Perspective of Corporate Gender Disclosures. *Asian Journal of Accounting and Governance*, 7, 11-24. <https://doi.org/10.17576/AJAG-2016-07-02>
- Howarth, M., Kneafsey, R., & Haigh, C. (2008). Centralization and research governance : Does it work? *Journal of Advanced Nursing*, 61(4), 363-372.
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04524.x>
- INASTI. (2023). *Quand avez-vous droit à la pension minimum de conjoint aidant? | INASTI*. <https://www.inasti.be/fr/faq/quand-avez-vous-droit-la-pension-minimum-de-conjoint-aidant>
- IPCC, I. P. on C. C. (2022). *Global Warming of 1.5°C : IPCC Special Report on Impacts of Global Warming of 1.5°C above Pre-industrial Levels in Context of Strengthening Response to Climate Change, Sustainable Development, and Efforts to Eradicate Poverty*. Cambridge University Press. <http://dlib.hust.edu.vn/handle/HUST/21737>
- Jacobs, C., Berglund, M., Kurnik, B., Dworak, T., Marras, S., Mereu, V., & Michetti, M. (2019). *Climate change adaptation in the agriculture sector in Europe* (4/2019; p.). European Environment Agency (EEA).
<https://library.wur.nl/WebQuery/wurpubs/555523>
- Jayaraman, A., Rajan, S. C., & Ramu, P. (2024). Food system resilience : Unraveling power relations and the Matthew effect in farmers networks. *Technological Forecasting and Social Change*, 200. Scopus.
<https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.123144>
- Khan, H. (2011). A Literature Review of Corporate Governance. *International Conference on E-Business, Management and Economics*, 25, 1-5.
- King, N. (2004). Using Templates in the Thematic Analysis of Text. In *Essential Guide to Qualitative Methods in Organizational Research* (p. 257-270).
<https://doi.org/10.4135/9781446280119.n21>
- Konefal, J., Mascarenhas, M., & Hatanaka, M. (2005). Governance in the Global Agro-food System : Backlighting the Role of Transnational Supermarket Chains. *Agriculture and Human Values*, 22(3), 291-302. <https://doi.org/10.1007/s10460-005-6046-0>
- Koopmans, M. E., Rogge, E., Mettepenningen, E., Knickel, K., & Šūmane, S. (2018). The role of multi-actor governance in aligning farm modernization and sustainable rural development. *Journal of Rural Studies*.
<https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2017.03.012>
- Larousse. (2024, mai 22). *Définitions : Autocratie—Dictionnaire de français Larousse*. <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/autocratie/6647>
- Le Robert. (2024). *oligarchie—Définitions, synonymes, prononciation, exemples | Dico en ligne Le Robert*. <https://dictionnaire.lerobert.com/definition/oligarchie>

- Législation/Règles particulières aux baux à ferme.* (s. d.). Consulté 24 mai 2024, à l'adresse
<http://environnement.wallonie.be/legis/agriculture/generalites/generalite007.htm>
- Lehberger, M., & Hirschauer, N. (2015). What causes the low share of female farm managers? An explorative study from Eastern Germany. *Jahrbuch Der Österreichischen Gesellschaft Für Agrarökonomie*, 23, 111-120.
- Les fermes partagées—SAW B.* (s. d.). Consulté 17 mars 2024, à l'adresse https://saw-b.be/wp-content/uploads/sites/39/2021/03/0444-SAWB-Etude-2021_132p-v11-Planche-compressée.pdf
- Leslie, I. S. (2017). Queer Farmers: Sexuality and the Transition to Sustainable Agriculture. *Rural Sociology*, 82(4), 747-771. Scopus.
<https://doi.org/10.1111/ruso.12153>
- L'Initiative internationale « 4 pour 1000 ». (2021, novembre 26). *L'Initiative internationale « 4 pour 1000 »- Les sols pour la sécurité alimentaire et le climat.*
<https://4p1000.org/>
- Lombardo, E. (2016). Social Constructivism in European Integration Theories: Gender and Intersectionality Perspectives. *Gendering European Integration Theory: Engaging New Dialogues*, 123-146. <https://doi.org/10.2307/j.ctvdf0cv9.9>
- Lopez, V., & Whitehead, D. (2013). Sampling data and data collection in qualitative research. In *Nursing & midwifery research: Methods and appraisal for evidence-based practice* (p. 123-140).
- Luo, Y., & Salterio, S. E. (2022). The Effect of Gender on Investors' Judgments and Decision-Making. *Journal of Business Ethics*, 179(1), 237-258.
<https://doi.org/10.1007/s10551-021-04806-3>
- Magnan, A. (2022). *Le développement du salariat précaire dans l'agriculture française: Une approche d'économie institutionnelle* [Thèse de doctorat, université Paris-Saclay]. <https://theses.fr/2022UPASB020>
- Manevska-Tasevska, G., Petitt, A., Larsson, S., Bimbilovski, I., Meuwissen, M. P. M., Feindt, P. H., & Urquhart, J. (2021). Adaptive Governance and Resilience Capacity of Farms: The Fit Between Farmers' Decisions and Agricultural Policies. *Frontiers in Environmental Science*, 9. <https://doi.org/10.3389/fenvs.2021.668836>
- Mann, S. (2024). Farming without farms? Challenges for organisational behaviour research in an upcoming transformation process. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 27(1), 1-13. Scopus.
<https://doi.org/10.1108/IJOTB-11-2022-0219>
- Matusik, J. G., Mitchell, R. L., Hays, N. A., Fath, S., & Hollenbeck, J. R. (2022). The highs and lows of hierarchy in multiteam systems. *Academy of Management Journal*, 65(5), 1571-1592. Scopus. <https://doi.org/10.5465/amj.2020.0369>
- McGinnis, M. D. (2016). *Polycentric Governance in Theory and Practice: Dimensions of Aspiration and Practical Limitations* (SSRN Scholarly Paper 3812455). <https://doi.org/10.2139/ssrn.3812455>
- McGrath, S. K., & Whitty, S. J. (2019). Governance terminology confusion in management and project management reference documents. *Journal of Modern Project Management*, 7(3), Article 3. <https://doi.org/10.19255/JMPM02008>

- McGuire, J. K., Berg, D., Catalpa, J. M., Morrow, Q. J., Fish, J. N., Rider, G. N., Steensma, T., Cohen-Kettenis, P. T., & Spencer, K. (2020). Utrecht Gender Dysphoria Scale - Gender Spectrum (UGDS-GS) : Construct validity among transgender, nonbinary, and LGBTQ samples. *International Journal of Transgender Health*. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/26895269.2020.1723460>
- Meuwissen, M. P. M., Feindt, P. H., Spiegel, A., Termeer, C. J. A. M., Mathijs, E., Mey, Y. D., Finger, R., Balmann, A., Wauters, E., Urquhart, J., Vigani, M., Zawalińska, K., Herrera, H., Nicholas-Davies, P., Hansson, H., Paas, W., Slijper, T., Coopmans, I., Vroege, W., ... Reidsma, P. (2019). A framework to assess the resilience of farming systems. *Agricultural Systems*, 176, 102656. <https://doi.org/10.1016/j.agsy.2019.102656>
- Mitter, H., Larcher, M., Schönhart, M., Stöttinger, M., & Schmid, E. (2019). Exploring Farmers' Climate Change Perceptions and Adaptation Intentions : Empirical Evidence from Austria. *Environmental Management*, 63(6), 804-821. <https://doi.org/10.1007/s00267-019-01158-7>
- Nazzaro, C., Stanco, M., Uliano, A., Lerro, M., & Marotta, G. (2022). Collective smart innovations and corporate governance models in Italian wine cooperatives : The opportunities of the farm-to-fork strategy. *International Food and Agribusiness Management Review*, 25(5), 723-736. <https://doi.org/10.22434/IFAMR2021.0149>
- Nowell, L. S., Norris, J. M., White, D. E., & Moules, N. J. (2017). Thematic Analysis : Striving to Meet the Trustworthiness Criteria. *International Journal of Qualitative Methods*, 16(1), 1609406917733847. <https://doi.org/10.1177/1609406917733847>
- Ostrom, V., Tiebout, C. M., & Warren, R. (1961). The Organization of Government in Metropolitan Areas : A Theoretical Inquiry. *American Political Science Review*, 55(4), 831-842. <https://doi.org/10.2307/1952530>
- Pastier, K. (2024). Beyond democratic degeneration, horizontal and liberated organization? The agonistic approach of a Belgian food co-op. *Economic and Industrial Democracy*, 0143831X231223696. <https://doi.org/10.1177/0143831X231223696>
- Perc, M. (2014). The Matthew effect in empirical data. *Journal of The Royal Society Interface*, 11(98), 20140378. <https://doi.org/10.1098/rsif.2014.0378>
- Piquero, N. L., Vieraitis, L. M., Piquero, A. R., Tibbetts, S. G., & Blankenship (deceased), M. (2013). The Interplay of Gender and Ethics in Corporate Offending Decision-Making. *Journal of Contemporary Criminal Justice*, 29(3), 385-398. <https://doi.org/10.1177/1043986213496379>
- Plateau, L. (2021). *Articuler autogestion, agroécologie et territoire—Une analyse des organisations de coopération agricole au stade de la production en Belgique* (2013/330869). ULB -- Université Libre de Bruxelles.
- Polet, F. (2024, mai 16). *Du «Sud» au «Sud global»*. Centre tricontinental. <https://www.cetri.be/Du-Sud-au-Sud-global>
- Prokop, V., Zapletalova, D., Gyamfi, S., & Gerstlberger, W. (2023). Do we need human capital heterogeneity for energy efficiency and innovativeness? Insights from European catching-up territories. <https://doi.org/10.1016/j.enpol.2023.113565>

- Prügl, E. M. (2011). *Transforming masculine rule : Agriculture and rural development in the European Union*. 181. Scopus. <https://doi.org/10.3998/mpub.2146717>
- Pruvost, G. (2019). Penser l'écoféminisme. Féminisme de la subsistance et écoféminisme vernaculaire. *Travail, genre et sociétés*, 42(2), 29-47. <https://doi.org/10.3917/tgs.042.0029>
- Raelin, J. A. (2020). Hierarchy's subordination of democracy and how to outrank it. *Management Learning*, 51(5), 620-633. <https://doi.org/10.1177/1350507620928154>
- Ran, Z., Gul, A., Akbar, A., Haider, S. A., Zeeshan, A., & Akbar, M. (2021). Role of Gender-Based Emotional Intelligence in Corporate Financial Decision-Making. *Psychology Research and Behavior Management*. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.2147/PRBM.S335022>
- Riley, M. (2009). Bringing the 'invisible farmer' into sharper focus : Gender relations and agricultural practices in the Peak District (UK). *Gender, Place and Culture*. <https://doi.org/10.1080/09663690903279138>
- Riley, M. (2016). Still Being the 'Good Farmer' : (Non-)retirement and the Preservation of Farming Identities in Older Age. *Sociologia Ruralis*, 56(1), 96-115. <https://doi.org/10.1111/soru.12063>
- Robert, M., Thomas, A., & Bergez, J.-E. (2016). Processes of adaptation in farm decision-making models. A review. *Agronomy for Sustainable Development*, 36(4), 64. <https://doi.org/10.1007/s13593-016-0402-x>
- Robinson, G. M. (2018). Globalization of Agriculture. *Annual Review of Resource Economics*, 10(Volume 10, 2018), 133-160. <https://doi.org/10.1146/annurev-resource-100517-023303>
- Rodan, S. (2010). Structural holes and managerial performance : Identifying the underlying mechanisms. *Social Networks*, 32(3), 168-179. <https://doi.org/10.1016/j.socnet.2009.11.002>
- Roy, P., Tremblay, G., Robertson, S., & Houle, J. (2017). "Do it All by Myself" : A Salutogenic Approach of Masculine Health Practice Among Farming Men Coping With Stress. *American Journal of Men's Health*, 11(5), 1536-1546. <https://doi.org/10.1177/1557988315619677>
- Saleh, R., & Ehlers, M.-H. (2023). Exploring farmers' perceptions of social sustainability. *Environment, Development and Sustainability*. <https://doi.org/10.1007/s10668-023-04140-w>
- Shortall, S. (2014). Farming, identity and well-being : Managing changing gender roles within Western European farm families. *Anthropological Notebooks*, 20(3).
- SPW. (2022a). *Productions végétales*. Etat de l'Agriculture Wallonne. <http://etat-agriculture.wallonie.be/cms/render/live/fr/sites/reaw/contents/indicatorsheets/EAW2.html>
- SPW. (2022b, juillet 28). *Genre en agriculture*. Etat de l'Agriculture Wallonne. http://etat-agriculture.wallonie.be/cms/render/live/fr/sites/reaw/contents/indicatorsheets/EAW-A_II_b_5.html
- SPW. (2022c, septembre 7). *Population active*. Etat de l'Agriculture Wallonne. http://etat-agriculture.wallonie.be/cms/render/live/fr/sites/reaw/contents/indicatorsheets/EAW-A_II_b_2.html

- SPW. (2022d, septembre 7). *Type de main-d'œuvre*. Etat de l'Agriculture Wallonne. http://etat-agriculture.wallonie.be/cms/render/live/fr/sites/reaw/contents/indicatorsheets/EAW-A_II_b_4.html
- SPW. (2022e, septembre 20). *Temps de travail*. Etat de l'Agriculture Wallonne. http://etat-agriculture.wallonie.be/cms/render/live/fr/sites/reaw/contents/indicatorsheets/EAW-A_II_b_3.html
- SPW. (2023a). *2022, en chiffres...* Etat de l'Agriculture Wallonne. http://etat-agriculture.wallonie.be/cms/render/live/fr/sites/reaw/contents/indicatorsheets/EAW-A_I_a_2.html
- SPW. (2023b). *Revenu comparable*. Etat de l'Agriculture Wallonne. http://etat-agriculture.wallonie.be/cms/render/live/fr/sites/reaw/contents/indicatorsheets/EAW-A_I_c_5.html
- SPW. (2023c, décembre 4). *Exploitations agricoles*. Etat de l'Agriculture Wallonne. http://etat-agriculture.wallonie.be/cms/render/live/fr/sites/reaw/contents/indicatorsheets/EAW-A_II_b_1-1.html
- SPW. (2023d, décembre 4). *Exploitation-type spécialisée en grandes cultures*. Etat de l'Agriculture Wallonne. http://etat-agriculture.wallonie.be/cms/render/live/fr/sites/reaw/contents/indicatorsheets/EAW-C_II_a.html
- SPW. (2023e, décembre 4). *Marge brute, excédent brut et revenus de l'exploitation wallonne*. Etat de l'Agriculture Wallonne. http://etat-agriculture.wallonie.be/cms/render/live/fr/sites/reaw/contents/indicatorsheets/A_I_II_b.html
- SPW. (2023f, décembre 4). *Superficie Agricole Utilisée*. Etat de l'Agriculture Wallonne. <http://etat-agriculture.wallonie.be/cms/render/live/fr/sites/reaw/contents/indicatorsheets/EAW-1.html>
- Sutton, J., & Austin, Z. (2015). Qualitative Research: Data Collection, Analysis, and Management. *The Canadian Journal of Hospital Pharmacy*, 68(3), 226-231. <https://doi.org/10.4212/cjhp.v68i3.1456>
- Tayşir, E. A., & Pazarcık, Y. (2013). Business Ethics, Social Responsibility and Corporate Governance: Does the Strategic Management Field Really Care about these Concepts? *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99, 294-303. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.497>
- Trauger, A., Sachs, C., Barbercheck, M., Kiernan, N. E., Brasier, K., & Findeis, J. (2008). Agricultural education: Gender identity and knowledge exchange. *Journal of Rural Studies*, 24(4), 432-439. <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2008.03.007>
- UAW, U. des agricultures W. (2024, mars 19). *Enjeux de la mixité et de l'égalité professionnelle dans le monde agricole*. UAW| Union des agricultures Wallonnes. <https://www.uniondesagricultriceswallonnes.be/congres/enjeux-de-la-mixite-et-de-legalite-professionnelle-dans-le-monde-agricole>

- Umar, I. M., Mustafa, H., Sidek, S., & Lau, W. Y. (2024). Moderating role of trust in the relationship between corporate governance and performance of agricultural cooperatives in Nigeria. *Social Sciences & Humanities Open*, 9, 100831. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.100831>
- Vaismoradi, M., Turunen, H., & Bondas, T. (2013). Content analysis and thematic analysis : Implications for conducting a qualitative descriptive study. *Nursing & Health Sciences*, 15(3), 398-405. <https://doi.org/10.1111/nhs.12048>
- Zwart, T. A., Lamers, M., & Mathijs, E. (2021). Collaborating for Change : A Social Practices Approach to Partnerships for Sustainable Food and Agriculture. *The International Journal of Sociology of Agriculture and Food*, 27(2), 73-88. <https://doi.org/10.48416/ij saf.v27i2.79>

Rôle du genre dans la gouvernance des fermes : Contexte des grandes cultures wallonnes

Cloé Christiaens

Ce mémoire s'intéresse au rôle du genre dans la gouvernance des fermes en contexte de grandes cultures wallonnes. L'objectif principal est de renforcer les connaissances sur les dynamiques de genre et de tester la pertinence des interactions théoriques entre gouvernance et genre en agriculture. Cette recherche aborde deux questions principales : « Comment les fermes sont-elles gouvernées en contexte de grandes cultures wallonnes ? » et « Comment les dynamiques de genre façonnent-elles ces modèles de gouvernance ? ». Pour répondre à ces questions, une méthode qualitative est adoptée, reposant sur des entretiens semi-structurés réalisés avec des agriculteur·rices responsables de la prise de décision dans leur ferme.

Les résultats montrent que les fermes de grandes cultures wallonnes semblent principalement gouvernées par des agriculteurs seuls et des couples hétérosexuels. Les décisions semblent prises en consultation avec divers conseiller·es et reposent sur une culture de la confiance. Des dynamiques genrées sont observées, notamment en ce qui concerne la répartition du travail domestique et professionnel, ainsi que le sentiment de légitimité des agricultrices à participer à la prise de décision. Les agricultrices sont sous-représentées aux postes de gestionnaire, et celles interrogées se sentent souvent moins légitimes en raison de leur manque de connaissance ou d'expérience dans les grandes cultures.

Ce mémoire conclut que la gouvernance des fermes de grandes cultures wallonnes semble encore largement influencée par des traditions familiales et des normes de genre, ce qui limite les opportunités pour les agricultrices d'occuper des rôles décisionnaires. Il est recommandé de poursuivre les recherches pour mieux comprendre ces dynamiques et d'élaborer des politiques visant à favoriser une gouvernance plus inclusive et équitable dans le contexte des grandes cultures.