



Qu'est-ce qui rend les femmes du secteur de l'agroalimentaire heureuses...?

Comprendre et expliquer le rapport au travail des femmes du secteur de l'agroalimentaire et ce qui les différencie des hommes

Synthèse - Livre Blanc

Françoise PERCEVAULT CAZAURANG, ManageriA
et
Marie-Christine JEAN, K.°liopé Conseil
+33 6 58 57 81 84
mcjean@kalliopeconseil.com

Juin 2021

www.kalliopeconseil.com





Sommaire



La démarche
Contexte, objectifs, méthodologie



Management summary
Principaux enseignements



In fine
Conclusions → Girl Power!



La démarche

Contexte, objectifs, méthodologie





Recruter signifie comprendre

- ▶ Créé en 1990 et d'origine familiale, ManageriA est un **cabinet de recrutement et de conseil RH** spécialiste des secteurs du monde agricole et de l'**agroalimentaire**, bien enraciné dans sa communauté.



Help people build bridges

- ▶ Kalliopê Conseil est une **agence de conseil et d'études marketing** dont l'ambition est d'aider ses clients en les accompagnant sur des problématiques couvrant 3 champs d'expertise: **Marketing, Prospective et Innovation, People (not just consumer!) Insights et Management & Climat social.**



Parce que bien recruter et être agile...

...c'est d'abord écouter et partager, puis approfondir pour mieux comprendre

- ▶ En parfaite cohérence avec sa signature, ManageriA réalise régulièrement des études dont il partage les résultats et principaux enseignements avec tous ses partenaires sous forme de livres blancs, d'articles...
- ▶ Et c'est ainsi qu'une **étude quantitative** exhaustive investiguant les **rapports qu'entretiennent avec leur secteur les professionnels de l'agroalimentaire** a été réalisée puis publiée fin 2020.

The image shows the cover of a white paper. At the top left is the MANAGERIA logo with the tagline 'Approche directe de cadres'. At the top right is the REGIONSJOB logo. The title 'QUELS RAPPORTS LES PROFESSIONNELS DE L'AGROALIMENTAIRE ENTRETIENNENT- ILS AVEC LEUR SECTEUR ?' is centered in red. Below the title, it says 'Etude réalisée entre septembre 2020 et décembre 2020'. At the bottom center is the MANAGERIA logo. The cover is decorated with images of a cow, tomatoes, a farmer in a field, and a child eating an apple, all arranged in a geometric pattern of red and white diamonds.



La prémisse

De cette étude émerge un enseignement particulièrement interpellant

- Comme les hommes, les femmes sont environ **90%** à
- ▶ Être **fières** de travailler dans l'agroalimentaire et
 - ▶ **Aimer leur métier**

MAIS

Par rapport aux hommes...

- ▶ Elles déclarent s'y **réaliser dans une moindre mesure**, que ce soit personnellement ou professionnellement
- ▶ Elles ont une **plus faible intention de rester** dans le secteur
- ▶ Elles ont des **leviers de satisfaction** au travail différents...
- ▶ Elles souhaitent différentes **améliorations dans leur travail**
- ▶ et elles portent un **regard différent** sur le **secteur agroalimentaire et ses valeurs**





Objectif de la présente démarche, en collaboration avec

*C'est donc ce qu'on a cherché à comprendre, confirmer ou infirmer, tout simplement **en allant à la rencontre de femmes, expérimentées, toutes professionnelles du secteur de l'agroalimentaire**, et s'y épanouissant, pour leur poser toute sorte de questions sur...*



leur rapport au travail



leur vision du secteur de l'agroalimentaire



leur perception des (éventuelles!) différences hommes/ femmes



I. Les Femmes

Bénédicte: 56 ans, En couple, 2 beaux-enfants, Province - Business Development

Gabrielle: 46 ans, Mariée, 2 enfants, Province - Direction d'Usine

Charlotte: 45 ans, Mariée, 2 enfants, Province - Marketing/ Communication

Aurore: 47 ans, Divorcée, 1 fille, Expatriée - R&D/ Qualité

Chloé: 46 ans, Mariée, 2 enfants, Province - Marketing/ Communication

Ingrid: 56 ans, Mariée, 3 enfants, Paris/ RP - R&D/ Qualité

N.B.: Pour préserver l'anonymat des interviewées, les prénoms utilisés ici sont des pseudonymes

Les femmes



Écouter et entendre des salariées expérimentées du secteur: leurs perceptions, leurs attentes, leurs satisfactions et insatisfactions...

→ 1 Triade, 1 dyade et 1 entretien de salariées du secteur

Mai 2021

La recherche



Revisiter rapidement les fondamentaux: qu'est-ce que la satisfaction au travail? Comment la mesure-t-on? Qu'est-ce qui est propre aux femmes?

→ Recherche documentaire

Avril 2021



Management summary

Principaux enseignements





Principaux enseignements de cette phase qualitative



I. Les femmes adorent leur travail... peut-être même plus que les hommes!



II. Et elles s'y réalisent et font preuve d'un attachement frôlant la vocation envers l'agroalimentaire, qu'elles n'ont nullement l'intention de quitter



III. Ce qui les distingue des hommes, ce sont les leviers de leur satisfaction au travail, les raisons et dynamiques de leur attachement et de leur rapport au travail et au secteur



IV. La problématique de genre n'est pas un problème en soi... mais peut néanmoins aussi avoir des aspects négatifs



V. Elles ne s'étonnent pas des résultats 'générés' de l'étude quantitative et fournissent d'intéressantes pistes d'explication



On confirme certains résultats de la phase quantitative...

Les femmes à qui nous avons
parlé
ne se contentent pas
d'aimer
et d'être fières
de leur travail:
elles l'adorent!





...mais on est moins en ligne avec d'autres



Elles déclarent spontanément s'y
**réaliser, personnellement,
comme professionnellement...**



...mais on n'est moins en ligne avec d'autres

...et entrent **en résonance totale**
avec leur secteur,
l'agroalimentaire, qui devient
une seconde identité et qu'elles
n'ont **nullement l'intention de**
quitter





Le rapport au travail: *femmes et hommes... Same difference?*

Il est donc effectivement clair que femmes comme hommes peuvent autant aimer leur travail et en être aussi fiers... voire même s'y réaliser tout autant et partager l'attachement au secteur agro.

*Cependant, **c'est le pourquoi de cet amour et de cette fierté qui est différent...** ce qui explique parfois les résultats du quanti... mais peut aussi parfois les infirmer ou surtout les nuancer*





Insight #1

*Tout d'abord, soyons clairs, elle se considèrent comme **des professionnelles comme les autres**: le genre ne doit/ devrait être qu'une question de diversité comme une autre et pas un problème ou une posture...*



« Quand je suis au travail, je ne suis ni une femme, ni un homme; je suis un professionnel. [...] Je n'ai pas de casquette de genre quand je suis au travail. »
Ingrid



Insight #2

...cela dit, comme toute variable de diversité en entreprise, elles estiment qu'**être une femme est une force, une richesse** apportée et ne le vivent surtout pas comme une tare



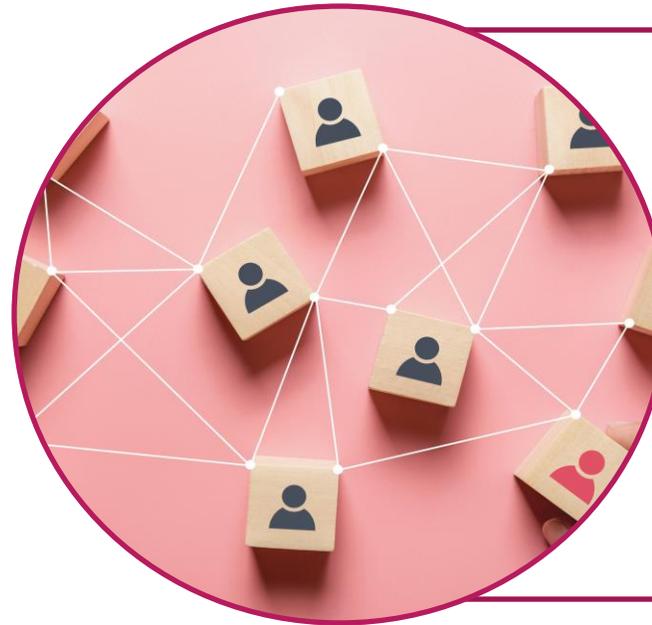
« Par contre, j'ai toujours fait remarquer quand on était en codir - dans mon dernier codir, on n'était que deux femmes sur 10 - j'ai toujours dit que ça manquait un peu de femmes. [...] Le travail pour moi c'est plus une question de compétences plutôt que d'hommes et de femmes, par contre c'est vrai qu'il faut savoir de temps en temps ramener un peu de femmes pour l'équilibre dans l'émotionnel, dans plein de décisions ou dans plein de situations mais pas que... c'est à dire que je ne réduis pas la femme qu'à ça. » Chloé





Insight #3

Toutes les femmes interrogées ici mettent en avant la **fusion complète, totale**, qui existe entre leur travail, leur vie personnelle, leur identité et le secteur de l'agro...



Le secteur agro-alimentaire



La femme, sa personnalité, sa sensibilité, toute sa vie



Le travail

Une fusion, une synergie

« Il faut un alignement entre ses valeurs à soi et les valeurs de l'entreprise dans laquelle on travaille avant tout. Et c'est d'autant plus vrai dans l'industrie agro parce que l'industrie agro demande une grosse abnégation de soi. Cette notion de dichotomie entre pro/ perso est très compliquée dans l'agro... » Gabrielle



Insight #4

...à la différence des hommes qui eux, auraient **une relation plus fonctionnelle au travail, moins affective, et cloisonneraient davantage les différentes facettes de leur vie, de ce qu'ils sont.**



« Je ne suis pas du tout quelqu'un de dichotomique: il y en a qui ont le côté pro d'un côté et le côté perso de l'autre... Moi, j'estime que c'est ma vie, que ce soit du pro ou du perso, et les deux sont intimement maillés. » Géraldine



Insight #5

Ainsi, elles considèrent qu'elles valorisent effectivement davantage les valeurs traditionnellement dites 'féminines' et les leviers plus affectifs de satisfaction que leurs confrères masculins, en particulier: La possibilité de se réaliser en tant que femme et que professionnelle, le collectif, la collaboration, l'empathie, la gentillesse, etc.

Parfois au détriment de la reconnaissance et de la rémunération



*« C'est vrai qu'il y a une norme dans beaucoup de sociétés où être gentil n'est pas la bonne façon de manager; je ne suis pas d'accord avec ça. »
Brigitte*

*« Je n'ai pas fait le choix de l'argent dans ce poste, mais ce n'est pas grave: je vais au travail avec la banane! »
Charlotte*



Insight #6

Dans le même ordre d'idées, elles estiment aussi que **les hommes ont un rapport plus pragmatique au travail et qu'ils sont plus sensibles à ses dimensions statutaires** (le niveau hiérarchique du poste occupé, la rémunération, la reconnaissance tant des supérieurs que des homologues ou des subordonnés...) **alors qu'elles ont primordialement des attentes plus intangibles, affectives** (le collectif, se réaliser...)



« C'est vrai qu'une femme a d'abord envie de se réaliser dans son poste, dans son travail et d'être considérée, et, en deuxième, elle voudra être rémunérée. » Ingrid

« Je pense que la femme recherche la réussite collective. Les hommes, en général, sont plutôt sur une recherche individuelle, de réussite individuelle, de 'j'ai réussi, je suis fort'... On joue des coudes pour avoir le meilleur poste dans un comité de direction... » Charlotte



Insight #7

Et enfin, idée voisine, encore, elles **valorisent plus le cadre de leur travail et la souplesse des horaires.**

Sans doute en lien avec la fameuse **charge mentale** (a fortiori quand il y a présence d'enfants) mais aussi, et c'est important, comme **facteur d'autonomie et preuve de confiance**, dans le cas des horaires, et comme **catalyseur de convivialité et d'échanges** dans le cas des locaux et du cadre de travail.



« Aujourd'hui, il y a des questions qui se posent sur les bureaux, le télétravail... le télétravail, c'est vrai que chez nous, heureusement qu'il y a eu la crise, pour montrer que les gens étaient capables de travailler tout seuls chez eux sinon, c'était un truc tabou, c'était hors de question, on n'y réfléchit même pas, de toute manière, les gens qui sont en télétravail ne travaillent pas. C'est sûr que le côté masculin impacte la façon de travailler d'une entreprise. » Bénédicte





PAR AILLEURS...

La problématique de genre, réalité complexe s'il en est, peut aussi avoir des répercussions négatives...



Ce qui peut poser problème, c'est...

Insight #8

Le regard des hommes

Le *machisme* persistant, même inconsciemment, de la 'vieille' génération...

Le fameux *plafond de verre*, qui existe souvent toujours...

Les '*boys clubs*'...

L'*image regrettable* que cette réalité donne d'une entreprise...

Et le fait qu'elle *nuît à sa richesse* en se privant de ce que les femmes ont **AUSSI** beaucoup à apporter...

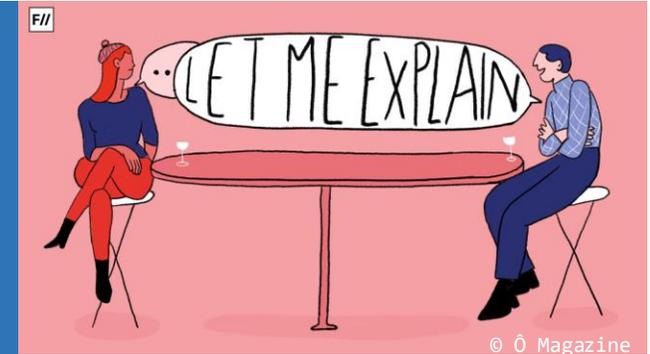
Le '*Mansplaining*'



Le 'Mansplaining'

- Concept féministe né dans les années 2010 qui désigne une situation où un homme explique à une femme quelque chose qu'elle sait déjà, voire dont elle est experte, sur un ton potentiellement paternaliste ou condescendant.

Source: Wikipedia



« Plus on monte dans la hiérarchie, plus ça peut poser un problème parce que vous êtes face à des hommes et qu'en fonction de la personnalité de certains hommes, eux voient les femmes différemment. [...] Je le dis en off aussi mais nous, dans notre organisation, sans que ce soit dit, on a un comité de direction de la branche 100% masculin, il y a des gens qui ont posé cette question parce que le sujet de la parité hommes/ femmes était d'actualité... On sent que la question gêne et je pense que c'est une bande de mecs et qu'ils sont contents d'être entre eux. On le sent. Et je pense qu'être un homme est plus favorable à certains avancements qu'être une femme. » Bénédicte



Insight #9

Une question de cultureS

*La culture du **pays d'origine** de l'entreprise...*

*La culture **propre à certaines entreprises, ses valeurs propres**, l'impulsion donnée par la direction qui notamment sont liées à ce fameux regard que certains hommes portent sur les femmes et au fait que les **valeurs dites traditionnellement féminines sont sous-estimées...***

...comme les femmes qui les portent, peuvent être considérées avec condescendance



« Moi, j'ai essentiellement travaillé dans des entreprises internationales: vraiment internationales, à culture internationale. Donc, il y avait beaucoup de choses qui étaient écrêtées au niveau culturel. Et en particulier, j'ai passé plus d'une décennie dans une entreprise danoise, de culture danoise... Alors là, c'était... No problem! Il n'y avait vraiment pas de problèmes. [...] Après, effectivement, quand je regarde plus du côté des entreprises plus de culture française, il peut y avoir de petits comportements... un peu... de façon inconsciente... » Ingrid



Et plus directement,
comment expliquent-elles les résultats 'genrés' de l'étude quantitative?

La problématique
à laquelle
on les a exposées...



Nous avons réalisé une vaste étude sur le rapport qu'entretiennent les professionnels avec leur secteur, soit le secteur agroalimentaire.

De cette étude émerge un enseignement particulièrement interpellant:

*Si les femmes sont **aussi fières** de travailler dans l'agroalimentaire que leurs collègues masculins et **aiment autant leur métier** qu'eux...*

*...elles déclarent **s'y réaliser dans une moindre mesure**, que ce soit personnellement ou professionnellement, **jugent les valeurs du secteur moins gratifiantes** et ont par ailleurs des **sources de satisfaction différentes** de celles des hommes*

Êtes-vous d'accord avec ce constat ? L'avez-vous observé ?

Qu'est-ce que ça vous inspire ?

Comment expliqueriez-vous ces différences ?



De manière générale, elles ne sont pas étonnées... laissons-leur la parole...

« Les femmes, elles ont plus d'attentes; il y a plus d'exigences. [...] Les hommes sont plus dans le survol, moins dans l'affect... je pense qu'ils sont moins dans la recherche d'épanouissement pour l'épanouissement. » Charlotte

« Pour moi, ce n'est pas lié à l'agroalimentaire. Je pense que ce n'est pas spécifique à l'agro. » Aurore

« D'une manière générale, notre génération a eu besoin de chercher dans le travail sa place [...] donc, on est peut-être obligées de fournir un petit peu plus d'efforts ou de se poser plus de questions. Du coup, effectivement, ça crée des attentes. [...] C'est lié à l'évolution de la société en général. On ne doit pas retrouver ça que dans l'agroalimentaire... » Ingrid

« J'aurais tendance à dire que les hommes ont toujours du mal à avouer qu'ils ne sont pas bien. Une femme va être plus courageuse... va dire qu'elle ne va pas bien. » Bénédicte

« Pour s'accomplir et se développer dans nos métiers, il faut accepter de faire des sacrifices, comme on le disait au début. C'est à dire que s'accomplir et se développer, en se limitant à faire ses 8h par jour, pour moi, dans beaucoup de postes, ça ne peut pas marcher. Donc, une des raisons, ça peut être qu'on peut aimer le métier, par contre si on n'est pas prêt à [ou qu'on n'a pas la possibilité de] aller un petit peu au-delà, laisser sa curiosité s'exprimer, donner un petit peu plus de temps au projet par rapport au quotidien, très clairement, il y a une part de développement qui peut manquer. » Gabrielle

« Peut-être qu'on est plus exigeantes que les autres sur les attentes que l'on a par rapport à notre métier. Et du coup, on n'a pas la satisfaction d'un accomplissement parfait. » Chloé



In fine

Conclusions





En conclusion...

L'agroalimentaire: un secteur ni plus ni moins conservateur ou macho que les autres

*A l'aune de ces résultats, et en regard de la recherche documentaire réalisée en amont, il est clair que certains a priori (négatifs) sont démentis. L'agroalimentaire, en ce qui concerne la diversité hommes/ femmes, et les questions de rapport au travail que cela peut soulever, est **à l'image du monde du travail en général**, ni meilleur, ni moins bien; un secteur médian, dans la moyenne, en quelque sorte.*

Un réel reflet de notre société... toujours en évolution... dans le bon sens!





En conclusion...

Girl Power!

*Professionnelles avant tout, refusant d'être cantonnées à leur genre, les femmes ne sont pas moins **fières d'être femmes**. Au contraire, loin d'être des victimes, elles le revendiqueraient même, d'une certaine façon, dans le sens où elles ont la **conviction d'avoir beaucoup à apporter**, d'abord en tant que pro, mais aussi en tant que femmes, cette pluralité n'existant de toute façon pas réellement pour elles, comme on l'a vu: l'une étant indissociable de l'autre.*

Reste à voir la place qu'elles prendront et qu'on continuera de leur laisser prendre...





Qu'est-ce qui rend les femmes du secteur de l'agroalimentaire heureuses...?

Comprendre et expliquer le rapport au travail des femmes du secteur de l'agroalimentaire et ce qui les différencie des hommes

Synthèse - Livre Blanc

Françoise PERCEVAULT CAZAURANG, ManageriA
et
Marie-Christine JEAN, K.°liópé Conseil
+33 6 58 57 81 84
mcjean@kalliopeconseil.com

Juin 2021

www.kalliopeconseil.com

