

Les femmes dans le milieu des vins et spiritueux

Jérôme Sciacchitano

Œnologue – Fondateur du cabinet de recrutement Modules-Team – Strasbourg – France.



Extrait de la Revue des Œnologues n° 173
search.oeno.tm.fr

Notre chronique RH s'arrête ce mois-ci sur un sujet crucial, souvent abordé mais jamais résolu : les femmes dans l'univers des vins et spiritueux. Cette thématique est importante à mes yeux et à travers ce que j'observe au quotidien. Le féminisme est un ensemble de mouvements et d'idées politiques, philosophiques et sociales, qui partagent un but commun : définir, promouvoir et atteindre l'égalité politique, économique, culturelle, personnelle, sociale et juridique entre les femmes et les hommes. Cette définition est simple et pourtant peut faire peur. Mais pourquoi notre civilisation ne donne pas d'emblée les mêmes droits et pourquoi les femmes doivent se battre pour cela ? Je ne verserai pas dans la démagogie mais tenterai de démontrer les écarts et incohérences observés encore en 2019.

On reconnaît le degré de civilisation d'un peuple à la manière dont il traite ses femmes

En faisant un rapide tour du monde, on s'aperçoit que la France se situe en 17^e position sur le Global Gender Gap Index, ce qui n'est pas glorieux. En première position, on retrouve les pays nordiques : Islande, Finlande, Norvège et la Suède. On a tous lu sur les réseaux sociaux, ce post sur l'égalité des femmes et des hommes en Islande. On doit saluer cette évolution au regard des autres pays européens. Mais finalement, c'est une loi qui a dû



régir ce que le bon sens aurait dû induire naturellement. Dans les domaines de la santé et de l'éducation, la France occupe la première place du classement depuis 2006. Mais elle n'est qu'à la 19^e place concernant la représentation politique (60^e en 2006) et à la 56^e place concernant l'économie (88^e en 2006). Selon un rapport, si la réduction de l'écart de rémunération entre homme et femme ne s'intensifie pas, la parité salariale sera effective... en 2152. Un second rapport publié par le Forum économique mondial estime quant à lui que, si l'évolution actuelle ne s'accélère pas, il faudra attendre jusqu'en 2186 pour que les salaires des hommes et des femmes soient enfin égaux. Concernant les

salaires, en France l'écart est de 24 %, toutes filières confondues. Ce chiffre tend à baisser mais reste indécent. Ces écarts sont d'autant plus importants pour les femmes diplômées. On ne rentrera pas ici dans les détails et les explications sous-jacentes.

Revenons dans notre univers, aujourd'hui les femmes sont présentes dans tous les domaines et en proportion variable vis-à-vis des hommes

On les retrouve dans une moindre mesure en tant que chef d'exploitation (30 %), direction technique (15 %), direction commerciale (35 %), direction générale (10 %), direction export (7 %), direction qualité (50 %).

Ces données sont issues de Modules Team, sur 7000 candidats (août 2019).

Comment analyse-t-on ces chiffres ? Prenons deux exemples, les écoles de commerce et les diplômes nationaux d'œnologues. Au départ, on peut estimer que les femmes sont équivalentes aux hommes en proportion dans ces sections. Les premières années, les parcours professionnels sont parallèles, par contre, la maternité est un vrai frein à leur évolution. Combien de fois, lorsqu'on contacte des femmes pour des postes commerciaux à l'export, on entend la réponse suivante : « votre poste est très intéressant, mais compte tenu de ma vie familiale, je ne peux plus voyager autant ». Autrement

dit, bon nombre de femmes qui ont les diplômes et l'expérience mettent leur carrière entre parenthèses.

Dans certains cas, cela est temporaire, dans d'autres définitifs. Pour les postes de direction technique, le constat est le même, les femmes sont moins souvent représentées. Ajoutons à cela, une once de machisme qui prévaut encore dans certains milieux.

Rappelons qu'historiquement les domaines viticoles se transmettaient à l'aîné et rarement à l'aînée. Aujourd'hui, les mentalités changent progressivement et on retrouve à la tête de domaines prestigieux français, des femmes. Celles-ci sont mises en avant dans les médias, mais font oublier toutes les autres qui agissent encore dans l'ombre. Une association Women Do Wine, créée en 2017, a pour objectif de faire parler des femmes du vin et compte aujourd'hui 400 membres à travers 14 pays. Une réunion de grande envergure a été organisée en juin 2019, à Paris : conférences, tables rondes, masterclass, remises de prix et dégustation des vins d'une vingtaine de vigneronnes. Le sujet mobilise les professionnelles de notre filière. D'autres associations plus régionales, fleurissent comme les Divines en Alsace ou le cercle national des « Femmes de Vin ».

Il m'arrive parfois d'entendre certains domaines me demander

dans les recrutements, un homme plutôt qu'une femme... Ce type de demande est bien entendu réhébitorique pour mon cabinet. Dans ces cas, je préfère ne pas donner suite à ce type de relation professionnelle.

Nous ne sommes pas égaux face à un changement de poste. Ceci est constaté au cabinet sur l'ensemble de missions proposées. Pour accepter un changement de poste, les femmes ont besoin, en moyenne, de cocher 90 % des compétences, là où un homme se contente d'en avoir 60 %. Si la plupart des femmes devaient se faire plus confiance, les hommes ne devraient-ils pas eux aussi faire leur part en questionnant leur légitimité ? N'y a-t-il pas quelques fois une forme d'irresponsabilité à prétendre à une fonction pour laquelle nous ne sommes pas légitimes ?

Dans certaines situations, les femmes ont une approche plus conciliante au sein des entreprises. Leur façon de voir les choses et de trouver des solutions est souvent différente des hommes. La mixité des équipes et un réel atout pour les entreprises, de façon à aborder les challenges de façon très large. Autre point intéressant, les heures passées au travail. On observe une différence notable entre les femmes et les hommes. Ici on ne rentrera pas dans le débat de l'efficacité et de l'efficience. En revanche, on constate qu'une femme qui a des enfants aura une journée

plus rythmée pour parvenir à finir son travail à temps. Une étude permet d'étayer ce point, menée par Hive, une plateforme capable de mesurer la productivité. Cette étude (publiée par le World Economic Forum) a montré que suite à l'analyse des données de 3000 personnes, les femmes ont effectué 10 % de tâches supplémentaires.

Cette thématique sur les femmes n'est pas nouvelle, mais visiblement le problème persiste

L'idée de cet article ne vise pas à fustiger une population vis-à-vis de l'autre mais d'avancer sur des données tangibles. Chez Modules Team, cette approche est largement prise en compte pour donner autant de chances à chaque profil.

Il serait intéressant que la filière prenne en compte ce critère et sois proactive. Soyons clairs, nos instances gouvernementales seront dans l'inertie encore un moment. En revanche, rien n'empêche la filière de mettre en place un certain nombre de dispositifs pour harmoniser les pratiques. C'est évidemment un projet ambitieux mais qui démontrerait notre prise en compte de cet aspect. La filière en sortirait grandie et montrerait peut-être l'exemple à d'autres marchés. On nous cite souvent comme une filière à « dimension humaine », c'est donc le moment de le prouver. Plusieurs

chantiers seraient à discuter. Premièrement, adopter un code de bonnes conduites lors des recrutements (sociétés, cabinets, intérim) en listant les attitudes à respecter. Deuxièmement, adapter les emplois et horaires aux femmes qui en nécessitent d'un point de vue familial. Troisièmement, imaginer un système de rémunération mixte par métier/expertise/expérience. Enfin, créer un système de solidarité pour les sociétés qui doivent faire face aux absences en congés de maternité. Ceci doit se définir rapidement, pour éviter les frustrations des chefs d'entreprise et celles des collaborateurs qui absorbent le travail supplémentaire. Toutes les structures n'ont pas la capacité de recruter des remplaçants. En anticipant et en le prévoyant, on éviterait des situations délicates à gérer. Recruter une femme ne doit plus être une question lors d'un recrutement. Tout ceci reste à discuter et à hiérarchiser, mais il est temps de mettre chaque professionnel de notre filière sur le même pied d'égalité. La société Modules Team se tient prête à toute démarche constructive à l'échelon national, pour faire évoluer ces mentalités. ■

Les sources pour cet article :
Womendowine - Femmes de Vin - Divines d'Alsace - LinkedIn - World Economic Forum - 20 minutes - Le Figaro - Le Monde - Vins et Société - Vitijob

MODULES TEAM

Expert RH pour les métiers du vin et des spiritueux

FRANCE & INTERNATIONAL

LA RÉFÉRENCE POUR L'UNIVERS
DES CADRES ET DIRIGEANTS

Nouveau site interactif
www.modules-team.com

Contacts : Jérôme Sciacchitano, œnologue, fondateur
j.sciacchitano@modules-team.com