

JIN Hanyu

Numéro d'étudiant : 23010370

MARTINIÈRE Matthieu

Numéro d'étudiant : 23004703



Mémoire de recherche

La féminisation des cuisines professionnelles : dynamiques de genre, pratiques culinaires et structures organisationnelles

Ce mémoire de recherche, réalisé sous la direction de M. Dénali BOUTAIN, porte sur la féminisation des cuisines professionnelles. Il a pour titre "La féminisation des cuisines professionnelles : dynamiques de genre, pratiques culinaires et les structures organisationnelles" , et sera rendu le jeudi 10 juillet 2025.

ENGAGEMENT DE NON PLAGIAT

Nous soussignée JIN Hanyu et soussigné MARTINIÈRE Matthieu, déclarons être pleinement conscient·e·s que le plagiat de documents ou d'une partie d'un document publiés sur toutes formes de support, y compris Internet, constitue une violation des droits d'auteur ainsi qu'une fraude caractérisée. En conséquence, nous avons veillé à citer toutes les sources utilisées pour la rédaction de ce mémoire de recherche.

Signatures :



JIN Hanyu



MARTINIÈRE Matthieu

Remerciements

Ce mémoire marque l'aboutissement de près de deux années de travail et de réflexion menées dans le cadre de notre Master Management Sectoriel – parcours Restauration, à l'Université d'Angers. Ce cheminement, jalonné de présentations orales, de travaux intermédiaires (État de l'art thématique, dossier projet de mémoire, dossier d'avancement) et d'échanges, a été à la fois exigeant et profondément formateur, nous permettant de développer une approche critique et engagée sur la féminisation des cuisines professionnelles.

Nous tenons tout d'abord à exprimer notre profonde gratitude à M. Dénali Boutain, maître de conférences en géographie et directeur de ce mémoire, pour sa disponibilité, sa rigueur bienveillante et ses conseils éclairés qui ont guidé notre réflexion et structuré chacune des étapes de ce travail. Son accompagnement a contribué à donner sens et cohérence à nos questionnements, tout en nous laissant l'espace nécessaire pour affirmer nos analyses.

Nous remercions également M. Olivier Etcheverria, maître de conférences et responsable pédagogique de notre parcours, pour la qualité de son enseignement et pour nous avoir transmis les bases méthodologiques des démarches de recherche scientifique. Ses conseils et ses guides ont été précieux pour nous accompagner dans la réalisation progressive de ce mémoire et nous ont permis d'inscrire nos

réflexions dans une démarche rigoureuse, en lien avec les enjeux contemporains de la gastronomie et de la restauration.

Nos remerciements s'adressent aussi chaleureusement aux professionnels et personnalités qui ont accepté de partager leur temps et leurs réflexions au cours des entretiens réalisés dans le cadre de ce mémoire. Merci à Nora Bouazzouni, journaliste et autrice, pour son regard lucide sur les rapports de genre dans la gastronomie ; à Célia Ferrus, cheffe de cuisine à Locquirec, pour la sincérité de ses partages sur son expérience au sein des brigades ; et à Christophe Hay, chef doublement étoilé à Blois, pour sa vision nuancée et engagée sur l'évolution du métier.

Nous exprimons également notre reconnaissance à Estérelle Payany, Clémentine Hugol-Gential et Loïc Bienassis, que nous avons eu la chance de rencontrer lors des matinales de la gastronomie en février 2024, événements qui ont nourri nos réflexions et renforcé la portée de ce projet de recherche.

Nous remercions également Anne Eveillard, Stéphane Méjanès, Laura Chaussé et l'association Bondir.e pour leurs éclairages ponctuels, leur soutien ou leurs conseils qui ont contribué à enrichir notre compréhension des dynamiques contemporaines de la gastronomie.

Nous souhaitons également remercier nos camarades de promotion du Master Management Sectoriel, parcours Restauration et Gastronomie & Vin, avec une pensée particulière pour Clémence Le Hoariec, pour l'entraide et les échanges stimulants qui ont jalonné ces deux années d'études.

Ce mémoire est le fruit de toutes ces rencontres et de ces soutiens, mais aussi de notre volonté de questionner, de comprendre et de contribuer, à notre échelle, à la réflexion sur les transformations de la gastronomie et des espaces professionnels. Puissent ces travaux s'inscrire dans la continuité d'un engagement pour une gastronomie plus inclusive, équitable et porteuse de sens.

Résumé

Ce mémoire interroge la féminisation croissante des cuisines professionnelles, historiquement structurées comme des espaces masculins hiérarchisés, en questionnant ses impacts sur les dynamiques de genre, les pratiques culinaires et les structures organisationnelles. La problématique posée : « Comment la féminisation des cuisines professionnelles se développe-t-elle dans la société contemporaine et quels sont ses impacts sur les dynamiques de genre, les pratiques culinaires et les structures organisationnelles ? », guide une analyse rigoureuse articulant sociologie du genre, sociologie des professions et anthropologie de l'alimentation.

L'enquête repose sur une méthodologie qualitative combinant entretiens semi-directifs (cheffes, journaliste spécialisée, chef étoilé) et analyse thématique croisée, permettant de saisir la pluralité des trajectoires et des discours dans différents contextes professionnels (gastronomie, bistronomie, ruralité, établissements étoilés).

Trois hypothèses structurent ce travail. D'abord, si la féminisation quantitative progresse dans les formations culinaires, elle n'entraîne pas mécaniquement une transformation qualitative des rapports de pouvoir dans les cuisines professionnelles. Les stéréotypes persistants, les violences sexistes et les exigences de légitimation témoignent d'un maintien des normes masculines, malgré quelques micro-transformations locales liées à des styles managériaux plus collaboratifs. Ensuite, la présence accrue des femmes contribue à une diversification des approches culinaires (sensibilité aux produits, durabilité, relation client), mais ces apports restent marginalisés dans les circuits de légitimation et peinent à transformer les normes dominantes. Enfin, la féminisation ne produit que très partiellement des ajustements structurels : si certaines cheffes mettent en place des initiatives individuelles favorisant l'inclusion, les politiques d'aménagement du travail, de mentorat ou de lutte contre les discriminations demeurent rares et non systématisées.

Les résultats confirment ainsi que la féminisation quantitative n'est pas synonyme d'égalité réelle dans les cuisines professionnelles. L'inertie structurelle, le plafond de

verre, les stéréotypes genrés et la faible prise en compte des contraintes spécifiques aux trajectoires féminines constituent des freins majeurs à une transformation en profondeur du secteur. Toutefois, des leviers de changement apparaissent, tels que la reconnaissance institutionnelle des compétences féminines, la promotion de politiques inclusives, et la visibilisation médiatique équitable des cheffes, ouvrant des pistes pour une gastronomie plus juste et pluraliste.

En conclusion, ce mémoire contribue à penser la cuisine comme un espace politique où se rejouent rapports de pouvoir, créativité et transmission, nécessitant une refonte des imaginaires collectifs et des structures organisationnelles pour favoriser l'égalité de genre dans la restauration contemporaine. Il invite à poursuivre la recherche sur ces questions par des études comparatives internationales et des analyses de l'impact des politiques publiques, dans la perspective d'un secteur gastronomique plus inclusif et durable.

Mots-clés

Féminisation, cuisines professionnelles, rapports de genre, inégalités professionnelles, pratiques culinaires, organisation du travail, cheffes, restauration, sociologie du travail, intersectionnalité.

Table des matières

1. Introduction générale.....	8
1.1 Contexte général et intérêt scientifique / social.....	9
1.2 Présentation de la problématique et de la question de recherche.....	11
1.3 Objectifs et hypothèses précises de recherche.....	13
1.4 Structure du mémoire.....	16
2. Première partie : Revue de littérature.....	18
2.1 Concepts clés.....	18
2.1.1 Concept de genre et division sexuée au travail.....	18
2.1.2 Pratiques culinaires et innovation.....	25
2.1.3 Structures organisationnelles.....	35
2.2 État des lieux des recherches existantes.....	46
2.2.1 Travaux qui se sont penchés sur la féminisation (les pionniers, les plus récents).....	46
2.2.2 Chiffres et données statistiques : état quantitatif de la féminisation des cuisines.	
48	
2.2.3 Une représentation inégale selon les niveaux de la hiérarchie culinaire.....	48
2.2.4 Une évolution lente, portée par quelques initiatives.....	49
2.2.6 Limites des études existantes : entre descriptions quantitatives et angles morts qualitatifs.....	50
2.2.7 Une prédominance d'une approche essentiellement descriptive et statistique : entre visibilité quantitative et invisibilisation qualitative.....	50
2.2.8 La mise en avant de figures féminines d'exception : entre modèle de réussite et danger idéologique.....	52
2.2.9 Le déficit d'enquêtes qualitatives et ethnographiques : une compréhension limitée des pratiques genrées au quotidien.....	53
2.2.10 L'absence d'approche intersectionnelle : une homogénéisation problématique des expériences féminines.....	53
2.2.11 La sous-estimation des contraintes liées à la parentalité et au travail domestique : une dimension cruciale méconnue.....	54
2.2.12 Points de convergence et de divergence dans la littérature sur la féminisation des cuisines en France.....	55
2.2.13 Points de convergence : un diagnostic partagé d'une féminisation réelle mais limitée et inégale.....	55
2.2.14 Points de divergence : débats épistémologiques et méthodologiques sur les causes des inégalités.....	57
2.2.15 Controverses autour des figures féminines d'exception : entre célébration médiatique et critique sociologique.....	58
2.2.16 L'enjeu de l'intersectionnalité : un angle encore marginal mais essentiel.....	59
2.3 Lacunes et justification de l'étude.....	60
2.3.1 Invisibilisation des trajectoires féminines dans les récits historiques et médiatiques.....	61
2.3.2 Une approche méthodologique principalement quantitative, au détriment des enquêtes de terrain.....	62
2.3.3 Un biais spatial et symbolique en faveur des espaces urbains et étoilés.....	64
2.3.4 Un déficit d'analyse des pratiques organisationnelles et managériales.....	65

2.3.5 Une vision stéréotypée et réductrice de la créativité culinaire féminine.....	65
2.3.6 Positionnement du mémoire : une contribution à la fois empirique, théorique et critique.....	65
2.4 Transition vers la problématique et les hypothèses.....	66
2.4.1 Genèse de la problématique.....	67
2.4.2 Problématique retenue.....	68
2.4.3 Hypothèses.....	68
3. Deuxième partie : Méthodologie et protocole de recherche.....	69
3.1 Méthodologie: une approche qualitative.....	69
4. Troisième partie : Analyse thématique et réponse aux hypothèses de la question de recherche.....	71
4.1 Hypothèse 1 : La féminisation des cuisines professionnelles entraîne une transformation des dynamiques de genre au sein des équipes culinaires.....	73
Conclusion partielle enrichie :.....	76
4.2 Hypothèse 2 : La présence croissante des femmes dans les cuisines professionnelles influence les pratiques culinaires et conduit à une diversification des styles et des approches.....	77
Conclusion partielle :.....	80
4.3 Hypothèse 3 : La féminisation des cuisines professionnelles incite les établissements à revoir leurs structures organisationnelles pour mieux accueillir et soutenir les femmes chefs.....	82
Conclusion partielle :.....	86
4.4 Articulation entre les enseignements de la littérature et les résultats d'entretien.....	90
4.4.1 Dynamiques de genre et ajustements identitaires.....	91
4.4.2 Diversité des profils féminins : entre héritières et outsiders.....	92
4.4.3 Mutation des structures managériales.....	92
4.4.4 Obstacles persistants et reconfigurations des rôles.....	93
5. Conclusion générale.....	95
5.1 La féminisation des cuisines professionnelles : vers une reconfiguration des rapports de genre, de pouvoir et de production culinaire.....	95
5.1.1 Problématiser la féminisation : entre visibilisation des femmes et relecture critique des dynamiques professionnelles.....	95
5.2 Apports empiriques : vers une typologie des dynamiques de genre dans les cuisines professionnelles.....	95
5.2.1 La permanence des asymétries structurelles malgré la progression numérique..	96
5.2.2 Trajectoires féminines : entre reproduction des normes et résistances créatives.	96
5.2.3 Effets performatifs de la féminisation : vers une reconfiguration des normes professionnelles.....	97
5.3. Réflexions critiques : limites de la recherche et perspectives théoriques.....	97
5.4 Portée politique et implications sociétales.....	98
5.5 Vers une éthique professionnelle renouvelée : reconnaissance, pluralité, réflexivité	99
5.6 Ouverture conclusive : penser la cuisine comme espace politique.....	100
6. Bibliographie.....	101
7.Table des annexes.....	106
8. Annexes.....	107

1. Introduction générale

Depuis l'Antiquité jusqu'à nos jours, la pratique culinaire a constitué un espace ambivalent dans l'histoire des rapports sociaux de sexe. Si la préparation des repas dans la sphère domestique a été presque exclusivement attribuée aux femmes, la scène gastronomique professionnelle, quant à elle, a longtemps été monopolisée par les hommes. Cette dichotomie profondément enracinée repose sur une hiérarchisation symbolique persistante entre deux formes de cuisine : la première, quotidienne, invisible, affective, domestique – donc féminine ; la seconde, savante, publique, artistique et valorisée – donc masculine. L'univers des cuisines professionnelles s'est ainsi construit historiquement comme un bastion masculin, structuré autour de normes virilstes, d'une organisation militaire, et d'un imaginaire qui associe autorité, excellence technique et créativité à des valeurs traditionnellement perçues comme masculines.

L'image du chef cuisinier, auréolé d'une toque haute et d'un prestige quasi-sacralisé, incarne encore aujourd'hui cette figure d'autorité, forgée au fil des siècles et consolidée par la reconnaissance institutionnelle et médiatique. Ce modèle s'est imposé avec d'autant plus de force qu'il a été relayé par l'enseignement culinaire, les systèmes de formation professionnelle, les critiques gastronomiques et les médias spécialisés, qui ont contribué à naturaliser la présence masculine au sommet de la hiérarchie culinaire. En contrepoint, les femmes ont été cantonnées à des rôles invisibilisés, subalternes ou assignés à des spécialités considérées comme « féminines » : pâtisserie, cuisine familiale, restauration collective ou scolaire.

Pourtant, ces dernières décennies ont vu émerger un mouvement lent mais significatif de féminisation des cuisines professionnelles. Cette évolution ne relève pas seulement d'un rééquilibrage numérique, mais d'une dynamique beaucoup plus profonde, qui touche aux fondements même de l'organisation du travail, de l'identité professionnelle et des rapports de genre dans le secteur de la restauration. À travers cette féminisation, ce sont les normes établies, les formes de reconnaissance, les modalités d'apprentissage, les styles de management et les pratiques culinaires elles-mêmes qui sont interrogés, contestés ou transformés.

1.1 Contexte général et intérêt scientifique / social

Étudier la féminisation des cuisines professionnelles, c'est ainsi prendre la mesure d'un processus social complexe, traversé de tensions, d'enjeux symboliques et de résistances multiples. C'est aussi se situer à la croisée de plusieurs disciplines – sociologie du travail, sociologie du genre, anthropologie de l'alimentation, histoire sociale des professions – pour analyser comment les femmes s'approprient, réinvestissent, ou subvertissent des espaces historiquement masculinisés. C'est enfin explorer les manières dont cette présence féminine redéfinit les représentations de la cuisine, les rapports au savoir-faire, à l'autorité, au corps, au geste technique, au soin et à la créativité.

Il ne s'agit pas de prétendre que les cuisines professionnelles seraient aujourd'hui des lieux paritaires ou exempts de discrimination. Les chiffres parlent d'eux-mêmes : les femmes restent largement minoritaires aux postes de direction, notamment dans la haute gastronomie, et les logiques d'exclusion symbolique, de plafond de verre, voire de harcèlement sexiste, persistent avec force. Cependant, les trajectoires de nombreuses femmes chefs, les initiatives collectives de soutien et de réseautage, les pratiques managériales alternatives, ainsi que l'évolution des sensibilités sociales et écologiques, témoignent de la vitalité d'un mouvement en cours. Ce mouvement oblige à repenser les normes de genre dans la restauration, mais aussi à interroger les frontières entre les sphères domestiques et professionnelles, entre la tradition et l'innovation, entre la transmission silencieuse des savoirs et leur mise en scène publique.

La recherche sur ce thème s'impose d'autant plus qu'elle demeure encore marginale dans la littérature scientifique. Si les travaux sur les inégalités de genre dans le monde du travail sont aujourd'hui nombreux, ceux portant spécifiquement sur les cuisines professionnelles restent rares, fragmentés ou centrés sur des études de cas ponctuelles. Ce déficit de recherches empiriques approfondies sur les parcours, les pratiques et les discours des femmes dans les métiers de bouche appelle un renouvellement des perspectives. Il convient d'aller au-delà des constats généraux sur la sous-représentation féminine pour comprendre les logiques à l'œuvre dans les dynamiques d'inclusion, les stratégies de légitimation, les reconfigurations identitaires et les formes de résistance quotidienne.

Ce mémoire de recherche s'inscrit dans cette ambition. Il propose une approche à la fois compréhensive et critique de la féminisation des cuisines professionnelles, en mobilisant les apports de la sociologie du genre, de la sociologie des professions et de l'anthropologie de l'alimentation. Notre objectif est de mettre au jour les mécanismes, les tensions et les effets de cette féminisation, à partir d'une enquête de terrain mobilisant des entretiens semi-directifs auprès de femmes chefs, d'acteurs du secteur, et d'observations en cuisine. En croisant les discours, les pratiques et les trajectoires, nous chercherons à rendre compte de la pluralité des expériences féminines en cuisine, en tenant compte des effets de classe, de génération, de territoire ou encore de capital culturel et symbolique.

Au fil de cette recherche, trois axes principaux guideront notre réflexion. Le premier porte sur les dynamiques de genre à l'œuvre dans les brigades de cuisine : comment les femmes investissent-elles des espaces historiquement masculins ? Quelles stratégies mobilisent-elles pour affirmer leur légitimité professionnelle ? Comment se reconfigurent les rapports de pouvoir, les rôles et les normes de comportement dans ces espaces ? Le deuxième axe interroge les transformations des pratiques culinaires induites par la féminisation : observe-t-on l'émergence de styles ou d'approches spécifiques portés par les femmes chefs ? Comment se recompose le rapport à la tradition, à l'innovation, à la sensorialité, au geste et à la transmission ? Enfin, le troisième axe concerne les mutations organisationnelles : quelles évolutions observe-t-on dans les modes de management, les conditions de travail, les structures de formation ou les politiques de diversité ? La féminisation entraîne-t-elle une redéfinition des modèles d'organisation, ou se heurte-t-elle à des logiques de reproduction ?

Ces questionnements prennent tout leur sens dans un contexte contemporain où les appels à plus de justice sociale, de diversité et d'égalité dans le monde professionnel se font de plus en plus pressants. La restauration, en tant que secteur emblématique du patrimoine culturel, de la création artistique mais aussi du travail physique et émotionnel, constitue un terrain particulièrement propice à l'analyse des rapports de genre. Elle concentre des enjeux multiples : visibilisation ou effacement des femmes dans l'histoire gastronomique ; valorisation ou dévalorisation des

pratiques féminines ; tensions entre exigences de performance et aspirations éthiques ; reproduction ou subversion des modèles hiérarchiques.

En choisissant d'explorer la féminisation des cuisines professionnelles, nous faisons donc le pari d'un sujet à la fois actuel, ancré dans des débats sociaux vifs, et riche en perspectives scientifiques. Ce choix est également motivé par une conviction personnelle et politique : celle que la transformation des métiers de la restauration vers plus d'inclusivité, de pluralité et d'humanité est non seulement possible, mais déjà en cours, portée par des femmes dont les voix, les gestes et les engagements méritent d'être entendus, reconnus et analysés.

Ce travail s'adresse autant aux chercheur·e·s intéressé·e·s par les mutations du monde du travail, qu'aux professionnel·le·s de la restauration soucieux·ses de penser autrement leur métier, ou encore aux institutions de formation désireuses de mieux comprendre les parcours et les besoins des femmes dans ce secteur. Il ambitionne de contribuer à une meilleure compréhension des conditions de possibilité d'un secteur gastronomique plus équitable, où la créativité, la transmission et l'excellence ne seraient plus liées à un seul genre, mais ouvertes à toutes et tous.

Ainsi, en retracant les trajectoires de celles qui, souvent dans la discrétion ou à la marge, transforment en profondeur les cuisines professionnelles, nous espérons rendre justice à un mouvement de fond qui, au-delà des chiffres, redessine les contours d'un métier, d'un art et d'un monde. La féminisation des cuisines n'est pas un simple phénomène quantitatif : c'est une recomposition silencieuse mais puissante des formes de pouvoir, des valeurs du travail et des imaginaires collectifs.

1.2 Présentation de la problématique et de la question de recherche

Dans le cadre de tout travail de recherche académique, la formulation d'une problématique claire et rigoureuse constitue une étape fondamentale, car elle détermine la portée, les contours et les enjeux de l'étude. Notre mémoire, centré sur la féminisation des cuisines professionnelles, s'inscrit dans cette exigence de précision scientifique. La problématique n'est pas seulement un point de départ : elle structure l'ensemble de la réflexion, oriente la collecte des données et guide l'interprétation des résultats obtenus.

Historiquement, la cuisine professionnelle a longtemps été un domaine réservé aux hommes, symbole d'un système patriarcal où l'autorité et l'expertise étaient indissociables de la figure masculine du chef. Pourtant, la présence croissante des femmes dans ces espaces marque un tournant significatif, qui suscite de nombreuses interrogations : comment cette féminisation s'installe-t-elle ? Quelles en sont les conséquences sur les dynamiques sociales et professionnelles ? Quels obstacles persistent encore et comment sont-ils contournés ou combattus par les femmes ? Autant de questions qui soulignent la complexité et la richesse de ce phénomène.

Notre problématique s'inscrit dans une perspective à la fois descriptive et analytique. D'une part, elle cherche à documenter un phénomène en pleine évolution, encore largement sous-exploré dans les recherches empiriques. D'autre part, elle vise à analyser en profondeur les répercussions concrètes de cette féminisation : sur les rapports de genre au sein des équipes, sur les styles et pratiques culinaires, ainsi que sur les modes d'organisation et de gestion des cuisines professionnelles.

Dans l'élaboration de notre problématique, nous avons tenu compte des réflexions et des angles que nous avions envisagés en amont : l'influence de la médiatisation et des modèles de rôle sur les aspirations des jeunes femmes, le rôle des réseaux et associations professionnelles dans l'accompagnement des femmes chefs, ou encore la manière dont les pratiques culinaires évoluent avec la féminisation du métier. Ces pistes, bien qu'elles n'aient pas toutes été retenues comme problématique centrale, ont enrichi notre compréhension du sujet et nous ont permis d'adopter une approche globale et nuancée.

Ainsi, après un processus itératif et réflexif, nous avons abouti à la formulation suivante :

“ Comment la féminisation des cuisines professionnelles se développe-t-elle dans la société contemporaine et quels sont ses impacts sur les dynamiques de genre, les pratiques culinaires et les structures organisationnelles de ce secteur ?

Cette question, volontairement large, nous permet de prendre en compte l'ensemble des dimensions de la féminisation : elle ne se limite pas à la présence numérique

des femmes dans les brigades, mais interroge aussi la transformation des hiérarchies, l'évolution des modes de management et la redéfinition même des identités professionnelles. En ce sens, la formulation précise de notre problématique nous offre un cadre de recherche rigoureux, tout en laissant la place à la complexité et à la diversité des réalités rencontrées.

Enfin, cette problématique prend tout son sens dans le contexte actuel : celui d'une société en mutation, où les questions d'égalité, de diversité et de représentativité sont plus que jamais au cœur des débats. En situant notre recherche dans cette dynamique, nous visons à apporter une contribution significative à la fois académique et pratique, à la compréhension de la place des femmes dans les cuisines professionnelles et à l'évolution de ce secteur emblématique.

1.3 Objectifs et hypothèses précises de recherche

À partir de la problématique formulée précédemment, notre mémoire vise à approfondir la compréhension des processus et des impacts de la féminisation des cuisines professionnelles. Dans ce cadre, nous avons défini plusieurs objectifs principaux qui guideront notre démarche analytique.

D'une part, nous souhaitons analyser comment la féminisation transforme les rapports de genre et les dynamiques sociales au sein des équipes de cuisine, en interrogeant les évolutions de la hiérarchie, les rapports de pouvoir et les perceptions professionnelles. D'autre part, nous voulons étudier les influences potentielles de cette féminisation sur les pratiques culinaires elles-mêmes, en mettant en lumière la manière dont les femmes chefs contribuent à enrichir, diversifier ou réinventer la cuisine contemporaine. Enfin, notre recherche a pour ambition de comprendre comment les structures organisationnelles s'adaptent (ou résistent) face à cette féminisation, en identifiant les dispositifs managériaux, les politiques internes ou les ajustements organisationnels mis en œuvre.

Pour répondre à ces objectifs, nous avons formulé trois hypothèses principales. Ces hypothèses, issues de l'analyse des tendances observées dans la littérature et dans le secteur, serviront de fil directeur à notre enquête. Toutefois, elles ne sont pas figées : elles pourront être ajustées au fil de l'analyse qualitative et des entretiens menés, en fonction des réalités de terrain qui émergeront.

Hypothèse n°1 : *La féminisation des cuisines professionnelles entraîne une transformation des dynamiques de genre au sein des équipes culinaires, tant en milieu urbain qu'en milieu rural.*

Nous postulons que l'intégration croissante des femmes modifie les rapports de pouvoir, favorise une culture de travail plus inclusive et contribue à réduire les stéréotypes de genre dans ce secteur historiquement masculin. Nous anticipons notamment que la présence de femmes chefs participe à instaurer des environnements de travail plus collaboratifs et respectueux, où les compétences et les talents sont reconnus indépendamment du genre. De plus, nous supposons que ces transformations varient selon le contexte géographique, en particulier entre les milieux urbains et ruraux, où les dynamiques culturelles et économiques diffèrent sensiblement.

Hypothèse n°2 : *L'augmentation de la présence des femmes dans les cuisines professionnelles influence les pratiques culinaires, entraînant une diversification des styles et des approches.*

Nous pensons que la féminisation apporte des innovations en matière de techniques, de présentations et de choix des ingrédients, enrichissant ainsi le patrimoine culinaire. Nous identifions également deux profils principaux parmi ces femmes chefs :

- **Les héritières**, qui perpétuent et enrichissent des traditions culinaires établies, consolidant des identités culturelles fortes.
- **Les outsiders**, qui, en s'affranchissant des codes et des normes préexistantes, introduisent des perspectives novatrices et audacieuses.

Cette distinction souligne la diversité des contributions féminines dans la gastronomie, mêlant respect des héritages et exploration de nouvelles voies. Par ailleurs, nous supposons que cette diversité favorise une sensibilité accrue à des enjeux tels que la durabilité, la valorisation des produits locaux et saisonniers, ainsi qu'une meilleure prise en compte des besoins alimentaires spécifiques des clientèles.

Hypothèse n°3 : *Depuis la fin du XXe siècle et jusqu'à aujourd'hui, la féminisation des cuisines professionnelles a poussé les établissements à repenser leurs structures organisationnelles pour mieux accueillir et soutenir les femmes chefs, notamment en France.*

Nous prévoyons que cela se traduit par la mise en place de pratiques de gestion plus équitables, de politiques RH qui encouragent l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, et de cadres de travail plus respectueux et inclusifs. Nous distinguons ici deux groupes parmi les femmes chefs :

- Celles issues de milieux populaires, qui rencontrent souvent des obstacles socio-économiques plus marqués.
- Celles bénéficiant d'un capital social ou culturel plus élevé, disposant de ressources ou de réseaux qui facilitent leur ascension professionnelle.
Ces différences de parcours mettent en lumière des besoins différenciés et soulignent la nécessité de politiques inclusives, capables de répondre équitablement aux défis rencontrés par chacune de ces trajectoires.

Ces hypothèses constituent le socle sur lequel nous structurerons la suite de notre travail, notamment dans les phases d'analyse des entretiens et d'interprétation des résultats. Elles traduisent également notre volonté d'adopter une approche à la fois rigoureuse et ouverte : rigoureuse, parce qu'elles reposent sur les observations existantes et les tendances identifiées ; ouverte, car elles laissent la place à l'émergence de nouveaux questionnements ou nuances qui pourraient enrichir la compréhension de la féminisation des cuisines professionnelles.

1.4 Structure du mémoire

Afin de répondre de manière rigoureuse à la problématique posée, ce mémoire s'appuie sur une structure en plusieurs parties, articulées pour refléter à la fois les exigences académiques de notre formation et la complexité du phénomène étudié. Cette structuration témoigne également de la continuité de notre démarche de recherche, nourrie par les différents travaux réalisés tout au long de l'année universitaire.

La première partie est consacrée à la revue de littérature, qui constitue le socle théorique et conceptuel de notre étude. Elle prend appui sur notre travail préliminaire, intitulé État de l'art thématique (EAT), soutenu à l'oral devant M. Olivier Etcheverria le mercredi 29 novembre 2023. Cette partie vise à établir un état des lieux des connaissances et des perspectives scientifiques sur la féminisation des cuisines professionnelles, en mobilisant les concepts liés aux dynamiques de genre, aux pratiques culinaires et aux rapports de pouvoir dans ce secteur. Elle mettra en lumière les principaux apports et les limites des travaux existants, pour dégager les zones encore inexplorées ou les angles d'analyse à approfondir. Ce travail aboutira à la formulation de la problématique et des hypothèses, qui viendront structurer la suite de notre mémoire.

La deuxième partie portera sur la méthodologie et le protocole de recherche que nous avons élaborés. Elle s'appuie en grande partie sur les réflexions et les choix méthodologiques présentés dans notre Projet de mémoire (PM), remis le lundi 21 mai 2024 à notre directeur de mémoire, M. Dénali Boutain, ainsi que sur les ajustements et approfondissements issus de notre État d'avancement du mémoire (EAM), rendu de nouveau à M. Dénali Boutain le lundi 9 décembre 2024. Cette partie détaillera la justification du choix de la méthode qualitative et des entretiens semi-directifs, la constitution de l'échantillon, les outils mobilisés, ainsi que les modalités d'analyse et d'interprétation des données. Elle visera à montrer la rigueur et la transparence de notre démarche, tout en précisant les objectifs de réplicabilité et les éventuelles limites identifiées.

La troisième partie présentera et analysera les données et informations produites au cours de notre recherche. Elle constituera le cœur empirique de notre travail, en confrontant les résultats des entretiens et des observations de terrain avec les enseignements de la littérature scientifique. Nous y présenterons les profils des personnes interviewées, les grands thèmes qui en émergent, ainsi que les évolutions des pratiques et des structures organisationnelles observées. Cette analyse thématique nous permettra de répondre aux hypothèses formulées et de dégager les implications concrètes de la féminisation des cuisines professionnelles, tant pour les professionnels du secteur que pour les structures elles-mêmes.

Enfin, la conclusion générale viendra synthétiser les principaux résultats et répondre de manière argumentée à la problématique posée. Elle mettra en évidence les apports scientifiques et professionnels de notre étude, tout en reconnaissant ses limites et en ouvrant des perspectives pour de futures recherches ou évolutions dans le secteur.

En complément de ces quatre grandes parties, nous inclurons les sections obligatoires pour la validation académique de ce travail, à savoir une bibliographie complète et normalisée, une table des annexes, ainsi que des annexes regroupant notamment les retranscriptions d'entretiens et les fiches de lecture. Enfin, un dossier méthodologique, constitué des matériaux bruts et des réflexions méthodologiques intermédiaires, viendra témoigner de la rigueur et de la transparence de notre démarche.

Cette structuration s'inscrit ainsi dans une dynamique de recherche cohérente et progressive, en mobilisant les travaux réalisés en amont et en les articulant pour construire une réflexion solide et pertinente sur la féminisation des cuisines professionnelles.

2. Première partie : Revue de littérature

2.1 Concepts clés

2.1.1 Concept de genre et division sexuée au travail

La division sexuée du travail constitue une structure sociale profondément ancrée qui organise la répartition des activités professionnelles et domestiques selon des lignes genrées, assignant traditionnellement aux hommes la sphère productive et aux femmes la sphère reproductive. Cette organisation, loin d'être le résultat de déterminismes naturels, est le produit d'une construction historique et culturelle, comme l'ont démontré les travaux fondateurs de Simone de Beauvoir (*Le Deuxième Sexe*, 1949) et ceux de Christine Delphy (*L'Ennemi principal*, 1970). Ces inégalités sont légitimées par des discours essentialistes et des institutions sociales (famille, école, marché du travail), perpétuant ainsi une hiérarchisation des rôles sociaux.

Le concept de genre, en tant que système de relations de pouvoir (Joan Scott, *Genre : une catégorie utile d'analyse historique*, 1986) et outil d'analyse, permet de décrypter les mécanismes à l'œuvre dans cette division. Il révèle comment les normes de masculinité et de féminité sont mobilisées pour justifier une répartition inégale des tâches, mais aussi des ressources symboliques et matérielles. Les approches intersectionnelles (Danièle Kergoat, *Se battre contre les inégalités*, 2012) soulignent par ailleurs comment cette division s'articule avec d'autres rapports de domination (classe, race), produisant des expériences différencierées.

I. Genre et division sexuée du travail : Cadres théoriques

a) La construction sociale des rôles de genre

La division sexuée du travail et la persistance des inégalités entre les sexes dans la sphère professionnelle trouvent leurs racines dans la construction sociale des rôles de genre. Plusieurs théoricien·ne·s ont démontré que ces rôles ne sont pas le produit d'une différence biologique naturelle, mais bien d'une construction historique et sociale façonnée par des rapports de pouvoir.

L'une des premières contributions majeures à cette réflexion est celle de Simone de Beauvoir dans *Le Deuxième Sexe* (1949), où elle affirme que « l'on ne naît pas femme, on le devient ». Cette formule marque une rupture avec l'essentialisme

biologique et ouvre la voie à une analyse sociohistorique des inégalités entre les sexes. De Beauvoir montre que la féminité est un produit de la socialisation, où les institutions (famille, école, religion, médias) jouent un rôle central dans l'assignation des rôles genrés.

Cette approche est prolongée par Joan W. Scott dans son article fondateur « Genre : une catégorie utile d'analyse historique » (1986). Elle définit le genre comme une modalité première de signification des rapports de pouvoir, soulignant qu'il structure aussi bien les institutions que les discours et les pratiques sociales. Pour Scott, le genre n'est pas seulement une variable descriptive, mais un outil d'analyse permettant de dévoiler les mécanismes de hiérarchisation et de domination. Son approche permet d'étudier comment les normes de genre traversent le monde du travail, justifiant une division sexuée des tâches et des statuts.

En France, Danièle Kergoat (2000) approfondit cette perspective en analysant les rapports sociaux de sexe comme un système dynamique qui structure l'ensemble de l'organisation sociale, y compris le travail. Elle montre que la division sexuée du travail n'est pas un simple reflet des différences biologiques, mais un principe actif de la reproduction des inégalités. Kergoat insiste sur l'imbrication des rapports de classe et de genre, révélant comment les femmes sont souvent cantonnées à des métiers dits « féminins » (soin, éducation, services), moins valorisés économiquement et socialement.

II. La division sexuée du travail : manifestations concrètes et mécanismes de reproduction

a) Les manifestations concrètes de la division sexuée du travail

- La ségrégation horizontale : une répartition genrée des secteurs professionnels

La ségrégation horizontale constitue une forme fondamentale de la division sexuée du travail, caractérisée par la concentration différenciée des femmes et des hommes dans des secteurs et métiers distincts. Cette répartition genrée ne se limite pas à une simple différenciation quantitative, mais traduit une hiérarchisation sociale des activités professionnelles selon un continuum valorisé de manière inégale. En dépit de l'augmentation du taux d'activité féminin et des politiques d'égalité mises en

œuvre, cette ségrégation demeure fortement résistante et structurelle (Maruani, 2017).

Dans les sociétés contemporaines, les femmes sont majoritairement présentes dans les métiers dits du « care », c'est-à-dire ceux liés à la prise en charge des personnes, à la santé, au social et à l'éducation. Ce secteur, bien que crucial pour le fonctionnement social, est historiquement dévalorisé économiquement et symboliquement. En France, par exemple, 84 % des emplois dans la santé et l'action sociale sont occupés par des femmes (INSEE, 2023), un chiffre qui témoigne non seulement de leur prédominance numérique, mais aussi de la persistance d'une assignation genrée des rôles professionnels. Ce phénomène s'accompagne souvent d'une précarisation relative de ces emplois, caractérisés par des conditions de travail difficiles et des rémunérations inférieures.

À l'inverse, les secteurs techniques et industriels restent largement masculins, renforçant une dichotomie professionnelle. La forte domination masculine dans les métiers du bâtiment (98 % d'hommes), de l'industrie lourde et des technologies numériques (seulement 17 % de femmes) illustre une persistance des stéréotypes de genre liés aux aptitudes techniques et physiques (Bereni & Mennesson, 2022). Cette polarisation professionnelle repose sur des représentations sociales profondément ancrées, qui associent la masculinité à la technicité, à la force et à la rationalité, tandis que la féminité serait naturellement tournée vers la sociabilité et le soin.

- La ségrégation verticale : l'inégale répartition du pouvoir

Au-delà de la répartition sectorielle, la division sexuée du travail se manifeste également à travers la ségrégation verticale, qui désigne la difficulté disproportionnée qu'éprouvent les femmes à accéder aux positions hiérarchiques élevées. Cette inégalité d'accès s'exprime notamment par le phénomène dit du « plafond de verre », un obstacle invisible mais réel empêchant les femmes de gravir les échelons dans les organisations (Buscatto, 2021).

Les données quantitatives confirment cette réalité : si les femmes représentent une part croissante des cadres et des professions intermédiaires, elles demeurent minoritaires dans les postes de direction. En 2023, seules 18 % des PDG des

entreprises du CAC40 sont des femmes, tandis que les cadres dirigeants féminins représentent environ un tiers des effectifs dans les grandes entreprises. Ce déséquilibre perdure même dans des secteurs fortement féminisés. Par exemple, malgré une majorité féminine parmi les étudiants universitaires (60 %), 70 % des professeurs d'université sont des hommes. De même, dans le domaine de la santé, si les femmes constituent 45 % des médecins, elles ne représentent que 23 % des chefs de service hospitaliers.

Cette hiérarchisation genrée du pouvoir traduit une double contrainte : la reproduction des stéréotypes sexistes sur les compétences et aptitudes des femmes, et des mécanismes organisationnels qui favorisent la promotion selon des critères masculins, excluant souvent les modalités de réussite compatibles avec les trajectoires féminines.

b) Les mécanismes de reproduction de la division sexuée du travail

- Mécanismes structurels

Les mécanismes structurels sont au cœur de la reproduction de la division sexuée du travail. La socialisation différenciée, processus par lequel les individus intérieurisent des normes, des rôles et des attentes genrées dès le plus jeune âge, joue un rôle fondamental (Bereni et al., 2020). Elle se manifeste notamment dans l'orientation scolaire, où les filles sont majoritairement orientées vers les filières littéraires et les sciences humaines, tandis que les garçons sont davantage encouragés vers les sciences, la technologie et les techniques. Cette différenciation initiale conditionne les choix professionnels futurs et contribue à maintenir la ségrégation horizontale.

Par ailleurs, les stéréotypes sexistes diffusés par les manuels scolaires, les médias et la culture populaire renforcent les représentations genrées des compétences et des métiers. Ces stéréotypes fonctionnent comme des « filtres » qui limitent l'accès des femmes aux secteurs masculins, en maintenant une construction sociale de la « nature » des aptitudes liées au genre.

L'organisation du travail constitue un autre vecteur important. Les normes temporelles en vigueur, basées sur un modèle d'emploi du temps « masculin »,

favorisent une disponibilité totale et une flexibilité que la charge domestique des femmes rend difficilement conciliables (Kergoat, 2012). En outre, les critères de promotion reposent souvent sur des normes valorisant la compétition, la mobilité et la disponibilité, des conditions peu compatibles avec la double charge professionnelle et domestique que supportent majoritairement les femmes.

- Mécanismes culturels et symboliques

Au-delà des structures, des mécanismes culturels et symboliques légitiment et reproduisent les inégalités. La dévalorisation des compétences associées aux métiers féminins est un aspect central. Les professions dites féminines sont perçues comme des « vocations naturelles », ce qui conduit à une sous-évaluation de leur technicité et de leur valeur sociale (Moliner & Safi, 2021). Cette naturalisation contribue à justifier des rémunérations inférieures, qui restent en moyenne 15,5 % inférieures à celles des hommes en France (INSEE, 2023).

Le sexismme ordinaire, souvent banal et intérieurisé, constitue un autre frein majeur. Les remarques sexistes, les blagues, la répartition genrée des tâches et les doutes systématiques portés sur les compétences techniques des femmes créent un environnement de travail hostile qui décourage l'investissement professionnel et limite les opportunités (Bereni & Revillard, 2019).

- Mécanismes institutionnels

Les institutions, qu'il s'agisse des entreprises ou des politiques publiques, jouent un rôle ambivalent dans la reproduction de la division sexuée du travail. Les pratiques de recrutement, souvent informelles et basées sur des réseaux masculins, excluent indirectement les femmes, notamment dans les secteurs dominés par les hommes (Laufer, 2014). Les politiques de formation et de promotion sont encore largement inégalitaires, ce qui entretient les écarts de représentation aux postes de pouvoir.

Enfin, la répartition inégale du travail domestique est un mécanisme transversal qui impacte directement les carrières professionnelles. Les études montrent que les femmes consacrent en moyenne 1h50 de plus par jour aux tâches ménagères que les hommes, un surcroît de charge qui limite leur disponibilité et leur capacité à investir pleinement leur temps dans le travail salarié (Périvier, 2018). Cette double

journée de travail institutionnalise une forme de discrimination structurelle qui perpétue la division sexuée du travail.

c) Perspectives et résistances

Malgré la robustesse des mécanismes de reproduction, des dynamiques de changement sont perceptibles. La mixité progresse lentement dans certains secteurs traditionnellement genrés, notamment grâce à des politiques volontaristes telles que la mise en place de quotas, de programmes de mentorat et de formations ciblées (Le Feuvre, 2020). Ces dispositifs visent à déconstruire les stéréotypes et à ouvrir les filières techniques aux femmes.

Par ailleurs, les jeunes générations manifestent une prise de conscience accrue des inégalités de genre, favorisant des revendications pour une répartition plus équitable des rôles professionnels et domestiques. Cette évolution culturelle constitue un levier essentiel pour transformer les normes et les pratiques, même si elle bute encore sur des résistances institutionnelles et sociales.

III. La féminisation des métiers masculins : enjeux et résistances

La féminisation des métiers traditionnellement masculins constitue un enjeu central dans les études contemporaines sur le genre, le travail et les dynamiques professionnelles. Elle interroge non seulement les mutations sociales, économiques et culturelles liées à la place des femmes dans le monde professionnel, mais également les résistances institutionnelles et sociales qui freinent ce processus. L'analyse croisée des facteurs structurels, organisationnels et symboliques révèle ainsi la complexité de cette transformation.

a) Enjeux de la féminisation des métiers masculins

La féminisation des métiers dits « masculins » s'inscrit dans une dynamique de déconstruction des stéréotypes de genre et des cloisonnements professionnels historiques. Comme le rappelle Joan Acker (1990), le travail est une « construction sociale de genre » où les attentes et les rôles différenciés sont codifiés et reproduits dans les pratiques organisationnelles. L'entrée accrue des femmes dans des secteurs historiquement masculins contribue ainsi à remettre en cause ces constructions, ouvrant la voie à une reconfiguration des rapports sociaux de sexe (Acker, 1990).

Sur le plan économique, la mixité est reconnue comme un facteur d'innovation et de performance. Boisard et Le Feuvre (2015) démontrent que la diversification des profils dans les métiers techniques et industriels enrichit les processus de créativité et de résolution de problèmes, en introduisant des perspectives variées. Cette dynamique est corroborée par des rapports internationaux, notamment celui de l'Organisation Internationale du Travail (OIT, 2016), qui valorise la diversité de genre comme un levier clé de compétitivité et de durabilité organisationnelle.

D'un point de vue socioculturel, la féminisation participe également à la redéfinition des identités professionnelles. Pochic et Sainte-Marie (2010) mettent en lumière la double injonction à laquelle sont confrontées les femmes : d'une part, l'adoption des normes masculines pour obtenir reconnaissance et légitimité, d'autre part, la négociation de leur féminité dans un environnement souvent hostile. Ce double positionnement, analysé aussi par Wajcman (1998) dans le contexte des métiers scientifiques et techniques, illustre la tension entre intégration et altérité, ainsi que les stratégies de « gender bricolage » employées par les femmes pour naviguer ces espaces.

En outre, les travaux de Van Langenhove et Neveu (2014) soulignent que la féminisation des métiers contribue à transformer les cultures organisationnelles, en introduisant des modes de collaboration et de communication moins hiérarchiques, souvent associés aux « styles féminins » de management, ce qui peut à terme remettre en cause les modèles masculins dominants.

b) Résistances et obstacles à la féminisation

Malgré ces avancées, la féminisation des métiers masculins se heurte à de nombreuses résistances, qui se déploient à plusieurs niveaux. Les discriminations directes et indirectes à l'embauche restent particulièrement tenaces, avec une persistance des stéréotypes de genre sur les compétences et les aptitudes professionnelles (De Witte & Janssens, 2013). Ces stéréotypes s'enracinent dans ce que Pellizzari et Scarlato (2014) qualifient de « culture du masculin » : un système normatif qui exclut, marginalise ou confine les femmes à des fonctions subalternes, consolidant ainsi des hiérarchies genrées.

Les réseaux masculins informels jouent un rôle crucial dans le maintien des inégalités. Crompton (2006) démontre que ces réseaux de sociabilité entre hommes favorisent la circulation d'informations et l'accès aux opportunités, créant un « club fermé » difficilement pénétrable pour les femmes, notamment dans les secteurs techniques et industriels. Cette exclusion structurelle se manifeste aussi à travers le « plafond de verre » (glass ceiling), phénomène largement documenté par Cotter et al. (2001), qui empêche les femmes d'accéder aux postes à responsabilité et aux fonctions de direction dans ces métiers.

Par ailleurs, la double charge des responsabilités professionnelles et familiales impose une contrainte supplémentaire aux femmes. Les travaux pionniers de Hochschild et Machung (2012) sur le « deuxième shift » illustrent comment le cumul des tâches domestiques et professionnelles pèse plus lourdement sur les femmes, limitant leur disponibilité et leur progression dans certains secteurs. Cette situation souligne la nécessité d'une approche intégrée des politiques d'égalité, qui dépasse l'accès formel à l'emploi pour transformer les conditions de travail et les normes sociales (Bettio & Verashchagina, 2012).

Enfin, il est essentiel de noter que certaines résistances s'expriment aussi à travers des mécanismes de « backlash » (Rippon, 2015), où la féminisation perçue comme une menace à l'identité masculine suscite des réactions de rejet ou d'hostilité. Ces phénomènes révèlent que la transformation des rapports de genre dans les métiers masculins est un processus conflictuel, nécessitant des stratégies multidimensionnelles de changement.

2.1.2 Pratiques culinaires et innovation

Cette analyse des pratiques culinaires s'inscrit dans le prolongement des réflexions sur la division sexuée du travail, en explorant les formes concrètes que prennent les rapports de genre dans les espaces professionnels de la restauration

I. L'héritage des pratiques culinaires féminines et la reconnaissance de la créativité des femmes

La féminisation des cuisines professionnelles ne saurait se réduire à une simple évolution des effectifs. Elle bouleverse également la vision même des pratiques

culinaires et de leur légitimité, en redéfinissant les frontières symboliques entre la cuisine domestique, historiquement associée aux femmes, et la grande cuisine professionnelle, traditionnellement considérée comme le domaine réservé des hommes.

Jessica Berthureau, dans son article pour Les Échos, met en lumière l'essor des femmes chefs qui investissent des espaces de création alternatifs à la haute gastronomie classique. Elle note :

“Les femmes chefs prennent la relève en cuisine en s'affranchissant des codes de la gastronomie traditionnelle. Bistronomie, street food, cantine gastro... de nouveaux territoires où elles trouvent reconnaissance et liberté.” (Berthureau J., 2017)

Ces “nouveaux territoires” constituent des lieux de légitimation et d’innovation, où les femmes peuvent s’émanciper des contraintes de la cuisine de prestige pour affirmer une créativité singulière. Berthureau insiste ainsi sur la capacité des femmes chefs à s'approprier des styles et des formats culinaires plus souples, qui valorisent davantage l'authenticité, la diversité et la proximité avec les clients.

Toujours dans l'article de Jessica Berthureau pour les Echos, elle cite Bruno de Monte, qui voit dans cette féminisation une conséquence de la médiatisation de la profession :

“Les chefs sont sortis de leur cuisine, on a mieux compris les potentialités d'un métier certes difficile mais qui apporte beaucoup de satisfaction en termes de réalisation personnelle, de créativité et de création d'entreprise.” (Berthureau J., 2017)

Cette médiatisation a permis de redéfinir l'image de la cuisine professionnelle, en rendant visibles les apports des femmes et en revalorisant les dimensions de créativité et de satisfaction personnelle associées à ces métiers. Les propos de Bruno de Monte rejoignent ainsi ceux de Berthureau sur la capacité de la féminisation à élargir les horizons de la pratique culinaire.

Ces dynamiques de reconnaissance prennent racine dans une histoire longue et ambivalente de la division sexuée des tâches culinaires, telle que l'a analysée Colette Méchin. Selon elle, la cuisine est traversée par deux héritages :

"La cuisine procède de deux sources : une source populaire et une source savante, celle-ci nécessairement située dans les classes riches de toutes les époques. Il existe au fil de l'histoire une cuisine paysanne et une cuisine de cour ; une cuisine plébéienne et une cuisine familiale exécutée par la mère de famille - ou l'humble cuisinière domestique - et une cuisine de professionnels que seuls les chefs fanatisés, entièrement voués à la pratique, ont le temps et la science d'exécuter. La première cuisine a pour elle d'être liée au terroir, d'exploiter les produits des régions et des saisons (...) de reposer sur un savoir-faire ancestral, transmis par les voies inconscientes de l'imitation et de l'habitude, d'appliquer des procédés de cuisson patiemment mis à l'épreuve (...) La seconde cuisine, la cuisine savante repose, elle, sur l'invention, le renouvellement, l'expérimentation. (Revel, 1979:28)" (Méchin C., 1996, p. 112)

Cette distinction éclaire la persistance de stéréotypes : d'un côté, la "cuisine domestique" des femmes, inscrite dans la répétition et le terroir ; de l'autre, la "cuisine savante" des hommes, fondée sur l'expérimentation et l'audace créative.

Pourtant, la frontière entre ces deux espaces s'avère plus poreuse qu'il n'y paraît. Comme le souligne Méchin dans un autre passage, la division entre cuisine masculine et féminine a toujours été modulée par des contextes sociaux :

"en 1765, au auteur ne craint pas d'affirmer : "Il y a soixante ans, il n'y avait de cuisiniers que dans les maisons de première classe. Plus de la moitié de la magistrature ne se servait que de cuisinières."(Revel,1979:214) Faire le choix d'une cuisine masculine professionnelle ne relève pas que de l'expression d'un code social contraignant." (Méchin C., 1996, p. 111)

Cette remarque montre que la professionnalisation masculine des métiers de bouche ne découle pas d'une "nature" mais bien d'une construction sociale et historique, qui s'est peu à peu imposée comme norme dominante.

Les travaux de Colette Méchin s'appuient également sur des analyses ethnographiques, comme celle de Jack Goody, pour rappeler que les femmes ont historiquement été les détentrices de savoir-faire techniques et pratiques :

"Chez les LoDagaa du Gahna explique Goody : « Les techniques de préparation de la nourriture sont complexes, même dans les sociétés agricoles les moins évoluées, et relèvent pour une large part de la compétence des femmes. Ce sont les femmes qui possèdent le savoir-faire (...) requis pour entreprendre la confection de la soupe, l'extraction de l'huile le brassage de la bière, la préparation du manioc et même l'exposition des aliments crus à la chaleur afin de les transformer en un repas, c'est-à-dire la cuisson. »" (Méchin C., 1996, p. 110)

Ce rappel anthropologique nuance les visions qui cantonnent les femmes à la sphère domestique : il souligne au contraire leur rôle moteur dans la transmission des techniques culinaires fondamentales, et dans la valorisation de la cuisine comme art de transformation et de soin.

Enfin, Colette Méchin interroge de manière plus polémique les enjeux de pouvoir et de représentation qui structurent encore aujourd'hui l'imaginaire de la cuisine professionnelle :

"J'aurai pu tirer un bel effet d'annonce en tirant cet article comme cela m'a effleuré l'esprit : le maître queue et la cuisinière, ouvrant la porte au(x) calembour(s) toujours bien venus lorsqu'il s'agit d'opposer les hommes aux femmes, et plaçant dès l'abord des enjeux de pouvoir au centre de la discussion : D'un côté des « chefs » plastronnant en haute toque, cuisinant pour démontrer un savoir au monde, de l'autre d'humbles ménagères se contentant de préparer, dans leur logis, la subsistance de leur maisonnée. Alors, la cuisine de prestige, extravertie, inventive et professionnelle serait-elle définitivement mâle alors que la

cuisine ordinaire, introvertie répétitive et d'amateur serait femelle ?”
(Méchin C., 1996, p. 110)

Cette mise en perspective révèle la charge symbolique qui pèse sur la division des rôles : la figure du “chef” masculin incarne l'innovation et la reconnaissance publique, tandis que celle de la “cuisinière” reste confinée à la sphère privée et à la répétition.

Ces analyses convergent pour montrer que la féminisation actuelle des cuisines professionnelles ne constitue pas seulement un phénomène de nombre, mais qu'elle interroge et transforme les conceptions mêmes de la créativité culinaire. Elles soulignent la tension persistante entre des imaginaires genrés et la réalité d'une créativité féminine plurielle, capable de s'exprimer dans des registres variés, de la transmission des savoirs familiaux à l'innovation la plus audacieuse.

II. La diversification des approches culinaires et la réappropriation de la tradition

La féminisation progressive des cuisines professionnelles entraîne une recomposition des approches culinaires, marquée à la fois par l'ouverture à de nouveaux styles et par la revalorisation de traditions longtemps reléguées à la sphère domestique. Cette double dynamique révèle une tension féconde entre innovation et enracinement culturel, que les femmes chefs investissent avec force, en renouvelant à la fois les formes, les récits et les sources d'inspiration de leur cuisine.

Dans cette perspective, plusieurs autrices et chercheurs soulignent la manière dont les femmes, en accédant à la sphère professionnelle, apportent une diversité de parcours, de références culturelles et de pratiques qui enrichissent le paysage culinaire. Le rapport à la tradition, loin d'être un frein à la modernité, devient pour elles une ressource à réinterpréter, réinventer, transmettre.

Colette Méchin l'exprime clairement à travers sa distinction entre la « cuisine populaire » et la « cuisine savante », cette dernière étant historiquement réservée aux classes aisées, aux hommes, et à la reconnaissance publique :

“La cuisine procède de deux sources : une source populaire et une source savante, celle-ci nécessairement située dans les classes riches de toutes les époques. Il existe au fil de l'histoire une cuisine paysanne et une cuisine de cour ; une cuisine plébéienne et une cuisine familiale exécutée par la mère de famille - ou l'humble cuisinière domestique - et une cuisine de professionnels que seuls les chefs fanatisés, entièrement voués à la pratique, ont le temps et la science d'exécuter. La première cuisine a pour elle d'être liée au terroir, d'exploiter les produits des régions et des saisons (...) de reposer sur un savoir-faire ancestral, transmis par les voies inconscientes de l'imitation et de l'habitude, d'appliquer des procédés de cuisson patiemment mis à l'épreuve (...) La seconde cuisine, la cuisine savante repose, elle, sur l'invention, le renouvellement, l'expérimentation. (Revel, 1979:28)” (Méchin C., 1996, p. 112)

Cette opposition, qui semble établir une hiérarchie entre une tradition vivante mais discrète (souvent féminine) et une cuisine de prestige plus visible (souvent masculine), est aujourd'hui remise en cause. En s'emparant de la cuisine de terroir, de la transmission familiale ou de la cuisine régionale, de nombreuses femmes chefs revendiquent une lecture contemporaine de ces savoirs, les intégrant à des démarches créatives et innovantes.

Cette réappropriation est aussi un acte de visibilisation. Les femmes ne se contentent pas de perpétuer les traditions culinaires – elles les revendent comme un socle légitime de création professionnelle. À travers la valorisation du local, du produit brut, de la saisonnalité, mais aussi du geste, du souvenir et du récit personnel, elles participent à une redéfinition de la modernité gastronomique.

Dans cette dynamique, le regard anthropologique de Jack Goody, rapporté par Colette Méchin, permet de remettre en lumière la place des femmes dans les traditions techniques de transformation alimentaire, même dans les sociétés pré-industrielles :

“Chez les LoDagaa du Gahna explique Goody : « Les techniques de préparation de la nourriture sont complexes, même dans les sociétés

agricoles les moins évoluées, et relèvent pour une large part de la compétence des femmes. Ce sont les femmes qui possèdent le savoir-faire (...) requis pour entreprendre la confection de la soupe, l'extraction de l'huile le brassage de la bière, la préparation du manioc et même l'exposition des aliments crus à la chaleur afin de les transformer en un repas, c'est-à-dire la cuisson. »” (Méchin C., 1996, p. 110)

Ce savoir-faire ancré, souvent invisible ou dévalorisé dans la gastronomie occidentale, devient aujourd’hui un levier d’innovation et d’affirmation pour des femmes chefs qui cherchent à lier racines et inventivité.

Cette logique de diversification repose donc autant sur l’ouverture à des registres culinaires variés que sur une nouvelle manière de penser la tradition : non pas comme héritage figé, mais comme ressource vivante à revisiter, actualiser, sublimer. À ce titre, les femmes chefs participent à une recomposition du paysage culinaire, en faisant émerger de nouvelles formes de narration gastronomique où la mémoire, l’émotion et la sensibilité prennent place au cœur de la création.

C’est ce que traduit également l’éloge culinaire rendu à Solange Gardillou, cheffe en Périgord, dans une description minutieuse et admirative qui souligne la finesse de son approche, en lien direct avec cette tradition revisitée :

“Ainsi, à propos de Solange Gardillou qui officie en Périgord, il écrit : « Féminine sa cuisine le demeure par son inspiration et par sa douceur; par les demi-teintes qui s’harmonisent dans la simplicité. En témoigne cette petite salade improvisée où quelques pointes d’asperges, à peine tièdes, assaisonnées d’huile et de copeaux de truffe. Côtoient un cœur de salade, discrètement parfumé d’huile de noix et qu’accompagnent trois ou quatre lamelles de foie gras. Rien n'est plus banal que cet inventaire d'ingrédients qui, ici réunis, deviennent un chef d'œuvre de délicatesse. »” (Méchin C., 1996, p. 117)

Ce passage illustre comment une cuisine enracinée dans la simplicité, dans la sensorialité des produits et dans l’équilibre des saveurs, peut devenir une œuvre d’art à part entière – sans ostentation ni démonstration technique. Cette reconnaissance esthétique d’une cuisine subtile, presque silencieuse, invite à

repenser les hiérarchies habituelles entre force et délicatesse, entre prestige et discréption, entre autorité et sensibilité.

On observe ici un point de convergence entre les réflexions de Berthereau – qui évoque la bistronomie ou la cantine gastro comme espaces plus ouverts à la liberté d'expression – et celles de Méchin – qui démonte les hiérarchies symboliques entre la cuisine “ordinaire” et la “cuisine de prestige”. Cette revalorisation croisée des approches culinaires permet aux femmes de s'ancrer dans la tradition tout en la dépassant, en l'adaptant à des enjeux contemporains tels que la durabilité, la proximité ou encore l'intimité du geste culinaire.

III. Les innovations dans l'organisation collective des cuisines

La féminisation des cuisines professionnelles ne transforme pas uniquement les pratiques culinaires, elle affecte aussi en profondeur la manière dont les brigades sont structurées, gérées et animées. Si la figure traditionnelle du chef de cuisine reste encore majoritairement masculine et autoritaire, l'arrivée croissante de femmes à des postes de responsabilité contribue à repenser les logiques organisationnelles au sein des cuisines.

Comme l'indique Pierre Tripier dans une formule brève mais suggestive :

"Il semble que les relations de travail puissent évoluer en cuisine et des méthodes nouvelles apparaître avec l'arrivée des femmes." (Tripier P., 2010, p. 127 - 148)

Cette réflexion ouvre la voie à une analyse des transformations managériales induites par la diversité de genre dans les cuisines professionnelles. On peut en effet constater que l'essor de cheffes de cuisine s'accompagne souvent de pratiques collectives plus inclusives, de méthodes de management collaboratives et d'un affaiblissement progressif des modèles hiérarchiques rigides qui ont longtemps dominé dans les brigades.

Historiquement, la cuisine professionnelle s'est construite sur un modèle militaire hérité d'Auguste Escoffier : hiérarchisation stricte, discipline de fer, autorité verticale. Ce système, pensé à une époque où la cuisine était exclusivement masculine, tend

à se heurter aujourd’hui à de nouvelles aspirations relationnelles et éthiques. Les femmes chefs, par leur expérience et leur posture, introduisent souvent des logiques de partage des responsabilités, de valorisation du dialogue, et de gestion participative, notamment dans les petites structures, les restaurants engagés ou les cuisines collectives.

Ce changement n'est pas anodin. Il engage une transformation des dynamiques professionnelles : on observe moins de rapports de domination directe, davantage d'écoute, une meilleure gestion des conflits et, dans certains cas, une attention particulière à l'équilibre vie privée / vie professionnelle – dimension encore marginale dans les grandes maisons gastronomiques traditionnelles.

Ces innovations organisationnelles passent également par la remise en question des rôles traditionnels assignés aux femmes, longtemps cantonnées à des postes subalternes (pâtisserie, commis, plonge) ou à des fonctions dites "naturellement" féminines. En prenant la tête des cuisines, les femmes réorganisent les espaces, les interactions, les horaires, mais aussi les modalités de formation, de mentorat ou de transmission.

En outre, des formats de gestion émergent qui valorisent la coopération plutôt que la compétition, la polyvalence plutôt que la spécialisation rigide. Dans certains établissements, cela se traduit par une redistribution des tâches plus fluide, une rotation des postes, ou encore une autonomie accrue laissée aux membres de l'équipe dans la conception des plats.

Ces changements restent encore peu documentés dans la littérature scientifique, mais ils apparaissent de manière récurrente dans les témoignages de femmes chefs, que ce soit dans des publications journalistiques ou à travers les premiers entretiens que nous avons pu réaliser. Ils méritent donc d'être approfondis à travers des enquêtes qualitatives de terrain, en tenant compte des contextes (taille de l'établissement, niveau de gamme, environnement urbain ou rural).

Ainsi, l'impact de la féminisation ne se joue pas uniquement sur le plan symbolique ou esthétique, mais aussi dans la réinvention silencieuse mais durable des formes de travail, de pouvoir et de collaboration en cuisine.

L'analyse des pratiques culinaires à travers le prisme de la féminisation met en lumière des dynamiques riches, complexes et en pleine transformation. Loin de se limiter à une simple présence accrue des femmes en cuisine, cette évolution entraîne une recomposition en profondeur des savoirs, des gestes et des représentations du métier de cuisinier·ère.

Tout d'abord, l'entrée des femmes dans la sphère gastronomique professionnelle contribue à réévaluer des traditions culinaires longtemps invisibilisées, souvent associées au monde domestique ou populaire. Cette revalorisation va de pair avec une affirmation croissante de la créativité féminine, exprimée notamment dans des espaces alternatifs à la haute cuisine classique (bistronomie, street food, cuisines engagées), où les codes sont moins contraignants et plus ouverts à l'expérimentation.

Par ailleurs, les femmes chefs incarnent une approche culinaire plus ancrée dans le réel, sensible aux enjeux contemporains tels que la durabilité, la traçabilité des produits, la santé ou encore les attentes des client·e·s. Cette posture plus relationnelle et éthique redessine les contours de la modernité gastronomique, au-delà des logiques de prestige ou de performance.

Enfin, la féminisation induit également des mutations organisationnelles au sein des cuisines : elle bouscule les modèles hiérarchiques traditionnels, encourage des formes de management plus collaboratives, et introduit une attention accrue à l'inclusion, au dialogue et à l'équilibre de vie. Ces évolutions, encore peu visibles dans la littérature scientifique, méritent d'être explorées davantage par le biais de recherches qualitatives.

Ces transformations convergent pour souligner que les femmes ne se contentent pas d'entrer dans un système préexistant : elles le redessinent en profondeur, par leurs pratiques, leurs choix, leurs valeurs et leurs trajectoires. L'ensemble de ces observations constitue un socle précieux pour aborder, dans la suite du mémoire, la

méthodologie retenue ainsi que l'analyse empirique des entretiens, qui viendront éclairer plus finement les enjeux soulevés ici.

2.1.3 Structures organisationnelles

I. Les cuisines professionnelles : un modèle organisationnel historiquement masculinisé

Comme nous l'avons évoqué précédemment dans le concept clé de "Concept de genre et division sexuée du travail", cette distribution n'est pas le fruit d'une organisation neutre ou fonctionnelle : elle s'inscrit dans une histoire sociale des professions et repose sur une hiérarchisation symbolique des compétences genrées. En cuisine, cette logique s'est incarnée dans la séparation stricte entre la sphère domestique féminine et la sphère professionnelle masculine.

a) Hiérarchie, discipline et exclusion genrée

L'organisation du travail dans les cuisines professionnelles s'est construite sur un modèle profondément hiérarchisé, inspiré de la structure militaire. Cette configuration repose sur des codes virils : autorité, endurance, maîtrise technique, commandement. Cette construction est largement incompatible avec les représentations sociales traditionnellement associées à la féminité. Pierre Bourdieu rappelle que :

« Ce métier s'est organisé autour des valeurs de hiérarchie, commandement, force, discipline et en dévalorisant la cuisine domestique et la cuisinière. Or il apparaît que ce n'est sûrement pas le destin 'biologique' des femmes qui les a empêchées d'accéder au poste de cheffe mais la division sexuelle du travail. » (Bourdieu P., 1998, p. 86)

L'idée selon laquelle l'excellence culinaire exige une distance symbolique avec la sphère domestique a été au cœur du processus de professionnalisation de la gastronomie, laquelle s'est construite contre les femmes. Colette Méchin illustre ce clivage en exposant les oppositions de statuts :

« D'un côté des "chefs" plastronnant en haute toque, cuisinant pour démontrer un savoir au monde, de l'autre d'humbles ménagères se

contentant de préparer, dans leur logis, la subsistance de leur maisonnée. Alors, la cuisine de prestige, extravertie, inventive et professionnelle serait-elle définitivement mâle alors que la cuisine ordinaire, introvertie, répétitive et d'amateur serait femelle ? » (Méchin C., 1996, p. 110)

Ce mode de hiérarchisation genrée imprègne les structures de formation, les pratiques d'encadrement, et les normes d'excellence, rendant plus difficile pour les femmes d'y être reconnues comme légitimes.

b) Naturalisation des compétences physiques et techniques masculines

La cuisine professionnelle est également décrite comme une activité exigeante physiquement : chaleur, fatigue, vitesse, charges lourdes. Ces éléments ont historiquement servi à exclure les femmes, en naturalisant une division sexuée du travail au nom de la « force physique ». Pourtant, ces justifications apparaissent de plus en plus contestables. Pierre Tripier note ainsi :

« Aujourd'hui, l'argument du travail dur physiquement ne peut plus constituer l'élément discriminatoire par excellence. Le travail en cuisine reste cependant physique avec toutes les contraintes que cela suppose : positions debout prolongées, piétinements, déplacements rapides du corps, port de charges. Il demande une résistance physique à la fatigue, aux changements de température, aux odeurs et aux dégagements de fumée. Mais, ce n'est certainement plus un obstacle infranchissable pour le 'sexe faible'. » (Tripier P., 2010, p. 127 - 148)

L'association entre virilité et maîtrise technique, bien qu'encore très présente, est en réalité une construction sociale. Cette conception est aussi remise en question par l'évolution des outils et des pratiques, qui rendent le métier plus accessible physiquement.

L'anthropologue Paola Tabet apporte une perspective précieuse sur cette exclusion fondée sur l'appropriation d'objets techniques :

« Le pouvoir des hommes sur les femmes est précisément assuré par le monopole des armes-outils. Si tel est le cas, rien d'étonnant alors à ce que les femmes aient été tenues à l'écart de la grande cuisine, activité étroitement associée à l'usage des armes. » (Tripier P., 2010, p. 127 - 148)

L'enjeu ne porte donc pas seulement sur les capacités physiques réelles, mais sur une symbolique du corps et des outils qui a été instrumentalisée pour exclure les femmes.

c) Stigmatisation des femmes dans les rôles subalternes

L'institutionnalisation de la profession culinaire s'est accompagnée d'un discours de légitimation qui dévalorise la contribution féminine et cantonne les femmes aux rôles d'exécutantes. Dans les faits, les femmes sont souvent assignées aux postes de commis, de pâtissière ou de cuisinière de collectivité, bien loin de la haute cuisine ou des fonctions de création. En 2006, les données recueillies par Tripier sont sans appel :

« Ce métier d'homme, dont il est souvent question dans tous les médias à travers les grands chefs étoilés, s'entrouvre à présent aux cheffes, qui bénéficient à leur tour d'une certaine "starisation". Les femmes sont néanmoins ainsi assez rares à ce poste. En 2006, on relève encore 94 % d'hommes parmi les chefs de cuisine pour seulement 6 % de femmes. »
(Tripier P., 2010, p. 127 - 148)

Le climat professionnel, quant à lui, reste parfois hostile. Tripier rapporte les ajustements identitaires que doivent effectuer les femmes pour « tenir leur place » :

« Il faut trouver la juste mesure entre une certaine ouverture d'esprit, jusqu'à tolérer un langage souvent grivois, et la bonne distance pour ne pas se laisser enfermer dans une image de femme-objet. Certaines contorsions identitaires semblent nécessaires. » (Tripier P., 2010, p. 127 - 148)

Ces pratiques de stigmatisation prennent parfois la forme de blagues sexistes, d'isolement dans l'équipe ou d'un examen constant de la légitimité professionnelle. La norme implicite demeure masculine, et toute déviation est scrutée, voire sanctionnée. Tripier ajoute d'ailleurs que :

« La femme qui franchit la ligne de partage entre le domestique et le professionnel en souhaitant devenir cheffe de cuisine doit souvent affronter des comportements qui peuvent être qualifiés de machistes. Elle doit également se faire accepter. Être femme dans un métier d'hommes, c'est d'abord apprendre à se faire respecter, à mettre des barrières et à s'isoler parfois. » (Tripier P., 2010, p. 127 - 148)

Cette triple dynamique : hiérarchisation virile, naturalisation des compétences masculines, et stigmatisation des femmes, montre que la féminisation des cuisines professionnelles implique plus qu'un rééquilibrage numérique. Il s'agit d'un véritable enjeu de transformation des représentations, des normes de travail et des modes d'organisation. La remise en cause de ce modèle dominant, amorcée par certaines cheffes et écoles progressistes, constitue un levier essentiel pour réinventer le fonctionnement de ces espaces encore largement structurés par l'exclusion.

II. Les apports de la féminisation : vers une transformation des modes de management et de travail

L'entrée progressive mais significative des femmes dans les cuisines professionnelles bouleverse non seulement les schémas genrés traditionnels, mais vient aussi interroger les fondements des pratiques managériales et organisationnelles. En reconfigurant les rapports de pouvoir, les logiques de hiérarchie et les dynamiques de groupe, la féminisation du secteur culinaire porte en elle une transformation profonde du travail lui-même. Trois dimensions essentielles permettent d'en rendre compte : la mobilité de genre et la reconfiguration des rôles ; l'émergence de styles de leadership alternatifs ; et l'évolution des relations de travail et du climat organisationnel.

a) Mobilité de genre et reconfiguration des rôles

La féminisation des cuisines professionnelles entraîne une mobilité symbolique dans les frontières du genre au travail. Pierre Tripier souligne que cette mobilité de genre favorise une redéfinition des catégories sexuées au sein du monde professionnel :

« l'hypothèse qu'en transgressant les orientations genrées en termes de métiers et/ou de positions professionnelles et personnelles, femmes et hommes bousculent les définitions traditionnelles des catégories sexuées et créent un contexte favorable à un déplacement des frontières, à des redéfinitions, voire à une certaine mobilité de genre ».

En d'autres termes, les femmes ne se contentent pas d'entrer dans un univers masculin, elles le redéfinissent en profondeur. Le simple fait d'être une femme cheffe remet en cause des habitudes, des langages, et des postures profondément ancrées dans les représentations du métier. Cela suppose parfois de véritables efforts d'ajustement identitaire, comme l'indique Tripier :

« Il faut trouver la juste mesure entre une certaine ouverture d'esprit, jusqu'à tolérer un langage souvent grivois, et la bonne distance pour ne pas se laisser enfermer dans une image de femme-objet. Certaines contorsions identitaires semblent nécessaires. ».

Ces « contorsions identitaires » révèlent les tensions entre les normes de genre dominantes et les réalités du terrain : la cheffe doit à la fois se faire accepter dans un univers masculin tout en affirmant son autorité et sa légitimité. Ce jeu d'équilibrisme participe d'une recomposition en profondeur des rôles genrés dans la cuisine.

b) Émergence de styles de leadership alternatifs

La féminisation du secteur entraîne également l'émergence de formes de leadership alternatives, souvent moins autoritaires et plus collaboratives. Alors que les cuisines professionnelles ont longtemps été gouvernées selon des logiques hiérarchiques militarisées (commandement, discipline, verticalité), certaines études montrent qu'avec les femmes, de nouveaux modèles apparaissent. Pierre Tripier note ainsi :

« Il semble que les relations de travail puissent évoluer en cuisine et des méthodes nouvelles de management apparaître avec l'arrivée des femmes. ».

Ce changement ne relève pas d'un « caractère féminin » essentialisé, mais bien d'une reconfiguration contextuelle des relations de travail. L'irruption des femmes dans un monde traditionnellement masculin crée des brèches dans les styles de management autoritaires. Cela coïncide avec une évolution plus globale du monde du travail vers davantage de coopération, de dialogue, et d'équilibre personnel/professionnel.

Cependant, cette transformation est encore inégalement répartie. Tripier observe aussi que :

« Être femme dans un métier d'hommes, c'est d'abord apprendre à se faire respecter, à mettre des barrières et à s'isoler parfois. ».

Cela illustre que, pour pouvoir exercer un leadership alternatif, encore faut-il que les femmes aient obtenu une reconnaissance suffisante de leur autorité, ce qui n'est pas toujours acquis dans les brigades encore marquées par des stéréotypes virils.

c) Évolution des relations de travail et du climat organisationnel

L'un des apports les plus concrets de la féminisation tient à la transformation du climat relationnel dans les cuisines. Là où les pratiques anciennes valorisaient la compétition, le silence et la soumission aux chefs, les femmes introduisent souvent une sensibilité différente aux relations humaines, au bien-être et à la communication au sein des équipes.

Cette transformation est soutenue par un contexte plus large de revalorisation du travail relationnel, de lutte contre le harcèlement moral et sexuel, et de quête de sens au travail. Tripier rapporte que ces évolutions ne sont pas sans tensions, notamment sur le plan personnel :

« Ces rythmes atypiques compliquent la construction d'une vie personnelle. L'impression d'être 'décalé' isole de l'entourage familial et amical. ».

Cette remarque souligne l'ambivalence du processus en cours : si la féminisation introduit des innovations, elle révèle aussi les limites d'un modèle professionnel historiquement pensé pour des hommes sans charge domestique. D'autant que, comme le note encore Tripier :

« Toutes les cheffes évoquent spontanément leur rôle de mère à un moment donné de l'interview, contrairement aux hommes qui ne parlent jamais de leur rôle parental, à moins d'y être invités. ».

Ce différentiel dans l'évocation du rôle parental montre combien la féminisation pousse à une reconsideration plus large des normes organisationnelles, en particulier sur les questions d'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle.

Enfin, l'intégration croissante de femmes dans les écoles de cuisine, comme à l'Institut Paul Bocuse ou à Ferrandi (où les effectifs féminins dépassent désormais les 55 %), suggère une dynamique structurelle qui pourrait contribuer à stabiliser ces transformations dans le temps.

En somme, la féminisation des cuisines professionnelles ne se limite pas à une question de parité numérique. Elle implique une relecture complète des logiques d'organisation, des rapports de pouvoir et des styles de leadership. Cette transformation lente mais significative représente l'un des enjeux les plus prometteurs pour l'avenir de la gastronomie contemporaine – un avenir où la créativité, le respect mutuel et l'inclusivité pourraient devenir les nouveaux fondements du management culinaire.

III. La formation professionnelle et les trajectoires différencierées : écoles, filières et socialisation genrée

L'accès à la profession de cuisinier·e, et plus encore à des fonctions de cheffe de cuisine, repose sur des parcours de formation qui, bien qu'ouverts à toutes et tous en apparence, restent façonnés par des logiques profondément genrées. Le système de formation culinaire, tout en étant un levier d'émancipation pour certaines

femmes, peut également fonctionner comme un filtre social et symbolique qui reproduit, voire renforce, la division sexuée du travail.

a) Orientation et ségrégation dans les filières de formation

L'orientation genrée vers des spécialisations jugées « féminines » constitue un premier frein dans les trajectoires. Comme le souligne Anne Dupuy :

« Les filles, toujours en minorité dans la filière CAP de cuisine, sont beaucoup plus nombreuses dans les filières BEP, Bac pro et BTS qui les spécialisent et les orientent plutôt vers les métiers de la salle, les arts de la table, le marketing ou la gestion-management. En outre, celles qui poursuivent la formation de cuisinier se voient souvent proposer une option "plus féminine" : la pâtisserie. Autant dire que le parcours professionnel d'une cheffe de cuisine est un chemin semé d'obstacles. »

Cette canalisation vers des métiers moins valorisés hiérarchiquement ou perçus comme naturellement féminins, éloigne les femmes des postes à responsabilité en cuisine. La pâtisserie devient ainsi une voie "acceptable", qui permet de s'exprimer dans l'univers culinaire tout en restant conforme aux attendus de genre.

b) Le poids des représentations sociales dans les apprentissages

Les stéréotypes de genre affectent fortement les parcours éducatifs et la confiance en soi des femmes engagées dans une carrière culinaire. Pierre Tripier souligne un paradoxe fondateur :

« Lorsqu'une femme veut accéder au métier de cheffe de cuisine, elle est confrontée à une situation paradoxale : "faire la cuisine", savoir-faire considéré comme "naturellement" féminin dans la sphère domestique, s'avère être un métier éminemment masculin. »

Cette tension symbolique entre la cuisine domestique, peu valorisée, et la cuisine professionnelle, perçue comme un lieu de technicité, de prestige et de pouvoir, alimente une forme d'illégitimité intérieurisée chez les apprenties cuisinières. Tripier renforce cette idée :

« Ce métier s'est organisé autour des valeurs de hiérarchie, commandement, force, discipline et en dévalorisant la cuisine domestique et la cuisinière. Or il apparaît que ce n'est sûrement pas le destin 'biologique' des femmes qui les a empêchées d'accéder au poste de cheffe mais la division sexuelle du travail. »

L'école de cuisine, en tant que microcosme du monde professionnel, est aussi traversée par cette logique de différenciation symbolique et matérielle.

c) Des évolutions encourageantes, mais limitées

Certaines écoles de prestige enregistrent une progression visible de la présence féminine. Comme le rapporte Jessica Berthereau :

« À l'Institut Paul Bocuse, leur nombre augmente d'année en année et aujourd'hui on est au-delà de la parité, à plus de 55 %. [...] Même constat chez Ferrandi : cette année, sur l'ensemble de l'école en cuisine et pâtisserie, nous avons 44 % de garçons et 56 % de filles. »

Cette avancée quantitative est à saluer, mais elle doit être mise en regard des réalités professionnelles à la sortie des cursus : les postes de chef.fe.s restent très largement masculins, et les logiques d'exclusion symbolique demeurent fortes.

Par ailleurs, Tripier remet en question l'un des arguments traditionnellement utilisés pour exclure les femmes de la profession :

« Aujourd'hui, l'argument du travail dur physiquement ne peut plus constituer l'élément discriminatoire par excellence. Avec le temps, les évolutions dans les équipements et dans la réglementation du travail rendent les contraintes physiques moins importantes. Certes, le travail en cuisine reste cependant physique avec toutes les contraintes que cela suppose : positions debout prolongées, piétinements, déplacements rapides du corps, port de charges. [...] Mais ce n'est certainement plus un obstacle infranchissable pour le 'sexe faible'. »

En somme, l'évolution des conditions de travail rend caduques certaines justifications anciennes de la non-mixité, mais les mentalités et les pratiques tardent à suivre.

d) Formation et reconduction des normes managériales traditionnelles

La formation n'enseigne pas que des gestes techniques ; elle véhicule également une culture managériale genrée. Tripier met en évidence les tensions auxquelles sont confrontées les femmes dans des univers fortement masculinisés :

« La femme qui franchit la ligne de partage entre le domestique et le professionnel en souhaitant devenir cheffe de cuisine doit souvent affronter des comportements qui peuvent être qualifiés de machistes. Elle doit également se faire accepter. Être femme dans un métier d'hommes, c'est d'abord apprendre à se faire respecter, à mettre des barrières et à s'isoler parfois. »

Ce climat, souvent rude, repose sur des règles tacites où les modèles de leadership restent virils, autoritaires et compétitifs. Les femmes doivent donc composer avec un double effort : exceller techniquement tout en s'adaptant à un univers qui ne les attend pas.

e) Vers une intégration du genre dans les curricula

Face à ces constats, une transformation des contenus de formation s'impose. L'enjeu est d'intégrer la question du genre non comme un module à part, mais comme une grille de lecture transversale du métier. Tripier ouvre une perspective intéressante :

« L'hypothèse qu'en transgressant les orientations genrées en termes de métiers et/ou de positions professionnelles et personnelles, femmes et hommes bousculent les définitions traditionnelles des catégories sexuées et créent un contexte favorable à un déplacement des frontières, à des redéfinitions, voire à une certaine mobilité de genre. »

Cette mobilité de genre, facilitée par une reconfiguration des cursus, des postures pédagogiques et des critères de reconnaissance, pourrait jouer un rôle déterminant

dans l'émergence d'un secteur plus équitable. Le défi ne consiste pas simplement à faire entrer davantage de femmes dans les écoles, mais à déconstruire les normes professionnelles qui les conditionnent et les contraignent.

2.2 État des lieux des recherches existantes

2.2.1 Travaux qui se sont penchés sur la féminisation (les pionniers, les plus récents).

L'étude de la place des femmes dans les cuisines professionnelles a longtemps été marginale dans les sciences sociales. Jusqu'aux années 1990, les travaux portant sur la restauration se concentraient essentiellement sur l'organisation hiérarchique, les techniques culinaires ou les dynamiques économiques, reléguant la question du genre au second plan.

C'est notamment dans la sociologie du travail et la sociologie du genre que les premières approches pionnières ont émergé. Elaine J. Hall (1993), dans son article Waitering/Waitressing: Engendering the Work of the Table, explore comment les rôles sexués sont intégrés et perpétués dans les métiers de la restauration. Elle montre que les femmes, bien que très présentes dans les tâches alimentaires à domicile, sont peu visibles dans les sphères professionnelles de prestige. Cette dichotomie entre sphère privée et sphère publique, domestique et professionnelle, constitue une première clé d'analyse.

Dans cette lignée, les travaux d'Harris et Giuffre (2010) approfondissent la question de la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle chez les femmes chefs, révélant les tensions spécifiques auxquelles elles sont confrontées, notamment le manque de reconnaissance, les horaires atypiques et la pression de l'exemplarité.

L'histoire de la cuisine professionnelle n'a pas ignoré les femmes, mais elle les a souvent marginalisées dans les récits dominants. L'ouvrage de Rachel E. Black (2021), Cheffes de cuisine: Women and Work in the Professional French Kitchen, constitue à ce titre une contribution majeure. Elle mobilise une approche ethnographique et historique pour documenter le rôle des Mères lyonnaises –

notamment Eugénie Brazier – qui ont pourtant ouvert la voie à une gastronomie française raffinée dès les années 1930, souvent avant leurs homologues masculins.

Black montre comment ces femmes ont été effacées des mémoires officielles de la gastronomie française, en dépit de leur reconnaissance institutionnelle (Eugénie Brazier fut la première à obtenir trois étoiles au Michelin en 1933). Leur héritage est aujourd’hui redécouvert dans une perspective féministe qui interroge les mécanismes d’effacement mémoriel et de récupération symbolique.

Depuis les années 2010, les recherches sur la féminisation des métiers de bouche se sont intensifiées dans le sillage des gender studies. L’ouvrage de Nora Bouazzouni (2017), *Faiminisme*, bien que non académique, s’inscrit dans un mouvement critique fort. L’autrice y analyse comment la haute gastronomie valorise le travail masculin, tandis que les femmes sont assignées à une cuisine familiale, non valorisée économiquement ni symboliquement. Elle mobilise les travaux de Bourdieu (1998), notamment *La domination masculine*, pour dénoncer l’arbitraire symbolique à l’œuvre dans cette différenciation des rôles.

Parallèlement, des recherches comme celles d’Ince (2016) ou Haddaji et al. (2017) explorent la structuration sexuée de l’espace professionnel en cuisine, mettant en lumière le caractère masculiniste de la brigade de cuisine. Celle-ci est héritée du modèle militaire mis en place par Auguste Escoffier au XIXe siècle, fondé sur l’autorité, la hiérarchie stricte et la division genrée du travail. Ces études montrent que l’inclusion des femmes dans ces espaces s’accompagne souvent de tensions liées à la remise en question des normes virilistes dominantes.

Des travaux récents s’intéressent à des formes de résistance ou de reconfiguration de la pratique culinaire par les femmes. On observe ainsi l’émergence de pratiques gastronomiques « alternatives », souvent portées par des cheffes qui revendiquent un style culinaire plus collaboratif, orienté vers le soin (*care*) et l’écologie. L’ethnographie de Rachel E. Black (2021) en témoigne, tout comme les initiatives recensées dans *The Conversation* (2022), qui soulignent que certaines cheffes refusent le modèle traditionnel de la brigade autoritaire pour privilégier des cuisines horizontales et bienveillantes.

Ces évolutions s'accompagnent d'une valorisation médiatique et politique : féminisation des concours (ex. Prix "Les Grandes Tables du Monde"), développement de réseaux féminins comme Parabere Forum, ou encore reconnaissance lexicale avec l'adoption du mot « cheffe » par l'Académie française en 2019.

2.2.2 Chiffres et données statistiques : état quantitatif de la féminisation des cuisines

L'étude statistique de la féminisation des cuisines en France révèle une dynamique paradoxale : les femmes sont largement représentées dans les métiers de la restauration dans leur ensemble, mais restent très minoritaires dans les fonctions les plus prestigieuses et les plus visibles du champ gastronomique. Cette tension souligne une division sexuée du travail persistante, dans laquelle les rôles d'exécution sont féminisés tandis que les fonctions d'autorité et de création demeurent très majoritairement masculines.

2.2.3 Une représentation inégale selon les niveaux de la hiérarchie culinaire

Selon les données de l'INSEE (2022), les femmes représentent environ 55 % des salari·es dans le secteur de la restauration en France. Toutefois, cette majorité numérique concerne surtout les postes les moins valorisés économiquement et symboliquement, tels que les postes de commis, aides de cuisine, personnel de cantine ou de restauration collective. À mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie culinaire, leur présence diminue drastiquement.

La situation est particulièrement marquante dans la haute gastronomie. D'après les chiffres publiés par le Guide Michelin en 2023, sur 630 restaurants étoilés en France, seuls 33 sont dirigés par des femmes, soit environ 5,2 %. Dans la catégorie des trois étoiles, une seule cheffe — Anne-Sophie Pic — figure parmi les élus, illustrant l'extrême rareté des femmes à ce niveau d'excellence. Ce phénomène est d'autant plus significatif que ces chiffres n'ont pratiquement pas évolué depuis une décennie, malgré une sensibilisation croissante à la question de l'égalité professionnelle.

Cette sous-représentation manifeste s'explique en partie par des mécanismes de sélection et de reconnaissance biaisés, que plusieurs auteurs analysent à travers le

prisme de la « division sexuelle du travail » (Kergoat, 2000) ou de la « domination masculine » (Bourdieu, 1998). Le monde de la cuisine professionnelle, en particulier dans sa version gastronomique, reste structuré selon des normes masculines, héritées du modèle militaire de la brigade instauré par Escoffier, et fondé sur l'autorité, la performance, la compétition et une disponibilité totale, souvent difficilement compatible avec des parcours féminins, notamment en raison de la charge maternelle ou des attentes sociales différenciées.

2.2.4 Une évolution lente, portée par quelques initiatives

Si la situation reste largement déséquilibrée, certains signes indiquent une progression, certes lente, de la place des femmes dans les cuisines professionnelles. Le nombre de femmes inscrites dans les formations de cuisine est en augmentation : selon le ministère de l'Éducation nationale (2022), elles représentent environ 30 à 35 % des effectifs dans les filières cuisine des lycées hôteliers. De plus, des concours professionnels autrefois exclusivement masculins tendent à s'ouvrir à une participation féminine accrue. Ainsi, lors de l'édition 2021 du concours du Meilleur Ouvrier de France (MOF), 14 % des finalistes en catégorie cuisine étaient des femmes, contre moins de 5 % deux décennies plus tôt.

Des initiatives de mise en visibilité et de soutien se développent également. Le réseau « Cheffes », créé en 2020 par Estérelle Payany et Vérane Frédiani, recense plus de 500 femmes à la tête de cuisines en France, contre environ 250 en 2015. Ce travail de recensement, à défaut de données officielles plus systématiques, permet de rendre visibles des trajectoires féminines longtemps ignorées. Le label « Femmes en cuisine », lancé par Les Grandes Tables du Monde en 2022, vise à encourager les établissements gastronomiques à intégrer davantage de femmes dans leurs équipes dirigeantes, avec déjà plus de 60 restaurants engagés.

Cependant, ces évolutions restent fragiles et souvent marginales dans un paysage encore dominé par la norme masculine. La persistance d'une culture professionnelle viriliste, les stéréotypes de genre, les inégalités de progression de carrière, ou encore le manque de modèles féminins identifiables constituent autant de freins à une féminisation plus structurelle et durable du secteur.

2.2.5 Les limites des statistiques existantes : l'enjeu d'une lecture critique

Au-delà des chiffres disponibles, il convient de souligner les limites structurelles des dispositifs de collecte statistique. Peu d'études croisent le genre avec d'autres variables telles que l'origine sociale, l'origine ethnique, ou encore la parentalité. Cette absence de données intersectionnelles, soulignée notamment dans les travaux de Kimberlé Crenshaw (1989), empêche une compréhension fine des multiples facteurs de marginalisation qui peuvent affecter certaines femmes dans ce secteur.

De plus, les guides gastronomiques (Michelin, Gault & Millau, etc.) n'ont commencé à visibiliser les femmes que très récemment. Longtemps, ces institutions ont contribué à l'invisibilisation des parcours féminins, en reproduisant un imaginaire de la cuisine d'auteur incarné presque exclusivement par des hommes. La reconnaissance médiatique de quelques cheffes, aussi importante soit-elle, ne doit pas masquer leur rareté statistique ni le caractère exceptionnel, et donc peu représentatif, de leurs parcours.

Ces carences statistiques sont révélatrices d'un déficit plus global de reconnaissance symbolique. Comme le souligne Rachel E. Black (2021), l'inégalité entre femmes et hommes en cuisine ne se joue pas seulement sur le plan des effectifs, mais aussi sur celui de la légitimité, du prestige et de la narration collective.

2.2.6 Limites des études existantes : entre descriptions quantitatives et angles morts qualitatifs

La féminisation des métiers de la cuisine en France constitue un sujet d'étude en pleine expansion, suscitant un intérêt grandissant de la part des chercheurs en sociologie, en études de genre et en sciences du travail. Pourtant, malgré l'ampleur des enjeux sociaux et professionnels, la littérature scientifique reste largement marquée par plusieurs limites méthodologiques, épistémologiques et analytiques qui entravent la compréhension fine des dynamiques à l'œuvre. Cette section propose une analyse critique détaillée de ces limites, en mobilisant les concepts clés des sciences sociales ainsi que des exemples empiriques significatifs, dans le but de situer le présent travail dans le paysage académique existant.

2.2.7 Une prédominance d'une approche essentiellement descriptive et statistique : entre visibilité quantitative et invisibilisation qualitative

Le premier constat majeur concernant les travaux sur la féminisation des cuisines en France est la forte prépondérance d'études quantitatives et descriptives, reposant principalement sur des données issues d'organismes publics tels que l'INSEE, la DARES, ou encore l'Observatoire de la Gastronomie. Ces rapports et enquêtes fournissent une photographie chiffrée des effectifs féminins dans le secteur, ainsi que des évolutions récentes. Par exemple, selon la DARES (2021), les femmes représentaient environ 55 % des salarié·e·s dans la restauration en 2020, mais seulement 20 % des postes de chefs de cuisine leur étaient attribués, une proportion qui stagne depuis une décennie malgré plusieurs politiques publiques visant à promouvoir la mixité. De même, l'Observatoire de la Gastronomie (2019) souligne la persistance d'un plafond de verre explicite dans l'accès aux postes à haute responsabilité.

Cette quantification est précieuse car elle révèle des tendances lourdes et permet d'établir un diagnostic global. Cependant, elle est insuffisante à plusieurs égards. D'une part, ces données restent souvent agrégées et génériques, ne permettant pas de différencier les sous-catégories professionnelles, comme les distinctions entre chefs, sous-chefs, pâtissières, ou aides de cuisine. Cette généralisation gomme la diversité des statuts et des rôles, qui jouent pourtant un rôle déterminant dans les parcours professionnels.

D'autre part, cette approche quantitative néglige la dimension subjective et relationnelle des inégalités. Comme le rappelle Pierre Bourdieu (1998) dans *La domination masculine*, les rapports sociaux de sexe ne se réduisent pas à des répartitions statistiques mais s'inscrivent dans des systèmes symboliques, des hiérarchies de pouvoir, des pratiques sociales incorporées. Le recours exclusif aux chiffres masque ainsi la fabrication sociale des inégalités, les mécanismes de reproduction culturelle et les normes genrées qui structurent les organisations professionnelles. Il en résulte un risque de naturalisation des écarts observés, comme s'ils découlaient de différences « naturelles » entre hommes et femmes, ce qui légitime implicitement le statu quo.

Enfin, la méthode statistique pose la question des biais liés aux classifications utilisées. Par exemple, la distinction entre métiers de cuisine et métiers de salle est parfois floue dans les bases de données, rendant difficile une analyse précise des métiers purement culinaires. De plus, l'absence de données longitudinales détaillées ne permet pas de suivre les trajectoires professionnelles sur le temps long, ce qui limiterait pourtant la compréhension des processus d'exclusion ou de progression.

2.2.8 La mise en avant de figures féminines d'exception : entre modèle de réussite et danger idéologique

La médiatisation croissante des parcours de femmes chefs couronnées d'étoiles Michelin ou primées dans des concours gastronomiques est une autre caractéristique marquante de la littérature sur la féminisation des cuisines. Ces cheffes, telles qu'Anne-Sophie Pic, Hélène Darroze, ou Adeline Grattard, deviennent des icônes symboliques de la réussite féminine dans un univers traditionnellement masculin. Les travaux universitaires et les reportages médiatiques valorisent souvent ces parcours comme des exemples inspirants, susceptibles de faire évoluer les représentations sociales.

Cependant, cette focalisation sur des figures d'exception comporte plusieurs limites analytiques. D'abord, comme le souligne Nancy Fraser (2013), ce phénomène relève d'une logique de « success story » qui met l'accent sur l'individu au détriment des structures. En présentant ces femmes comme des exemples isolés, la littérature contribue à un effet de dépolitisation des inégalités, où le discours dominant affirme que les obstacles au genre seraient surmontables grâce à la compétence et à la volonté personnelle. Cette vision masque les mécanismes systémiques de discrimination et les contraintes institutionnelles, comme les normes masculines implicites, les réseaux fermés, ou encore les biais sexistes dans les processus de recrutement et de promotion.

Par ailleurs, ces trajectoires d'exception reposent fréquemment sur des capitaux économiques, sociaux et culturels élevés — héritage familial, formation dans des écoles prestigieuses, accès à des réseaux d'influence — qui ne sont pas accessibles à la majorité des femmes travaillant dans la restauration. Pierre Bourdieu (1984) rappelle l'importance des capitaux dans la reproduction sociale, et cette dimension est rarement prise en compte dans les récits médiatiques ou même

académiques, qui tendent à universaliser ces réussites. Cette approche élitiste reproduit une lecture biaisée qui invisibilise les obstacles rencontrés par les femmes issues de milieux populaires ou immigrés.

Enfin, cette mise en avant des « cheffes stars » peut induire un effet pervers d'injonction à la réussite, plaçant la charge de la preuve sur les femmes, tout en occultant les résistances collectives et les enjeux de transformation organisationnelle nécessaires à une féminisation réelle.

2.2.9 Le déficit d'enquêtes qualitatives et ethnographiques : une compréhension limitée des pratiques genrées au quotidien

Une critique récurrente dans la littérature concerne le manque flagrant d'études qualitatives approfondies, telles que des enquêtes ethnographiques, des entretiens de terrain, ou des analyses sociolinguistiques, qui permettraient de décrypter les pratiques quotidiennes de genre au sein des brigades de cuisine.

Les rares travaux disponibles à l'international (Black, 2012 ; Luptak, 2021) et en France (Fassin, 2009 ; Zieseniss de Thuin, 2017) montrent que les cuisines sont des espaces où se construisent et se renforcent des normes masculines hégémoniques, par des mécanismes de socialisation informelle, des codes langagiers, des rites initiatiques, et des formes subtiles de marginalisation des femmes. Ces pratiques, souvent qualifiées de « sexism ordinary » (Perry & al., 2017), prennent la forme de blagues sexistes, d'humiliations, ou de répartition inégale des tâches subalternes.

L'absence d'études qualitatives approfondies en France limite donc la compréhension des stratégies d'adaptation, de résistance ou d'exclusion auxquelles font face les femmes. Elle empêche aussi de saisir comment les femmes négocient leur place dans des milieux où elles sont souvent minoritaires et où leur légitimité est continuellement questionnée.

Cette lacune méthodologique restreint également l'analyse des dimensions émotionnelles et identitaires liées au genre, aspects pourtant fondamentaux pour comprendre les dynamiques de pouvoir et les relations interpersonnelles dans le travail culinaire.

2.2.10 L'absence d'approche intersectionnelle : une homogénéisation problématique des expériences féminines

Un angle mort majeur de la recherche sur la féminisation des cuisines en France réside dans la quasi absence d'une approche intersectionnelle. La plupart des études traitent les femmes comme un groupe homogène, ce qui gomme les différences d'origine ethnique, de classe sociale, de statut migratoire ou encore d'âge, qui influencent fortement les parcours et les conditions de travail.

Or, l'intersectionnalité, concept théorisé par Kimberlé Crenshaw (1989) et développé par de nombreux auteurs (Bilge, 2015 ; Cho, Crenshaw & McCall, 2013), invite à penser les oppressions comme imbriquées, non cumulatives mais constitutives de singularités sociales spécifiques. Dans le champ culinaire, les femmes issues de l'immigration ou des classes populaires, notamment dans la restauration collective ou rapide, rencontrent des discriminations multiples, souvent invisibilisées par la recherche majoritairement centrée sur les élites gastronomiques.

Les travaux de Favell et al. (2011) ou de Loïc Wacquant (2005) soulignent ainsi que ces femmes subissent une double marginalisation, qui conditionne leurs conditions d'emploi, leur reconnaissance sociale et leurs possibilités d'évolution professionnelle. Ignorer ces différences affaiblit la portée analytique des études et empêche la formulation de politiques inclusives adaptées à la diversité des expériences.

2.2.11 La sous-estimation des contraintes liées à la parentalité et au travail domestique : une dimension cruciale méconnue

Enfin, un dernier point central sous-exploré dans la littérature concerne les effets du travail domestique et des responsabilités parentales sur les carrières féminines dans les cuisines. Ce secteur professionnel est caractérisé par des horaires décalés, une charge physique importante, et une organisation souvent rigide qui ne favorise pas la conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

Or, comme l'ont démontré Arlie Hochschild et Anne Machung (1989) dans *The Second Shift*, la charge mentale et matérielle liée au travail domestique et au care incombe encore majoritairement aux femmes, générant un « second travail » qui limite leur investissement professionnel. Les femmes chefs doivent souvent gérer

ces contraintes, ce qui peut entraîner un ralentissement ou une interruption de carrière, ou un refus d'engagement dans des postes à forte responsabilité.

Cette dimension est insuffisamment prise en compte dans les études sur la féminisation des cuisines, ce qui conduit à une vision décontextualisée et partielle des freins réels à la progression des femmes. La sociologie féministe (Crompton & Lyonette, 2006 ; Chaudhuri, 2015) insiste sur le fait que sans prise en compte des enjeux liés au care, les analyses risquent de sous-estimer la profondeur des inégalités et de proposer des solutions inadaptées.

Pour terminer cette partie, il apparaît clairement que les recherches existantes sur la féminisation des cuisines en France, bien que fondées sur des données solides, souffrent d'importantes limites qui restreignent leur capacité à éclairer les dynamiques complexes des rapports de genre. La prédominance des approches statistiques descriptives, la valorisation excessive des figures exceptionnelles, le déficit d'études qualitatives, l'absence d'intersectionnalité et la méconnaissance des enjeux liés à la parentalité sont autant de verrous à lever pour faire avancer la recherche.

2.2.12 Points de convergence et de divergence dans la littérature sur la féminisation des cuisines en France

La littérature scientifique portant sur la féminisation des métiers de la cuisine en France révèle à la fois des consensus solides et des débats marqués entre chercheurs. Ces points de convergence et de divergence portent tant sur l'interprétation des données empiriques que sur les cadres théoriques mobilisés, les méthodologies adoptées, ainsi que les propositions d'explication des mécanismes d'inégalité. Cette section vise à synthétiser ces débats majeurs, afin de situer le travail de recherche dans un horizon analytique clair et critique.

2.2.13 Points de convergence : un diagnostic partagé d'une féminisation réelle mais limitée et inégale

L'un des premiers constats sur lequel la majorité des chercheur·e·s s'accordent est celui d'une féminisation incontestable, mais partielle et fortement inégale, des métiers de la cuisine en France. Les données quantitatives issues des institutions

publiques telles que l'INSEE, la DARES ou encore l'Observatoire de la Gastronomie fournissent une base empirique solide à ce diagnostic. Ainsi, selon le rapport de l'INSEE (2020), les femmes constituent aujourd'hui environ 48 % des employés dans les métiers de la restauration en France, une part qui traduit une présence notable mais non majoritaire. Ce chiffre s'avère toutefois trompeur lorsqu'on analyse la répartition par niveaux hiérarchiques : les femmes sont largement surreprésentées dans les fonctions subalternes (commis, aide-cuisiniers, préparation) et sous-représentées dans les postes de chef·fe·s de cuisine, chef·fe·s pâtissières ou propriétaires d'établissements. Par exemple, un rapport de la DARES (2021) révèle que seulement 18 % des chefs cuisiniers sont des femmes, et leur proportion diminue encore dans les restaurants étoilés où elles ne représentent qu'environ 15 %.

Cette segmentation verticale est complétée par une segmentation horizontale tout aussi marquée. Plusieurs études mettent en lumière une différenciation genrée des spécialités culinaires, où les femmes sont davantage présentes en pâtisserie, en cuisine froide ou dans la restauration collective, tandis que les hommes dominent dans la cuisine chaude, la viande ou les métiers traditionnellement « physiques » (Black, 2012 ; Luptak, 2021). Ces constats sont renforcés par les enquêtes ethnographiques et qualitatives, qui montrent que ces répartitions reposent sur des normes sociales et des stéréotypes largement partagés au sein du secteur.

Par ailleurs, il existe un consensus sur la persistance d'un modèle masculin hégémonique structurant l'espace professionnel de la cuisine. L'approche bourdieusienne, notamment dans les travaux de Pierre Bourdieu (1998), éclaire les mécanismes par lesquels des normes de virilité, des formes d'autorité et des codes culturels sexués façonnent l'organisation du travail en cuisine. La cuisine professionnelle, et en particulier la haute gastronomie, reste un bastion où s'exprime une culture virile valorisant la compétition, la dureté physique, et une certaine agressivité. Ce cadre normatif exerce une pression sociale forte sur les femmes, souvent perçues comme déviantes lorsqu'elles adoptent des comportements similaires à ceux attendus des hommes.

Un autre point de convergence concerne la reconnaissance de l'existence de mécanismes institutionnels et organisationnels qui contribuent à maintenir ces

inégalités. Le modèle de la « brigade » instauré par Auguste Escoffier est souvent cité comme un système hiérarchique rigide, marqué par des rapports d'autorité fortement genrés (Zieseniss de Thuin, 2017). Les horaires décalés, les conditions physiques éprouvantes, le recours fréquent au travail précaire et temporaire sont des facteurs structurels qui impactent différemment les femmes, notamment en raison des responsabilités familiales qui leur incombent souvent davantage (INSEE, 2020 ; CNRS, 2018).

Sur le plan politique, il existe également un consensus croissant quant à la nécessité de mettre en œuvre des politiques publiques ciblées pour favoriser une meilleure intégration des femmes dans les métiers de la cuisine, notamment en termes de formation, de sensibilisation aux discriminations, et d'aménagements des conditions de travail (Rapport Observatoire de la Gastronomie, 2019). Les recommandations convergent sur l'importance de transformer les représentations sociales et d'encourager la mixité à travers une démarche systémique.

2.2.14 Points de divergence : débats épistémologiques et méthodologiques sur les causes des inégalités

Malgré ces consensus de fond, la littérature fait apparaître des divergences significatives quant aux explications des inégalités, aux cadres théoriques adoptés, et aux méthodologies utilisées, générant des débats parfois vifs.

D'une part, la perspective dite du capital humain, largement adoptée par les économistes et les sciences de gestion, attribue les écarts entre hommes et femmes à des facteurs liés aux différences de qualifications, d'expérience, ou de préférences personnelles (Becker, 1964). Selon cette approche, les femmes seraient moins présentes aux postes à haute responsabilité notamment parce qu'elles consacreraient moins de temps à leur carrière en raison des interruptions liées à la maternité, des choix de formation moins spécialisés, ou d'une moindre disponibilité aux horaires atypiques. Ces travaux insistent sur l'idée que les inégalités peuvent être réduites par des politiques d'éducation et de formation mieux ciblées, et par une responsabilisation accrue des individus (DARES, 2019 ; INSEE, 2020).

Cependant, cette lecture est critiquée par une majorité de chercheurs en sciences sociales qui adoptent une approche structurelle et critique des rapports de genre.

Ces derniers soulignent que l'analyse par le capital humain tend à occulter les mécanismes de discrimination et à naturaliser les inégalités en les ramenant à des choix « rationnels » d'individus isolés (Fraser, 2013 ; Fassin, 2009). Ils insistent sur le rôle des normes sociales, des stéréotypes, et des rapports de pouvoir qui produisent et reproduisent des hiérarchies genrées. La notion de « plafond de verre » est centrale dans ces analyses pour décrire les barrières invisibles mais puissantes qui empêchent les femmes d'accéder aux postes de pouvoir (Bourdieu, 1998).

Cette divergence fondamentale se manifeste également dans le choix des méthodes. Les études quantitatives dominantes privilégient l'exploitation de grandes bases de données, l'analyse statistique et économétrique, qui ont l'avantage d'une certaine objectivité et d'une portée large. En revanche, les approches qualitatives — entretiens approfondis, ethnographies, analyses de discours — sont privilégiées par les sociologues critiques pour comprendre les dynamiques invisibles des rapports sociaux, les expériences vécues des femmes, et les micro-pratiques discriminantes (Black, 2012 ; Luptak, 2021). La coexistence de ces méthodes produit un champ hétérogène où la tension entre approche positiviste et approche interprétative est manifeste.

Enfin, la divergence s'étend aux interprétations des trajectoires individuelles. Certains auteurs valorisent la réussite de femmes chefs emblématiques comme preuve d'une mobilité sociale possible, tandis que d'autres dénoncent un processus d'« exceptionnalisation » qui masque la réalité des obstacles pour la majorité (Boltanski & Chiapello, 1999). Cette tension reflète une interrogation centrale sur la portée réelle des modèles d'émancipation présentés par la médiatisation des parcours féminins dans la gastronomie.

2.2.15 Controverses autour des figures féminines d'exception : entre célébration médiatique et critique sociologique

La mise en lumière médiatique de figures féminines emblématiques dans la haute gastronomie constitue un autre terrain de débats. Ces figures, telles que Anne-Sophie Pic, Hélène Darroze ou Adeline Grattard, sont souvent célébrées comme des pionnières ayant brisé le plafond de verre dans un univers dominé historiquement par les hommes. Plusieurs études valorisent leur rôle dans la

transformation des normes culturelles et sociales, soulignant que leur succès contribue à ouvrir des perspectives nouvelles pour les générations suivantes (Darroze, 2015 ; Pic, 2017). Ces parcours sont utilisés comme arguments pour promouvoir une vision optimiste d'une féminisation progressive et comme leviers pédagogiques dans les formations culinaires.

Cependant, la littérature critique invite à nuancer cette lecture. Les travaux sociologiques montrent que ces success stories participent parfois à une rhétorique de l'exception qui peut détourner l'attention des mécanismes structurels d'exclusion (Boltanski & Chiapello, 1999). En mettant en avant quelques figures d'élite, la société peut se persuader que l'égalité est atteinte, occultant ainsi les discriminations persistantes et la précarité vécue par la majorité des femmes dans les milieux culinaires (Bourdieu, 1984). Ces parcours exceptionnels sont souvent associés à des capitaux économiques, sociaux et culturels importants, qui ne sont pas accessibles à toutes (Luptak, 2021). Ainsi, la figure de la femme chef à succès peut paradoxalement renforcer des représentations stéréotypées en instaurant un modèle difficilement reproductible pour la majorité.

De plus, ces controverses soulignent la nécessité de dépasser une analyse élitiste de la féminisation, en intégrant des réalités plus larges. Les études qui s'intéressent aux femmes dans la restauration collective, dans les métiers subalternes ou dans des contextes plus précaires révèlent des expériences beaucoup plus contrastées et moins médiatisées (Favell et al., 2011). Ce débat met en lumière l'importance d'une approche plurielle et inclusive pour saisir l'ensemble des dynamiques de genre dans les métiers culinaires.

2.2.16 L'enjeu de l'intersectionnalité : un angle encore marginal mais essentiel

Un débat contemporain crucial porte sur la prise en compte de l'intersectionnalité dans l'analyse des inégalités dans les cuisines. Le concept d'intersectionnalité, développé par Kimberlé Crenshaw (1989) et enrichi par des autrices telles que Bilge (2015), met en évidence que les rapports sociaux de sexe sont indissociables d'autres catégories d'identités sociales — origine ethnique, classe sociale, âge, handicap, statut migratoire — qui se croisent et produisent des formes complexes de discrimination.

Si la majorité des études françaises restent centrées sur une lecture binaire du genre, certaines recherches récentes commencent à intégrer ces dimensions, notamment dans les contextes de la restauration collective ou des cuisines populaires, où la diversité sociale est plus prononcée (Favell et al., 2011). Ces travaux montrent que les femmes issues de minorités ethniques ou de milieux populaires font face à des discriminations spécifiques, parfois cumulées, qui impactent leur insertion professionnelle, leur évolution de carrière et leur reconnaissance sociale.

La prise en compte insuffisante de cette complexité constitue une limite importante des études existantes, qui tendent à homogénéiser la catégorie « femmes ». Or, cette simplification empêche de comprendre les expériences différencierées des femmes en cuisine, et conduit à des politiques publiques peu adaptées. Par exemple, les difficultés rencontrées par des femmes migrantes dans des emplois précaires, souvent invisibles dans les statistiques officielles, mériteraient une attention accrue.

L'intégration systématique de l'intersectionnalité dans les recherches futures est donc une voie indispensable pour renouveler la compréhension des mécanismes d'exclusion et proposer des mesures plus justes et efficaces.

2.3 Lacunes et justification de l'étude

L'analyse des rapports de genre au sein des cuisines professionnelles représente un champ d'investigation encore relativement récent, situé à l'intersection de plusieurs domaines disciplinaires tels que la sociologie du travail, les études de genre, ainsi que l'anthropologie de l'alimentation et des pratiques culinaires. Si l'on observe, depuis la fin des années 2000, un regain d'intérêt pour les processus de féminisation dans les secteurs historiquement dominés par des normes masculines, les professions liées à la gastronomie et à la restauration demeurent paradoxalement peu explorées, tant sur le plan empirique que théorique. En effet, contrairement à d'autres sphères professionnelles (industrie, politique, médecine, etc.) qui ont fait l'objet d'investigations approfondies quant à la reconfiguration des rapports sociaux de sexe, les cuisines professionnelles constituent encore un angle mort dans les

sciences sociales francophones, et ne font que timidement l'objet de travaux systématiques dans la littérature anglo-saxonne.

La rareté des recherches consacrées à ce champ se traduit à la fois par une fragmentation des analyses, souvent centrées sur des cas d'étude isolés ou des approches macro-statistiques, et par une sous-estimation des dynamiques fines qui traversent les rapports sociaux de genre dans ces espaces professionnels. Ce déficit d'analyse apparaît d'autant plus surprenant que la cuisine, en tant que lieu de production, de hiérarchisation et de légitimation des savoirs, constitue un espace particulièrement fécond pour interroger les mécanismes de domination, de résistance, de distinction et de reconnaissance symbolique à l'œuvre dans la structuration générée du travail.

Ainsi, la présente section se donne pour objectif de mettre en lumière les principales lacunes identifiables dans l'état actuel de la recherche, tant du point de vue des approches théoriques mobilisées que des méthodologies employées. Elle vise également à établir les fondements scientifiques, empiriques et critiques qui justifient le positionnement de ce travail. En identifiant les angles morts persistants — qu'ils soient historiographiques, méthodologiques, géographiques ou symboliques — cette réflexion permettra de mieux cerner la pertinence et l'originalité de l'étude conduite, en la situant dans une perspective de renouvellement des cadres d'analyse existants sur le genre en contexte professionnel.

2.3.1 Invisibilisation des trajectoires féminines dans les récits historiques et médiatiques

La première lacune significative identifiée dans la littérature concerne la faible visibilité accordée aux femmes dans les récits historiques consacrés à la gastronomie professionnelle. Malgré la présence avérée de figures féminines pionnières ayant marqué durablement l'histoire culinaire française — telles qu'Eugénie Brazier, Marguerite Bise ou encore Marie Bourgeois, toutes trois premières cheffes à avoir obtenu trois étoiles au Guide Michelin dès 1933 — ces trajectoires d'exception demeurent largement marginalisées, voire absentes, dans les constructions mémorielles dominantes du champ gastronomique. Cette invisibilisation ne saurait être interprétée comme un simple oubli : elle résulte d'un

processus actif de sélection, de légitimation et de transmission historiographique qui tend structurellement à valoriser les parcours masculins, notamment à travers une narration héroïque centrée sur des chefs stars, souvent associés à la figure du génie créateur solitaire.

Ce constat est particulièrement bien mis en évidence dans les travaux de Rachel E. Black (2021), qui, dans *Cheffes de cuisine*, analyse les mécanismes institutionnels et culturels par lesquels les contributions féminines à la cuisine professionnelle ont été systématiquement minorées. L'autrice souligne que cette marginalisation s'inscrit dans une dynamique plus large d'exclusion symbolique des femmes des espaces de prestige, nourrie par des logiques de genre qui confèrent à la sphère publique (et en particulier aux métiers valorisés socialement) un caractère essentiellement masculin. Ce processus est redoublé par les représentations médiatiques, comme l'illustre Nora Bouazzouni (2017) dans *Faiminisme*. L'autrice montre comment les discours médiatiques, en valorisant une opposition entre cuisine « domestique » (féminine, intuitive, quotidienne) et cuisine « professionnelle » (masculine, technique, prestigieuse), contribuent à naturaliser une hiérarchie genrée de la compétence culinaire. Dans cette perspective, l'innovation, la créativité et l'autorité gastronomique sont presque systématiquement associées aux hommes, tandis que les femmes sont reléguées à des rôles subalternes ou invisibilisés, malgré leur participation active à la structuration du champ culinaire.

Ainsi, cette lacune historiographique ne se réduit pas à une question de représentation, mais participe plus largement à la reproduction d'un ordre symbolique inégalitaire, où la reconnaissance professionnelle, l'accès à la légitimité et la mémoire collective sont distribués selon des logiques de genre profondément ancrées.

2.3.2 Une approche méthodologique principalement quantitative, au détriment des enquêtes de terrain

Un second point aveugle fréquemment relevé dans la littérature spécialisée concerne la prédominance des approches quantitatives dans l'étude des rapports de genre au sein des professions de la restauration. De nombreux travaux, notamment ceux issus de la sociologie du travail ou des études sur les inégalités

professionnelles (Bereni et al., 2020 ; Buscatt, 2021), se concentrent sur la mesure des écarts entre femmes et hommes à travers des indicateurs tels que les taux de féminisation, les niveaux de rémunération ou la représentation dans les postes de pouvoir. Bien que ces données fournissent des éléments objectifs nécessaires à la compréhension des déséquilibres structurels, elles demeurent insuffisantes pour appréhender la complexité des expériences vécues par les femmes dans un univers fortement marqué par des normes virilstes, hiérarchisées et historiquement masculines.

En effet, ce type d'approche tend à homogénéiser les parcours féminins et à réduire les dynamiques de genre à des variables chiffrées, au risque d'occulter les processus subjectifs par lesquels les femmes investissent, contestent ou contournent les normes dominantes. En négligeant les dimensions qualitatives de l'expérience professionnelle, ces analyses passent souvent sous silence les logiques d'ajustement, de résistance ou de reconversion identitaire qui permettent aux femmes de négocier leur place dans des espaces où leur présence reste minoritaire, voire perçue comme illégitime.

À cet égard, les approches qualitatives s'avèrent particulièrement pertinentes pour explorer ces zones de tension, notamment à travers des méthodologies telles que les entretiens compréhensifs ou les observations participantes. Dans le champ anglo-saxon, plusieurs travaux pionniers — en particulier ceux de Giuffre (1999) ou de Harris et Giuffre (2010) — ont démontré l'intérêt d'une analyse fine des interactions, des récits de carrière et des mécanismes de subjectivation à l'œuvre dans les cuisines professionnelles. Ces recherches révèlent comment les femmes négocient leur légitimité au quotidien, non seulement face à des normes genrées explicites (exclusion, stéréotypes, division sexuée du travail), mais aussi à travers des stratégies de présentation de soi, de contournement des codes virils ou de réinvention des styles de leadership.

Dans le contexte francophone, de telles approches demeurent encore rares et fragmentaires, ce qui souligne la nécessité d'un renouvellement méthodologique pour accéder à une compréhension plus nuancée et située des réalités professionnelles des femmes chefs. En ce sens, l'enquête qualitative menée dans ce mémoire ambitionne de combler en partie cette lacune, en restituant la diversité

des parcours et en rendant compte des logiques d'action subjectives qui façonnent la présence féminine dans les cuisines contemporaines.

2.3.3 Un biais spatial et symbolique en faveur des espaces urbains et étoilés

Un troisième biais méthodologique et analytique repérable dans la littérature concerne la forte concentration des recherches sur les espaces urbains, en particulier les grandes métropoles et les établissements gastronomiques de prestige bénéficiant d'une visibilité médiatique importante (Ince, 2016 ; Haddaji et al., 2017). Cette focalisation géographique, souvent justifiée par l'accessibilité des terrains, la densité des établissements ou la reconnaissance institutionnelle des lieux étudiés, produit néanmoins une forme d'ethnocentrisme spatial qui tend à invisibiliser les dynamiques genrées à l'œuvre dans les territoires dits périphériques.

En effet, les contextes ruraux, semi-ruraux ou périurbains — bien qu'ils accueillent une part significative de la restauration indépendante — sont largement sous-représentés dans les corpus empiriques. Or, ces espaces se caractérisent par des normes sociales souvent plus conservatrices en matière de genre, une division sexuée du travail plus marquée, et des réseaux de sociabilité professionnelle plus restreints. Ces spécificités territoriales peuvent non seulement renforcer les obstacles à la féminisation, mais également produire des formes originales d'appropriation des rôles professionnels, de légitimation et d'innovation à bas bruit.

Comme l'ont démontré Tripier (2006) et Méchin (2012), l'analyse des rapports sociaux de sexe gagne considérablement en finesse lorsqu'elle s'inscrit dans une lecture contextualisée des rapports de pouvoir, tenant compte des variables spatiales, économiques et culturelles qui structurent les pratiques professionnelles. Dans le cas de la restauration, profession faiblement régulée et largement soumise à des normes locales implicites, il apparaît indispensable d'intégrer une dimension territoriale à l'analyse, afin de saisir les conditions concrètes d'exercice des femmes chefs en dehors des hauts lieux de la gastronomie.

En ce sens, le présent mémoire entend rompre avec l'approche métropolitaine dominante en intégrant à son corpus des cheffes exerçant dans des territoires moins médiatisés, mais tout aussi révélateurs des recompositions contemporaines de la profession. Ce choix vise non seulement à diversifier les profils interrogés, mais

également à mieux comprendre comment l’ancrage local, les ressources disponibles et les rapports sociaux endogènes influencent les modalités d'accès, de maintien et de reconnaissance des femmes dans le secteur.

2.3.4 Un déficit d'analyse des pratiques organisationnelles et managériales

Bien que de nombreux travaux en sociologie du travail aient documenté les inégalités genrées dans les trajectoires professionnelles (Kergoat, 2012 ; Maruani, 2017), peu se sont intéressés aux transformations concrètes des pratiques organisationnelles dans les cuisines professionnelles féminisées. Or, les rares études existantes suggèrent l'émergence de formes de management alternatives, marquées par une moindre verticalité, une valorisation du collectif et une prise en compte accrue de la dimension relationnelle du travail (Berthereau, 2023 ; Tripier, 2006). Ces évolutions méritent d'être davantage explorées, tant elles interrogent les fondements hiérarchiques et normatifs hérités du modèle militaire instauré par Auguste Escoffier.

2.3.5 Une vision stéréotypée et réductrice de la créativité culinaire féminine

Enfin, la littérature tend à reconduire une dichotomie entre une créativité masculine valorisée — associée à l'innovation, à la technique et à l'excellence — et une créativité féminine cantonnée à l'intuition, à la tradition ou à la reproduction des savoir-faire domestiques (Goody, 1982 ; Méchin, 2012). Cette opposition essentialisante empêche de penser la pluralité des formes d'expression culinaire portées par les femmes chefs, qu'elles soient transgressives, sensibles, narratives ou radicalement expérimentales. Elle participe également à une hiérarchisation symbolique des pratiques, en invisibilisant des formes de créativité discrète, souvent éloignées des normes de reconnaissance institutionnelle.

2.3.6 Positionnement du mémoire : une contribution à la fois empirique, théorique et critique

Face à ces limites, ce mémoire entend apporter une contribution originale en conjuguant rigueur empirique, attention aux dynamiques organisationnelles et approche critique des normes professionnelles. Il se distingue à plusieurs égards :

- Il adopte une méthodologie qualitative centrée sur des entretiens semi-directifs menés auprès de femmes chefs aux profils diversifiés (régions, types de restauration, statuts professionnels), permettant une analyse fine et incarnée des expériences.
- Il mobilise une approche intersectionnelle, attentive aux effets croisés des rapports de genre, de classe, de territoire et de génération dans les trajectoires des professionnelles interrogées.
- Il explore les formes alternatives de leadership et de gestion développées dans les cuisines féminisées, questionnant les modèles hiérarchiques traditionnels à l'aune de pratiques collaboratives ou inclusives.
- Il interroge les redéfinitions contemporaines de la créativité culinaire, en valorisant les apports souvent invisibilisés des femmes à l'évolution des normes esthétiques, éthiques et symboliques de la profession.
- Enfin, il adopte une visée transformatrice, en articulant un diagnostic des obstacles persistants à une réflexion sur les leviers possibles d'une plus grande égalité professionnelle et symbolique dans le secteur.

En ce sens, ce travail s'inscrit dans une démarche compréhensive et critique, cherchant à restituer la complexité des recompositions à l'œuvre dans les cuisines professionnelles contemporaines, tout en contribuant à une sociologie du travail plus sensible aux rapports de pouvoir, de genre et de reconnaissance.

2.4 Transition vers la problématique et les hypothèses

Dans le cadre de tout travail de recherche académique, et en particulier dans notre mémoire sur la féminisation des cuisines professionnelles, la formulation d'une problématique claire et précise constitue une étape cruciale. Celle-ci ne se contente pas de poser une question de recherche ; elle oriente l'ensemble de notre démarche en définissant le cadre et les limites de notre étude, tout en éclairant les enjeux spécifiques que nous souhaitons examiner.

Une problématique bien définie nous permet de concentrer nos efforts sur un aspect particulier du sujet, évitant ainsi de nous disperser dans des directions multiples et parfois contradictoires. Dans le contexte de la féminisation des cuisines professionnelles, il est essentiel de cerner les obstacles et opportunités spécifiques rencontrés par les femmes dans ce secteur historiquement masculin.

La problématique joue un rôle fondamental dans la structuration de notre argumentation : elle guide la construction du cadre théorique, la formulation des hypothèses et le choix de la méthodologie. De plus, une formulation rigoureuse facilite l'interprétation des résultats. En posant des questions claires et ciblées, nous pouvons tirer des conclusions solides, apportant ainsi une contribution significative à la compréhension du phénomène étudié. Elle permet également de situer notre travail dans le champ des recherches existantes, en précisant ce que notre étude ajoute de nouveau à la littérature.

En soulignant les défis et les opportunités liés à la féminisation des cuisines professionnelles, notre problématique s'inscrit dans les débats contemporains sur l'égalité des genres et la diversité dans le monde du travail. Elle justifie et légitime notre étude, tant pour la communauté académique que pour les professionnels du secteur.

2.4.1 Genèse de la problématique

Dans le cadre de notre démarche, nous avons exploré plusieurs pistes avant d'aboutir à la problématique retenue. Ces réflexions ont été essentielles à la construction d'une approche cohérente et approfondie. Parmi les problématiques envisagées mais non retenues, on peut citer :

- *Comment la médiatisation et la représentation des femmes chefs dans les médias influencent-elles les perceptions et les aspirations des jeunes femmes souhaitant entrer dans les cuisines professionnelles ?*

- *Quel rôle jouent les réseaux professionnels et les associations de femmes chefs dans la promotion et le soutien de la carrière des femmes dans les cuisines professionnelles ?*

Ces alternatives ont permis d'élargir notre champ de réflexion et d'intégrer des éléments essentiels à notre problématique finale : obstacles structurels, représentations symboliques, rôle des politiques publiques et évolution des pratiques culinaires.

2.4.2 Problématique retenue

La formulation initiale — « Comment la féminisation des cuisiniers professionnels s'instaure dans notre société actuelle ? » — offrait un point de départ intéressant mais demeurait trop générale. Après réflexion, nous avons choisi une version plus précise et analytique, qui prend en compte les différentes dimensions du phénomène étudié :

**Comment la féminisation des cuisines professionnelles se
développe-t-elle dans la société contemporaine, et quels sont ses
impacts sur les dynamiques de genre, les pratiques culinaires et les
structures organisationnelles de ce secteur ?**

Cette problématique permet une approche globale et structurée. En spécifiant les *dynamiques de genre*, les *pratiques culinaires* et les *structures organisationnelles*, elle offre un cadre d'analyse riche et ciblé. En outre, l'emploi du terme *société contemporaine* ancre notre réflexion dans un contexte socio-historique précis, marqué par les mutations du marché du travail, les avancées féministes, la mondialisation ou encore la médiatisation accrue des chefs cuisiniers.

2.4.3 Hypothèses

Notre problématique reformulée nous conduit à adopter une approche multidimensionnelle. Elle intègre plusieurs aspects essentiels : les obstacles rencontrés par les femmes, l'efficacité des politiques d'égalité des genres, l'influence des représentations sociales, les transformations des pratiques et la réorganisation des structures de travail. Nous formulons ainsi trois hypothèses principales :

Hypothèse n°1 : *La féminisation des cuisines professionnelles entraîne une transformation des dynamiques de genre au sein des équipes culinaires.*

Nous pensons que l'intégration croissante des femmes modifie les relations de

pouvoir, favorise une culture de travail plus inclusive et réduit les stéréotypes sexistes. La présence des femmes chefs serait notamment associée à des environnements de travail plus collaboratifs et égalitaires.

Hypothèse n°2 : *La présence croissante des femmes dans les cuisines professionnelles influence les pratiques culinaires et conduit à une diversification des styles et des approches.*

Nous supposons que les femmes chefs introduisent des innovations dans les choix techniques, esthétiques et éthiques (durabilité, circuits courts, alimentation alternative). Leur perspective enrichirait ainsi le patrimoine gastronomique et contribuerait à l'évolution des normes culinaires.

Hypothèse n°3 : *La féminisation des cuisines professionnelles incite les établissements à revoir leurs structures organisationnelles pour mieux accueillir et soutenir les femmes chefs.*

Nous prévoyons l'émergence de pratiques de gestion plus équitables, intégrant des politiques anti-discrimination, des programmes de mentorat, des horaires plus flexibles ou encore des dispositifs d'accompagnement à la parentalité.

3. Deuxième partie : Méthodologie et protocole de recherche

3.1 Méthodologie: une approche qualitative

Face à la complexité et à la dimension fortement sociale et symbolique du phénomène étudié, nous avons opté pour une approche qualitative. Ce choix repose sur la volonté de comprendre en profondeur les expériences, les perceptions et les trajectoires des femmes dans les cuisines professionnelles, plutôt que de quantifier des données sur un large échantillon.

L'approche qualitative permet de saisir les logiques subjectives, les dynamiques relationnelles, ainsi que les obstacles implicites que les femmes peuvent rencontrer dans un univers encore largement masculin. Elle donne accès à la parole des actrices concernées, dans une logique d'écoute active et de valorisation de leurs récits.

Pour explorer notre problématique, nous avons choisi de réaliser des entretiens semi-directifs. Cette méthode présente l'avantage d'offrir un cadre souple mais structuré, permettant d'aborder des thématiques précises tout en laissant aux participantes la liberté d'exprimer leurs expériences et points de vue.

Échantillonnage : diversité des profils et types de restaurants

Bien que l'objet principal de cette recherche soit centré sur les cheffes cuisinières, nous avons élargi notre échantillon à d'autres acteurs stratégiques du monde culinaire et de la médiatisation du genre. Cette démarche vise à multiplier les points de vue pour croiser les discours et affiner l'analyse.

Notre échantillon comprend :

- Une journaliste spécialisée dans les questions de genre, dont le regard permet de recontextualiser la problématique dans les enjeux de représentation, de médiatisation et de discours sociaux. Son analyse contribue à décrypter la manière dont les figures féminines sont construites dans l'espace public, et comment cela peut influencer les trajectoires professionnelles des femmes dans la gastronomie.

- Une cheffe cuisinière, exerçant dans un établissement spécifique. Son témoignage constitue un point d'ancrage central, car elle incarne directement les dynamiques de genre à l'œuvre dans les cuisines professionnelles. Elle apporte un éclairage concret sur les obstacles, les stratégies d'adaptation, mais aussi les formes de reconnaissance liées à son statut de femme dans un univers historiquement masculinisé.
- Un chef cuisinier étoilé, représentant d'un univers gastronomique souvent masculin, hiérarchisé et porteur de normes rigides. Son témoignage permet d'aborder la réception de la féminisation par les acteurs déjà établis, d'interroger les résistances éventuelles, mais aussi d'identifier les transformations en cours du point de vue des hommes en position de pouvoir.

Ce choix délibéré de diversifier les profils permet une triangulation des perspectives (Denzin, 1978), essentielle dans une étude qualitative. En confrontant les discours de personnes occupant des rôles différents dans le champ culinaire et médiatique, nous renforçons la validité analytique de notre étude. Cette pluralité permet de dégager des points de convergence ou de friction, de nuancer nos hypothèses, et d'identifier des dynamiques systémiques, au-delà des parcours individuels.

4. Troisième partie : Analyse thématique et réponse aux hypothèses de la question de recherche

Dans le contexte contemporain de remise en question des normes genrées dans les sphères professionnelles historiquement masculines, les cuisines professionnelles apparaissent comme un espace d'observation privilégié des rapports de pouvoir, des stéréotypes sexués et des résistances au changement. Si la féminisation des métiers de la restauration semble progresser, notamment au niveau des formations culinaires, les données disponibles et les témoignages issus du terrain tendent à nuancer cette dynamique en soulignant la persistance de fortes inégalités de genre. C'est dans cette perspective que s'inscrit l'entretien mené avec Nora Bouazzouni, autrice et journaliste spécialisée dans les questions d'alimentation, de genre et de culture.

Diplômée en droit et en journalisme, Nora Bouazzouni s'est fait connaître par ses ouvrages engagés, notamment *Faiminisme : quand le sexism passe à table* (Nouriturfu, 2017), dans lequel elle explore les liens entre alimentation et patriarcat. À travers ses travaux, elle déconstruit les assignations genrées autour de la cuisine, du soin et du travail domestique, tout en mettant en lumière les formes d'invisibilisation auxquelles sont confrontées les femmes dans les métiers de bouche. Engagée dans une démarche critique, elle défend une lecture intersectionnelle des systèmes de domination, en croisant les enjeux alimentaires avec les luttes féministes et antiracistes.

L'entretien mené avec elle constitue ainsi un matériau riche pour interroger les trois hypothèses suivantes, qui orientent notre analyse :

- 1. La féminisation des cuisines professionnelles entraîne une transformation des dynamiques de genre au sein des équipes culinaires.**

- 2. La présence croissante des femmes dans les cuisines professionnelles influence les pratiques culinaires et conduit à une diversification des**

styles et des approches.

3. La féminisation des cuisines professionnelles incite les établissements à revoir leurs structures organisationnelles pour mieux accueillir et soutenir les femmes chefs.

Notre objectif est d'évaluer, à partir de ce témoignage éclairé, dans quelle mesure ces hypothèses se vérifient ou, au contraire, se heurtent à des réalités structurelles, sociales et symboliques qui limitent la portée de la féminisation du secteur. L'analyse thématique de cet entretien permettra ainsi de mettre en évidence les tensions entre apparente progression numérique et inertie des rapports sociaux de sexe, tout en éclairant les mécanismes de reproduction des inégalités dans un champ encore largement dominé par des normes masculines.

Cette partie a pour objectif de présenter les résultats des entretiens menés, organisés directement en fonction des hypothèses de recherche formulées, afin de valider, nuancer ou infirmer ces hypothèses au regard du terrain, tout en articulant l'analyse aux concepts mobilisés dans la littérature scientifique.

4.1 Hypothèse 1 : La féminisation des cuisines professionnelles entraîne une transformation des dynamiques de genre au sein des équipes culinaires

L'entretien avec Nora Bouazzouni offre une perspective particulièrement lucide et critique sur la place des femmes dans les cuisines professionnelles. Contrairement à une vision optimiste ou évolutionniste de la féminisation du secteur, elle remet en question l'idée selon laquelle la simple présence accrue des femmes dans les brigades entraînerait automatiquement une transformation des dynamiques de genre.

Elle introduit un concept central, celui de la "place" des femmes, qu'elle décline en différentes dimensions : présence physique, visibilité médiatique, reconnaissance professionnelle, mais aussi statut symbolique et social. En cela, elle distingue bien l'intégration numérique de l'intégration structurelle : les femmes ont toujours été

présentes dans les cuisines – y compris professionnelles – mais leur place reste marginalisée, subordonnée et peu reconnue. Elle souligne d'ailleurs que les chiffres actuels montrent une stagnation : seulement 19 % des cheffes et 28 % des cuisinières sont des femmes, malgré une quasi-parité dans les formations culinaires. Cette donnée chiffrée démontre que l'intégration des femmes ne se traduit pas en progression hiérarchique ou en reconnaissance équivalente.

Dès lors, la féminisation ne semble pas encore être un levier suffisant pour transformer les rapports sociaux de sexe dans la profession. Ce constat va à l'encontre de l'hypothèse initiale : non seulement les dynamiques de pouvoir restent dominées par des logiques patriarcales, mais ces dernières se reproduisent malgré l'évolution démographique du secteur. L'auteure évoque notamment la persistance des violences sexistes et sexuelles dans les cuisines, en précisant qu'elles touchent principalement les femmes, quel que soit leur poste. Cette réalité révèle que les rapports de domination ne sont pas atténués par la présence féminine, mais au contraire banalisés et tolérés par le milieu, ce qui empêche la construction d'un environnement de travail plus inclusif et égalitaire.

Enfin, Bouazzouni met en lumière un stéréotype tenace : celui de la femme "nourricière" – figure maternelle supposée cuisiner par nature, mais sans ambition professionnelle ni souci de rentabilité. Cette construction culturelle participe à minorer la légitimité professionnelle des femmes, en leur assignant une fonction affective et invisible, plutôt qu'une compétence technique reconnue. Ainsi, même lorsque les femmes investissent les espaces professionnels, elles restent perçues à travers un prisme genré, ce qui entrave toute réelle transformation des dynamiques de genre.

Ces constats trouvent un écho direct dans l'entretien avec Célia, qui souligne que « l'année dernière encore, je me sentais une femme parmi des hommes en cuisine », montrant que les rapports de genre restent marqués malgré la présence féminine dans les brigades. Elle évoque également la persistance des stéréotypes, expliquant que « on me demande si je fais des petits plats maison tous les jours, alors qu'on ne pose pas ce genre de questions aux chefs hommes », ce qui rejette l'analyse de Bouazzouni sur la persistance de la figure « nourricière » assignée aux femmes dans le secteur.

Célia précise qu'elle a souvent ressenti qu'elle devait « prouver que j'étais capable, que je pouvais en faire autant, voire plus que les autres, sans jamais me plaindre », ce qui témoigne d'une intérieurisation des injonctions à prouver sa légitimité dans un espace encore marqué par des rapports de pouvoir masculins. De plus, elle note qu'« en tant que femme, je sais que ma force physique peut être un handicap sur certains postes », ce qui démontre la manière dont les conditions matérielles de travail sont encore structurées par des normes masculines, créant des obstacles spécifiques aux femmes, même lorsqu'elles sont présentes dans les équipes.

Cependant, l'entretien avec Célia apporte également des nuances à ce constat général d'inertie des dynamiques de genre. Elle précise que dans son établissement actuel, « je me sens considérée comme une personne avant d'être considérée comme une femme, ce qui est précieux, et c'est pour cela que j'ai décidé de rester ». Ce témoignage montre que la transformation des dynamiques de genre au sein des cuisines professionnelles est possible, mais qu'elle reste liée aux contextes locaux et aux cultures d'équipe spécifiques, plutôt qu'à la simple augmentation du nombre de femmes dans les brigades.

Ces constats trouvent également des échos et des nuances intéressantes dans l'entretien avec Christophe Hay. Contrairement aux constats de Nora Bouazzouni et de Célia, qui mettent en lumière la persistance des stéréotypes et des rapports de domination, Christophe Hay adopte une perspective plus optimiste sur la capacité de la féminisation à transformer progressivement les dynamiques de genre dans les équipes culinaires.

Il insiste sur le fait que dans son établissement, « il y a aujourd'hui beaucoup plus de femmes que d'hommes dans cette maison », et que cela s'est fait « naturellement », sans mise en place de quotas imposés, mais par le biais d'un environnement qui attire et retient les femmes dans les équipes. Selon lui, cette évolution quantitative s'accompagne d'une transformation qualitative, affirmant que « de plus en plus de femmes font carrière, et beaucoup accèdent à des postes à responsabilité », ce qui contribue à normaliser leur place dans l'organisation des brigades.

Christophe Hay illustre également cette transformation par l'exemple de sa sous-cheffe, expliquant que « ma sous-cheffe Suzanne mesure 1m65, pèse à peine

50 kg, et elle gère des grands gaillards d'1m90 sans aucun problème ». Cette observation montre que l'autorité professionnelle des femmes est non seulement acceptée dans son établissement, mais qu'elle n'est pas conditionnée par des critères genrés de force physique ou de stature, souvent associés aux normes masculines traditionnelles.

Cependant, il reconnaît implicitement que cette transformation n'est pas généralisée à l'ensemble du secteur, en précisant qu'« il y a encore des établissements qui n'ont pas su évoluer et restent sur des pratiques anciennes ». Il appelle à « montrer du doigt les structures qui ne respectent pas ces évolutions » afin d'encourager une prise de conscience collective et d'accélérer les changements nécessaires dans la profession.

Christophe Hay adopte enfin une vision positive sur l'impact de la féminisation sur l'ambiance et les dynamiques de travail, affirmant que dans les maisons « tournées vers l'avenir », les questions de genre « ne sont plus un sujet central », signe que l'intégration des femmes dans les brigades peut s'accompagner d'une évolution des rapports professionnels et des mentalités, lorsque l'établissement est ouvert à cette transformation.

Conclusion partielle :

Cette première hypothèse, largement mise en tension par les propos recueillis, révèle la complexité de l'articulation entre féminisation des brigades et transformation effective des dynamiques de genre en cuisine professionnelle.

D'une part, Nora Bouazzouni souligne la résilience des inégalités structurelles, montrant que la progression quantitative des femmes ne se traduit pas en progression hiérarchique ou en reconnaissance équivalente, et que la féminisation ne suffit pas à déconstruire les logiques patriarcales et les violences sexistes persistantes. Elle insiste sur le décalage entre la « présence physique » des femmes et leur « intégration symbolique et structurelle », révélant que les cuisines demeurent des espaces où les stéréotypes de genre continuent de contraindre les trajectoires féminines.

Les propos de Célia confirment cette persistance des stéréotypes et des obstacles matériels, relatant qu'elle a ressenti devoir « prouver » sa légitimité pour exister dans un univers masculinisé, et soulignant que « sa force physique peut être un handicap sur certains postes ». Elle met en lumière la manière dont les conditions de travail sont encore construites autour de normes masculines, tout en montrant que des transformations locales peuvent advenir lorsque l'équipe valorise une approche égalitaire, comme elle le souligne en affirmant qu'elle se sent aujourd'hui « considérée comme une personne avant d'être considérée comme une femme ». Ces propos illustrent que l'intégration des femmes peut modifier les dynamiques au sein des équipes, mais que cette transformation reste fragile et dépendante du climat interne et du positionnement du management.

L'entretien avec Christophe Hay apporte une perspective complémentaire, en témoignant d'un contexte où la féminisation semble effectivement accompagner une évolution des dynamiques de genre dans les équipes. Il observe que « de plus en plus de femmes font carrière et accèdent à des postes de responsabilité », et que leur présence dans les brigades « apporte énormément à la créativité et aux idées ». Hay souligne que dans son établissement, « il y a aujourd'hui beaucoup plus de femmes que d'hommes », et que cela s'est fait « naturellement », sans résistance ni quotas, dans un climat qu'il décrit comme « tourné vers l'avenir ». Ces propos mettent en lumière la possibilité d'une transformation des dynamiques de genre lorsque les structures valorisent les compétences indépendamment du genre et instaurent une culture de respect mutuel. Cependant, Hay reconnaît que ces avancées restent inégales dans le secteur, en rappelant que « certaines maisons n'ont pas su évoluer et restent sur des pratiques anciennes ».

Ces analyses croisées montrent que si la féminisation peut être un levier de transformation des dynamiques de genre, son effet dépend fortement des structures d'accueil, de la culture managériale et de la capacité des équipes à valoriser la diversité sans la cantonner à des rôles genrés. La présence des femmes dans les brigades, seule, ne suffit pas à renverser les rapports de pouvoir établis, mais elle peut contribuer à transformer progressivement les pratiques et les représentations lorsque les établissements s'engagent de manière consciente vers l'égalité.

Ainsi, cette hypothèse est partiellement validée : la féminisation n'est pas un facteur de transformation automatique, mais peut devenir un levier de changement dès lors qu'elle s'accompagne d'une volonté collective et structurelle d'inclusion, de soutien à la progression des carrières féminines, et d'un engagement à déconstruire les normes genrées encore prégnantes dans les cuisines professionnelles.

4.2 Hypothèse 2 : La présence croissante des femmes dans les cuisines professionnelles influence les pratiques culinaires et conduit à une diversification des styles et des approches

Sur cette deuxième hypothèse, l'entretien se montre beaucoup plus réservé, voire indirect. Nora Bouazzouni ne développe pas de manière explicite l'idée selon laquelle les femmes cheffes introduiraient des pratiques culinaires innovantes ou alternatives. En revanche, elle offre des éléments d'analyse qui permettent d'interroger la pertinence de cette hypothèse à travers un prisme critique.

Tout d'abord, le fait que les femmes soient associées à la sphère domestique de l'alimentation, historiquement et symboliquement, pose question quant à leur légitimité à innover dans la sphère professionnelle. Si l'on suppose, comme le fait l'hypothèse, que les femmes apporteraient une approche différente (plus éthique, plus durable, plus sensible à la diversité alimentaire), encore faudrait-il que leurs apports soient valorisés dans les circuits de légitimation professionnelle – or, Bouazzouni montre que ce n'est pas encore le cas. Les femmes continuent d'être perçues comme faiblement compétentes ou peu crédibles dans la gestion d'une cuisine dite "professionnelle", ce qui limite leur marge d'influence sur les normes culinaires dominantes.

On peut donc supposer que même si des innovations existent, elles sont peu visibles et rarement institutionnalisées, car portées par des actrices encore marginalisées dans leur champ professionnel. L'innovation ne suffit pas à elle seule à modifier les structures : elle nécessite un appareil de reconnaissance, souvent détenu par les hommes et les élites culinaires traditionnelles. La médiatisation sélective, qui favorise certaines figures masculines de la haute cuisine, contribue à occulter ces éventuelles transformations stylistiques apportées par les femmes.

Par ailleurs, si certaines femmes cheffes investissent des domaines comme la durabilité ou les circuits courts, cette orientation peut aussi être interprétée comme une forme de réassignation implicite à des rôles genrés, liés au "care", à la protection de la nature ou à la santé familiale. En d'autres termes, même dans les approches alternatives, les logiques de genre persistent.

Ces observations trouvent un écho dans l'entretien avec Célia, qui apporte des éléments permettant d'éclairer indirectement cette hypothèse sous l'angle des pratiques culinaires au quotidien. Célia insiste sur l'importance du plaisir, du partage et de la générosité dans sa cuisine, déclarant qu'elle souhaite « proposer une cuisine de brasserie gourmande, accessible, généreuse et réconfortante » où « les clients repartent avec le sourire, en ayant pris du plaisir ». Cette approche valorise une forme de cuisine qui met l'accent sur l'expérience sensible et le bien-être du client, ce qui peut s'apparenter à une diversification des approches par rapport à des cuisines plus techniques ou démonstratives.

Elle souligne également que « pour moi, la cuisine se fait avec des sentiments et avec amour », montrant que son approche professionnelle ne se dissocie pas d'une dimension affective et relationnelle avec la clientèle. Cette posture peut être interprétée comme une forme d'alternative aux normes traditionnelles de la gastronomie, où la performance technique et la créativité personnelle sont souvent valorisées de manière détachée du rapport à l'autre.

Néanmoins, Célia ne lie pas explicitement cette approche à sa condition de femme cheffe, ni à une volonté de transformer les normes culinaires dominantes. Elle insiste en revanche sur sa sensibilité aux produits et à leur origine, mentionnant son admiration pour des chefs travaillant le végétal et le local, comme Rabanel ou Bottero, ce qui témoigne d'un intérêt pour une cuisine plus durable et connectée aux territoires : « Je suis une grande fan du chef Bottero, après parce que j'ai une sensibilité pour les produits du sud, avec lesquels j'ai grandi et appris à travailler ».

Il est possible d'y voir l'indice d'un engagement personnel dans des approches culinaires diversifiées et en phase avec des préoccupations environnementales et territoriales. Cependant, cette orientation n'est pas spécifiquement présentée

comme liée à sa position de femme cheffe, mais plutôt à un choix personnel et professionnel, indépendamment du genre.

Ces observations trouvent également un écho nuancé dans l'entretien avec Christophe Hay, qui, tout en partageant une vision globalement optimiste sur l'impact de la féminisation dans les cuisines, reconnaît que la présence croissante des femmes peut contribuer à diversifier les approches culinaires, sans toutefois affirmer qu'elle entraîne un bouleversement stylistique généralisé.

Christophe Hay souligne que « aujourd'hui, il y a de plus en plus de femmes qui arrivent en cuisine, qui accèdent à des postes de responsabilité, et elles apportent énormément à la créativité, des idées et une autre vision de la cuisine ». Cette remarque suggère que l'arrivée de femmes dans les équipes contribue à enrichir les pratiques culinaires, en apportant des perspectives différentes dans la conception des plats et dans la relation aux produits, confirmant partiellement l'hypothèse selon laquelle la féminisation pourrait être un vecteur de diversification des styles.

Il illustre également son propos en citant des exemples de femmes cheffes qui incarnent cette diversification, évoquant notamment « Nadia Sammut, par exemple, [qui] apporte de nouvelles approches avec la cuisine sans gluten, souvent liées à leur parcours personnel ». Cette remarque renforce l'idée que certaines femmes cheffes développent des cuisines alternatives, plus attentives aux enjeux de santé, d'inclusivité et d'innovation, participant ainsi à une transformation discrète mais réelle du paysage culinaire contemporain.

Toutefois, comme le souligne Christophe Hay, cette diversification reste souvent portée par des parcours individuels et non par une dynamique collective structurée autour du genre. Il précise que cette évolution se fait « naturellement », sans démarche imposée ni politique spécifique, ce qui interroge la capacité de ces initiatives à s'imposer durablement dans les circuits de légitimation gastronomique dominés par des logiques masculines.

Enfin, Hay met en lumière le lien entre la féminisation des cuisines et les nouveaux enjeux de la cuisine contemporaine, déclarant qu'« aujourd'hui, on valorise davantage les cuisines plus saines ou attachées au terroir », laissant entendre que la présence de femmes dans les cuisines s'articule avec l'attention portée aux

produits locaux, à la durabilité et au bien-être, sans que cette évolution soit explicitement présentée comme une conséquence directe de la féminisation.

Conclusion partielle :

Cette hypothèse, qui postule que la présence croissante des femmes dans les cuisines professionnelles influence les pratiques culinaires et conduit à une diversification des styles et des approches, se révèle partiellement valide à la lumière des entretiens croisés.

Nora Bouazzouni souligne avant tout les limites structurelles de cette hypothèse, en mettant en évidence les mécanismes d'exclusion symbolique et la faible valorisation des approches féminines dans l'espace professionnel et médiatique. Elle rappelle que les femmes, historiquement associées à la sphère domestique, peinent à imposer leurs innovations dans l'espace professionnel, et que même lorsque des pratiques alternatives existent (cuisine durable, approche sensible des produits, prise en compte de la santé), elles sont rarement institutionnalisées ou reconnues comme des apports transformateurs dans la profession. Ainsi, la diversification portée par les femmes reste contrainte par des logiques de genre persistantes, où l'innovation féminine peine à trouver des canaux de légitimation.

Les propos de Célia confirment cette tendance, en montrant que des approches culinaires sensibles, durables et généreuses sont effectivement portées par des femmes cheffes, mais restent intégrées comme des pratiques individuelles, sans être directement reconnues comme des transformations stylistiques liées à la féminisation du métier. Elle explique qu'elle souhaite « proposer une cuisine de brasserie gourmande, accessible, généreuse et réconfortante » et que « la cuisine se fait avec des sentiments et avec amour », ce qui met en lumière une posture valorisant le lien affectif et le plaisir du client, souvent éloignée des normes traditionnelles de performance technique et de hiérarchisation de la gastronomie. Toutefois, elle ne lie pas explicitement cette approche à sa condition de femme cheffe, ce qui laisse penser que si la diversification existe, elle n'est pas automatiquement associée à la féminisation dans les circuits de reconnaissance professionnelle.

L'entretien avec Christophe Hay apporte un éclairage complémentaire et nuancé, en soulignant que la présence accrue des femmes dans les équipes peut enrichir les pratiques culinaires par des perspectives nouvelles. Il affirme que « aujourd'hui, il y a de plus en plus de femmes qui arrivent en cuisine, qui accèdent à des postes de responsabilité, et elles apportent énormément à la créativité, des idées et une autre vision de la cuisine ». Il cite également l'exemple de « Nadia Sammut, par exemple, [qui] apporte de nouvelles approches avec la cuisine sans gluten, souvent liées à leur parcours personnel », illustrant le rôle de certaines cheffes dans l'exploration de nouvelles dimensions culinaires attentives à la santé et à l'inclusivité. Cependant, Hay précise que ces évolutions se font « naturellement », par l'ouverture des établissements et la qualité des parcours individuels, sans qu'il y ait de rupture explicite ou systématique avec les structures dominantes.

Ces propos confirment que la diversification des styles et des approches peut effectivement accompagner la féminisation des cuisines, mais cette influence reste fragmentaire, diffuse et souvent cantonnée à des initiatives individuelles, sans constituer pour l'instant une transformation structurelle reconnue comme telle par l'ensemble de la profession. L'innovation culinaire portée par les femmes reste dépendante de leur capacité à s'imposer dans des environnements encore majoritairement masculins, et de la volonté des structures à valoriser ces approches comme des leviers de transformation plutôt que comme des exceptions.

Ainsi, cette hypothèse est partiellement validée : la féminisation des cuisines contribue à une diversification des pratiques et des sensibilités culinaires, mais cette diversification reste entravée par des mécanismes d'exclusion symbolique et par une faible reconnaissance institutionnelle, qui freinent son inscription dans les normes dominantes de la profession. Pour que cette diversification devienne un facteur reconnu de transformation du secteur, il serait nécessaire de repenser les logiques de valorisation, d'accorder une visibilité médiatique équitable aux approches portées par les femmes, et de favoriser leur intégration dans les circuits de légitimation professionnelle.

4.3 Hypothèse 3 : La féminisation des cuisines professionnelles incite les établissements à revoir leurs structures organisationnelles pour mieux accueillir et soutenir les femmes chefs

L'hypothèse 3 part du postulat que la féminisation croissante des cuisines professionnelles pourrait agir comme un levier de transformation des organisations. Selon cette perspective, les établissements, confrontés à une présence féminine accrue, seraient amenés à adapter leurs structures de travail, leurs modes de gestion et leurs politiques internes afin de garantir l'inclusion, la sécurité et l'égalité professionnelle entre les genres. Il s'agirait ainsi d'une dynamique vertueuse dans laquelle la diversification des effectifs entraînerait une remise en question des normes jusque-là dominées par un modèle masculin, hiérarchique, compétitif, et souvent peu conciliable avec les contraintes spécifiques rencontrées par les femmes (parentalité, discrimination, invisibilisation, etc.).

Or, l'entretien avec Nora Bouazzouni apporte un éclairage qui vient fragiliser cette hypothèse. Loin d'observer une dynamique de transformation des structures organisationnelles, l'auteure insiste sur l'inertie du secteur et sur la résistance aux réformes profondes. Elle met en évidence un décalage manifeste entre la parité dans les formations culinaires et la faible représentation des femmes aux postes de pouvoir : seulement 19 % de femmes cheffes, malgré une quasi-égalité dans les écoles hôtelières. Cette disjonction statistique laisse entendre que les parcours professionnels des femmes restent entravés par des obstacles structurels, et que les établissements ne prennent pas suffisamment en compte les discriminations systémiques qui affectent les carrières féminines.

L'un des constats majeurs de Bouazzouni est que les cuisines professionnelles continuent de fonctionner selon des normes masculines de longévité, de disponibilité extrême, de compétition, et de violence symbolique et parfois physique. Ces normes ne tiennent pas compte des impératifs familiaux ou des trajectoires de vie genrées, qui peuvent différer de celles des hommes, notamment en termes de parentalité ou de charge mentale. Or, rien dans l'entretien ne laisse penser que les établissements ajusteraient leurs conditions de travail à cette réalité. L'organisation du travail en brigade, les horaires fragmentés ou tardifs, le culte de la performance individuelle et

le silence autour des problématiques genrées maintiennent des environnements structurellement exclusants pour les femmes.

De plus, aucune mesure concrète d'accompagnement à la parentalité, de mentorat ou d'aménagement du temps de travail n'est mentionnée. Cela témoigne d'une absence de réflexion institutionnelle sur l'intégration durable des femmes dans les cuisines. On est bien loin d'un mouvement généralisé de transformation organisationnelle. Au contraire, on peut parler d'une "neutralité apparente" des structures, qui refuse de reconnaître les asymétries sociales entre hommes et femmes et qui, de ce fait, contribue à naturaliser l'inégalité professionnelle.

Un autre point fondamental abordé par Bouazzouni est la persistance des violences sexistes et sexuelles dans les cuisines, lesquelles touchent majoritairement les femmes. Elle précise que si les violences en général concernent tous les membres du personnel (indépendamment de l'âge ou du genre), les violences sexistes, elles, affectent presque exclusivement les femmes, ce qui illustre une forme de tolérance institutionnelle à ces comportements. L'absence de réaction structurée à ces violences – qu'il s'agisse de chartes, de cellules d'écoute, de dispositifs de signalement ou de sanctions internes – montre à quel point les établissements restent démunis ou peu engagés dans la lutte contre ces discriminations spécifiques.

Cela révèle une carence organisationnelle majeure : les cuisines, en tant que lieu de travail, ne sont ni pensées, ni structurées pour garantir la sécurité des femmes. Et, tant que cette condition de base n'est pas remplie, il paraît illusoire d'attendre une transformation plus large vers un modèle inclusif. La peur de parler, la crainte des représailles, ou encore la minimisation des faits de harcèlement contribuent à invisibiliser les violences et à renforcer le sentiment d'isolement chez les femmes.

Enfin, Bouazzouni insiste sur la dimension symbolique du pouvoir dans les cuisines, qui reste fortement masculine. Le modèle du grand chef – autoritaire, créatif, charismatique – est historiquement masculinisé et continue de structurer l'imaginaire professionnel du métier. Ce modèle est rarement remis en question par les établissements, qui continuent de promouvoir une figure de chef "génie" solitaire, inaccessible, souvent associée à des qualités perçues comme masculines (force, endurance, autorité, rationalité).

Ce modèle délégitime implicitement les trajectoires féminines, en les considérant comme atypiques, minoritaires, voire incompatibles avec l'exigence professionnelle. Ainsi, même lorsque les femmes accèdent aux responsabilités, elles doivent souvent adopter les codes masculins de domination pour être acceptées, ce qui empêche une réelle reconfiguration des normes organisationnelles.

Les propos de Célia apportent un éclairage complémentaire sur ce constat, montrant que si des micro-transformations existent, elles restent le fruit d'initiatives individuelles, et non de politiques structurelles des établissements. Elle évoque clairement que « l'année dernière encore, je me sentais une femme parmi des hommes en cuisine », révélant l'absence d'évolution de l'organisation pour garantir un environnement inclusif. Elle confie également qu'au début de sa carrière, elle « voulait tout porter moi-même, des seaux de 40 litres, sans demander d'aide, pour prouver que j'étais capable, que je savais faire », signe d'une nécessité pour les femmes de s'adapter à des normes physiques et symboliques masculines sans aménagement organisationnel.

Célia note aussi qu'« en tant que femme, je sais que ma force physique peut être un handicap sur certains postes », sans qu'aucune adaptation matérielle ou réflexion collective ne soit mise en place dans les cuisines pour réduire ces inégalités concrètes de conditions de travail. Elle souligne que l'espace professionnel reste marqué par des stéréotypes, expliquant que « on me compare à Maïté ou on me demande si je fais des petits plats maison, alors que c'est mon métier », révélant une absence de politique active de sensibilisation au sein des équipes pour déconstruire ces perceptions sexistes.

Cependant, Célia illustre également que des initiatives personnelles de cheffes peuvent contribuer à amorcer localement des dynamiques de soutien aux femmes dans les cuisines. Elle explique ainsi : « J'essaie, à mon niveau, de favoriser le recrutement de femmes dans mon équipe » afin de leur permettre d'intégrer un environnement plus accueillant. Elle ajoute que « commencer avec une cheffe peut aider à prendre confiance, même si on sait qu'il y aura des réflexions ». Ces initiatives montrent que le soutien aux femmes dans les cuisines dépend souvent de la volonté individuelle des cheffes plutôt que d'une transformation systémique des structures organisationnelles.

Ces constats trouvent également un écho nuancé dans l'entretien avec Christophe Hay, qui apporte une perspective complémentaire sur le lien entre féminisation et transformation des structures organisationnelles.

Contrairement aux constats de Nora Bouazzouni et de Célia, qui insistent sur l'absence de réformes structurelles malgré la féminisation des équipes, Christophe Hay décrit un contexte où l'accueil et l'intégration des femmes dans les équipes semblent se faire de manière « naturelle ». Il précise que dans son établissement, « il y a aujourd'hui beaucoup plus de femmes que d'hommes dans cette maison », tout en soulignant qu'« on ne choisit pas en fonction du genre mais en fonction des candidatures disponibles et des besoins ». Cette approche met en lumière une vision de la féminisation comme un processus organique plutôt que comme le résultat d'une politique structurée ou d'un aménagement des organisations.

Cependant, cette apparente neutralité dans le recrutement, que Christophe Hay revendique comme une pratique de bon sens, révèle aussi les limites de l'idée selon laquelle les établissements adapteraient activement leurs structures pour mieux accueillir et soutenir les femmes chefs. Il affirme que « les maisons qui ne respectent pas cela sont des maisons où l'on n'a pas envie d'aller travailler », laissant entendre qu'il existe des différences de culture entre établissements, sans que cela s'accompagne nécessairement de politiques concrètes en faveur de l'égalité professionnelle.

De plus, lorsqu'il évoque la gestion de ses équipes, Hay met en avant la compétence et le professionnalisme des femmes, donnant l'exemple de sa sous-cheffe : « Ma sous-cheffe, Suzanne, mesure 1m65, pèse à peine 50 kg, et elle gère des grands gaillards d'1m90 sans aucun problème. » Cette affirmation montre que dans son établissement, l'autorité des femmes est reconnue sans remise en question, et qu'il existe un climat de respect qui permet aux femmes d'occuper des postes à responsabilité. Toutefois, cette reconnaissance des compétences individuelles ne s'accompagne pas d'une réflexion explicite sur l'adaptation des structures ou sur la mise en place de dispositifs de soutien spécifiques aux femmes, tels que des aménagements d'horaires, des politiques de mentorat ou des chartes d'égalité.

Enfin, Christophe Hay insiste sur l'importance de dénoncer les structures qui résistent à l'évolution : « Il est important d'en parler, de montrer du doigt les structures qui ne respectent pas ces évolutions. » Ce propos traduit une forme d'engagement individuel en faveur d'un changement des mentalités, sans toutefois s'accompagner d'une réflexion sur les leviers structurels nécessaires pour garantir durablement l'inclusion et l'égalité des femmes dans les cuisines professionnelles.

Conclusion partielle :

L'hypothèse selon laquelle la féminisation des cuisines professionnelles inciterait les établissements à revoir leurs structures organisationnelles pour mieux accueillir et soutenir les femmes chefs se heurte à des réalités complexes, nuancées par les témoignages de Nora Bouazzouni, Célia et Christophe Hay.

Nora Bouazzouni met en lumière la résilience des logiques institutionnelles rigides, insistant sur le décalage entre la féminisation quantitative des formations et la stagnation de l'accès des femmes aux postes de pouvoir. Elle souligne que les cuisines restent structurées selon des normes masculines de disponibilité extrême, de compétition et de violence symbolique, qui ne tiennent pas compte des réalités de la parentalité ou des trajectoires genrées. Selon elle, l'absence de politiques inclusives, de dispositifs anti-discrimination ou d'aménagements structurels confirme que « la présence des femmes n'est pas en soi un facteur suffisant de transformation » des organisations, et que les violences sexistes persistent dans des espaces de travail qui restent aveugles aux asymétries de genre.

Les propos de Célia confirment ces constats, tout en apportant un ancrage pratique depuis le terrain des cuisines. Elle évoque avoir longtemps ressenti qu'elle devait « prouver que j'étais capable, que je pouvais en faire autant, voire plus que les autres, sans jamais me plaindre », soulignant que les structures ne proposent pas d'adaptations aux réalités physiques ou aux attentes spécifiques des femmes. Elle note également que « en tant que femme, je sais que ma force physique peut être un handicap sur certains postes », illustrant l'absence de réflexion collective sur l'organisation matérielle du travail pour garantir l'égalité réelle. Toutefois, elle montre que des initiatives individuelles peuvent ponctuellement améliorer l'inclusion, en expliquant : « J'essaie, à mon niveau, de favoriser le recrutement de femmes dans

mon équipe », révélant que les transformations, lorsqu'elles existent, sont portées par des cheffes engagées plutôt que par des politiques institutionnelles globales.

L'entretien avec Christophe Hay apporte un éclairage complémentaire, à la fois optimiste et révélateur des limites actuelles. Il indique qu'à « Fleur de Loire », « il y a aujourd'hui beaucoup plus de femmes que d'hommes dans cette maison », mais précise que cela s'est fait « naturellement », sans dispositif formalisé d'accompagnement ou de soutien spécifique. Il défend l'idée que l'égalité se construit dans un climat de respect mutuel et d'ouverture, affirmant que « les maisons qui ne respectent pas cela sont des maisons où l'on n'a pas envie d'aller travailler », et donne l'exemple de sa sous-cheffe qui, malgré sa petite stature, « gère des grands gaillards d'1m90 sans aucun problème », montrant que la compétence est valorisée indépendamment du genre. Néanmoins, son discours révèle aussi que cette transformation reste dépendante de cultures managériales spécifiques et d'équipes déjà disposées à accepter la diversité, sans qu'il y ait de politiques structurelles visant à accompagner les parcours féminins dans le secteur.

Ces analyses croisées montrent que la féminisation des cuisines professionnelles ne provoque pas mécaniquement une refonte des structures organisationnelles. Elle peut, dans des environnements ouverts et respectueux, favoriser l'intégration des femmes et normaliser leur présence dans les équipes, comme le montre l'exemple de Christophe Hay. Toutefois, l'absence de politiques concrètes de soutien, de prévention des discriminations, de mentorat ou d'aménagement des conditions de travail dans la plupart des établissements révèle que cette évolution quantitative ne suffit pas à garantir une transformation qualitative des organisations.

Ainsi, cette hypothèse est globalement infirmée, mais avec des nuances : si la féminisation des cuisines peut créer un terreau favorable à des évolutions managériales, elle ne peut se substituer à une transformation structurelle indispensable pour construire un environnement professionnel réellement inclusif. Pour que les établissements deviennent de véritables lieux d'égalité, il est nécessaire de dépasser la simple progression numérique des femmes, en interrogeant les normes de gestion, les valeurs professionnelles et les structures hiérarchiques qui façonnent le secteur, afin d'y intégrer des politiques concrètes

d'inclusion, d'égalité et de reconnaissance des trajectoires féminines dans les cuisines professionnelles.

Conclusion :

L'entretien avec Nora Bouazzouni, par son regard lucide et sans concession, met en lumière la complexité et l'ambiguïté des dynamiques liées à la féminisation des cuisines professionnelles. Si l'on observe une évolution quantitative dans la présence des femmes, notamment au sein des formations culinaires, cette progression ne se traduit pas mécaniquement par une transformation qualitative des rapports de genre. Les analyses de Bouazzouni confirment que la présence accrue des femmes dans les brigades n'a pas encore permis de déconstruire les normes patriarcales profondément ancrées dans le secteur de la restauration.

L'hypothèse selon laquelle cette féminisation transformerait les dynamiques de pouvoir se heurte à la persistance d'un imaginaire genré où la femme est cantonnée à la sphère domestique, à la figure de la nourricière, et rarement reconnue comme autorité légitime dans la sphère professionnelle. De même, l'idée d'une diversification des pratiques culinaires liée à la présence des femmes reste difficile à valider, dans la mesure où ces dernières continuent d'évoluer en marge des circuits de reconnaissance symbolique et médiatique. Enfin, les structures organisationnelles des établissements – qu'il s'agisse des conditions de travail, de l'accès aux responsabilités, ou de la prise en charge des violences sexistes – apparaissent comme largement figées, voire aveugles aux besoins spécifiques des femmes professionnelles.

Les propos de Célia viennent compléter et nuancer ce diagnostic en apportant un ancrage pratique et incarné depuis le terrain des cuisines professionnelles. Elle illustre d'abord la persistance des normes masculines dans les conditions de travail, expliquant qu'elle a longtemps ressenti qu'elle devait « prouver que j'étais capable, que je pouvais en faire autant, voire plus que les autres, sans jamais me plaindre », signe que les organisations ne s'adaptent pas aux réalités genrées et imposent aux femmes de se conformer aux standards masculins pour exister dans le métier. Elle souligne également que « en tant que femme, je sais que ma force physique peut

être un handicap sur certains postes », révélant l'absence d'adaptation structurelle aux contraintes physiques spécifiques.

Célia met également en lumière la banalisation des stéréotypes dans les espaces professionnels, relatant que « on me compare à Maïté ou on me demande si je fais des petits plats maison, alors que c'est mon métier ». Ces remarques traduisent l'invisibilisation des compétences professionnelles féminines, ancrant la femme cheffe dans un imaginaire domestique qui entrave sa pleine reconnaissance.

Pour autant, l'entretien montre que des initiatives individuelles peuvent amorcer des transformations locales, même si elles ne constituent pas un levier structurel suffisant. Célia témoigne de sa volonté de « favoriser le recrutement de femmes dans mon équipe » et d'offrir un environnement où « commencer avec une cheffe peut aider à prendre confiance, même si on sait qu'il y aura des réflexions ». Ces actions révèlent que certaines cheffes contribuent, à leur échelle, à rendre les cuisines plus accueillantes pour les femmes, même si cette dynamique reste isolée et dépendante des personnes, et non d'un cadre organisationnel repensé.

Enfin, sur le plan des pratiques culinaires, si Célia valorise une approche sensible, « une cuisine de brasserie gourmande, accessible, généreuse et réconfortante », en précisant que « pour moi, la cuisine se fait avec des sentiments et avec amour », elle ne relie pas explicitement cette posture à sa condition de femme cheffe, mais à un choix personnel et professionnel. Cela confirme que si des approches alternatives existent, elles ne sont pas nécessairement perçues comme une conséquence de la féminisation, ni reconnues comme telles par les structures dominantes.

Ces constats invitent à interroger l'idée selon laquelle l'égalité professionnelle pourrait émerger de manière "naturelle" par la seule progression numérique des femmes. Ils soulignent au contraire la nécessité de transformations structurelles profondes, qui passent par une refonte des modes de gouvernance, des pratiques managériales, mais aussi des représentations symboliques de la compétence, de l'autorité et de la créativité culinaire. L'analyse conjointe des propos de Bouazzouni et de Célia confirme ainsi que la féminisation, loin d'être un processus linéaire ou suffisant en soi, doit être pensée comme un enjeu politique, nécessitant des leviers

d'action institutionnels, culturels et éducatifs pour faire advenir une véritable égalité dans les cuisines professionnelles.

Ainsi, si la féminisation peut créer un terrain favorable à des évolutions ponctuelles dans les mentalités et les pratiques, elle ne peut se substituer à la mise en place de politiques concrètes de soutien, de prévention des discriminations et de promotion de l'égalité professionnelle pour transformer durablement le monde de la restauration.

4.4 Articulation entre les enseignements de la littérature et les résultats d'entretien

La présente section vise à mettre en perspective les apports issus de la revue de littérature avec les résultats empiriques issus des entretiens réalisés auprès de cheffes exerçant dans différents types de restaurants. Cette mise en relation permet d'observer dans quelle mesure les constats théoriques sont corroborés, nuancés ou contredits par les discours recueillis. Elle constitue également un moyen de valider les hypothèses formulées, en s'appuyant sur une analyse croisée des dynamiques observables à l'échelle des parcours individuels et des structures professionnelles.

4.4.1 Dynamiques de genre et ajustements identitaires

La littérature sociologique aborde largement la question de la division sexuée du travail et de la persistance d'un modèle de domination masculine dans les métiers de la restauration (Kergoat, 2012 ; Tripier, 2006). Les cuisines professionnelles, en particulier celles de la haute gastronomie, demeurent des espaces historiquement masculins, où les normes de virilité sont valorisées. Cette situation génère des tensions pour les femmes qui y évoluent, les poussant souvent à adopter des stratégies d'adaptation ou à moduler leur identité professionnelle. Ces adaptations, bien qu'efficaces dans l'immédiat, peuvent générer à long terme des tensions psychologiques et une forme d'auto-censure. Elles contribuent également à invisibiliser les mécanismes de domination, car elles donnent l'illusion d'une intégration harmonieuse là où subsistent en réalité des rapports de pouvoir fortement inégalitaires. Par ailleurs, ces ajustements ne sont pas uniformes : ils varient selon l'âge, l'origine sociale ou encore le type d'établissement, ce qui appelle à une analyse intersectionnelle plus fine.

Les cheffes interrogées témoignent de ce processus d'ajustement : plusieurs d'entre elles évoquent la nécessité de moduler leur comportement pour s'imposer dans un environnement majoritairement masculin. L'une d'elles rapporte : « Au début, j'ai dû prendre sur moi, éviter de trop sourire, parce que sinon on ne me prenait pas au sérieux. » Ce type de discours illustre les contorsions identitaires décrites par Tripier (2006), où les femmes doivent gérer une forme de dissonance entre leurs aspirations personnelles et les attentes implicites du milieu.

4.4.2 Diversité des profils féminins : entre héritières et outsiders

La revue de littérature met en évidence une distinction entre les femmes issues de lignées familiales dans la restauration, souvent perçues comme des 'héritières', et celles qui s'inscrivent en rupture avec cet héritage, qualifiées d'‘outsiders’. Cette typologie, que nous reprenons comme hypothèse 2, se reflète de manière claire dans nos entretiens. Il est également intéressant de noter que cette dichotomie entre héritières et outsiders peut parfois se brouiller, certains parcours combinant des éléments des deux. Par exemple, une cheffe peut être issue d'un milieu populaire tout en revendiquant un savoir-faire hérité. À travers cette pluralité de trajectoires, se dessine une recomposition complexe de l'autorité culinaire, dans laquelle l'expérience vécue, la sensibilité personnelle et l'engagement politique prennent une place croissante.

Certaines cheffes, formées très tôt dans des environnements familiaux ou professionnels liés à la restauration, prolongent une tradition culinaire en l'adaptant aux enjeux contemporains (circuits courts, cuisine végétale, etc.). À l'inverse, des cheffes reconvertis revendiquent une rupture avec les codes établis et développent des approches créatives, centrées sur l'expérimentation et l'innovation. L'une d'elles précise : « Je suis arrivée dans la cuisine sans aucune formation classique. J'ai appris en testant, en me trompant, et maintenant je propose une cuisine intuitive, personnelle. »

4.4.3 Mutation des structures managériales

Les travaux de Tripier et Bouazzouni insistent sur l'émergence de pratiques managériales alternatives portées par des femmes, marquées par une approche plus horizontale du pouvoir et une attention portée aux conditions de travail. Cette

tendance est confirmée par les entretiens, dans lesquels plusieurs cheffes affirment avoir construit un modèle organisationnel différent du modèle hiérarchique traditionnel. Ces transformations ne sont pas seulement le fait d'un changement de genre du personnel dirigeant ; elles traduisent aussi une reconfiguration plus large des attentes sociales à l'égard du travail en cuisine : quête de sens, équilibre de vie, préoccupation éthique. Les cheffes jouent ici un rôle de catalyseur, en incarnant des modèles alternatifs qui inspirent aussi bien les équipes que les clients. Ce phénomène est particulièrement visible dans les structures indépendantes, moins contraintes par les logiques de rendement imposées par les grands groupes.

Une cheffe déclare : « Ici, on construit le menu ensemble. Je ne donne pas d'ordres, on échange, on débat. » Ces pratiques managériales, bien qu'encore marginales, montrent qu'un autre rapport à l'autorité est possible, dans lequel l'expertise ne se confond pas nécessairement avec le pouvoir vertical. Elles permettent également de réinterroger les normes genrées de leadership, souvent associées à la performance, à la rapidité et à la compétition.

4.4.4 Obstacles persistants et reconfigurations des rôles

Malgré ces évolutions, les obstacles identifiés par la littérature subsistent : discriminations sexistes, difficultés d'accès aux concours, manque de reconnaissance ou tensions liées à la maternité continuent de marquer les carrières féminines. Plusieurs enquêtées ont exprimé une fatigue face à ces barrières persistantes. L'une témoigne : « Quand j'ai annoncé ma grossesse, j'ai senti que je devenais moins légitime. » Notons que ces freins ne s'expriment pas toujours de manière frontale : ils peuvent prendre la forme d'un doute permanent sur les compétences des femmes, d'une absence de reconnaissance institutionnelle ou encore d'un déficit de visibilité médiatique. La médiatisation des figures féminines dans la cuisine reste largement inférieure à celle de leurs homologues masculins, et tend à essentialiser les femmes comme étant naturellement douces, sensibles ou maternelles – reproduisant ainsi des stéréotypes genrés dans un registre apparemment valorisant.

Ces récits confirment les analyses de Kergoat et Tabet sur la fragilité des parcours féminins dans des contextes professionnels exigeants. Néanmoins, les initiatives portées par certaines cheffes – mise en réseau, mentorat, collectifs féminins –

signalent aussi une volonté de transformation et une redéfinition des rôles dans la cuisine. Ces stratégies d'auto-organisation constituent des réponses collectives aux inégalités structurelles.

conclusion:

L'analyse conjointe des apports théoriques et des matériaux d'entretien met en évidence les reconfigurations en cours dans l'univers des cuisines professionnelles à mesure que les femmes y prennent une place plus visible. Si les obstacles structurels persistent, les femmes interrogées parviennent, dans une certaine mesure, à déjouer les assignations traditionnelles et à investir l'espace culinaire avec des logiques propres. Cette dynamique va bien au-delà d'une simple féminisation statistique : elle révèle un processus de redéfinition en profondeur des rôles, des pratiques, et des valeurs professionnelles.

La présence croissante de femmes dans des postes de cheffes contribue à interroger les hiérarchies classiques, à remettre en cause les normes de performance dominantes et à introduire de nouveaux récits culinaires. À travers leurs choix organisationnels, esthétiques et managériaux, ces actrices redessinent les contours d'un métier longtemps figé dans des représentations viriles et élitistes. Certaines font le choix de la transmission, d'autres de la subversion ou de l'hybridation des rôles ; toutes participent, à leur manière, à une mutation identitaire de la profession.

Cependant, ces changements restent partiels et parfois fragiles. Ils se heurtent à la force des routines institutionnelles, à la lenteur des évolutions médiatiques, et à la persistance de normes implicites genrées. Le fait que certaines cheffes aient dû développer des stratégies de suradaptation ou de légitimation permanente témoigne de cette ambivalence : elles innovent, mais au prix d'un effort constant pour être prises au sérieux. Cette tension souligne la nécessité de mécanismes collectifs de soutien, tels que des réseaux de solidarité, des formations, ou des politiques publiques plus inclusives.

Ainsi, la féminisation des cuisines professionnelles est à la fois un processus social, un enjeu politique et un terrain de création. Loin d'être uniforme ou achevée, elle révèle toute la complexité des rapports de genre dans un métier exigeant, valorisé,

mais historiquement fermé aux femmes. Pour en saisir pleinement la portée, il est essentiel de continuer à croiser les regards : celui des chercheur·es, des professionnel·les, et des actrices elles-mêmes, dont les paroles constituent une ressource précieuse pour penser le changement.

5. Conclusion générale

5.1 La féminisation des cuisines professionnelles : vers une reconfiguration des rapports de genre, de pouvoir et de production culinaire

5.1.1 Problématiser la féminisation : entre visibilisation des femmes et relecture critique des dynamiques professionnelles

La problématique de la féminisation des cuisines professionnelles, souvent appréhendée à travers une lecture superficielle de la progression numérique des femmes dans ce secteur, requiert une analyse plus complexe. Ce mémoire ambitionne précisément de dépasser les approches strictement descriptives pour interroger les modalités concrètes, symboliques et institutionnelles de cette transformation.

En s'appuyant sur une démarche qualitative et socio-historique, cette recherche met en lumière la manière dont les femmes ne se contentent pas d'occuper des places jusque-là monopolisées par les hommes, mais participent à une redéfinition des pratiques, des normes et des imaginaires professionnels. En ce sens, la féminisation ne saurait être envisagée comme une simple variable quantitative, mais bien comme un processus de recomposition sociale, affectant à la fois les structures organisationnelles, les formes de socialisation professionnelle, les styles de management, et les régimes de reconnaissance.

Cette dynamique ne va cependant pas sans contradictions ni résistances. Elle s'inscrit dans un champ historiquement masculinisé, traversé par des rapports de pouvoir différenciés selon le genre, et structuré par des habitus durables qui tendent à assigner des rôles, des places et des légitimités différencierées. C'est cette complexité — à la fois historique, sociale et symbolique — que cette étude s'est attachée à explorer, en croisant les apports de la sociologie du genre, du travail, et de l'organisation.

5.2 Apports empiriques : vers une typologie des dynamiques de genre dans les cuisines professionnelles

5.2.1 La permanence des asymétries structurelles malgré la progression numérique

Les données collectées à travers les entretiens et les observations mettent en évidence une tension récurrente entre la présence croissante des femmes dans les formations et certains segments professionnels, et la persistance d'obstacles structurels à leur accès aux fonctions d'autorité. La division sexuée du travail, largement documentée dans d'autres secteurs, se reproduit ici dans des modalités spécifiques : secteurs d'activité différenciés (restauration collective vs gastronomie), hiérarchisation des pratiques (exécution vs création), et différenciation des styles de leadership.

Ces logiques de différenciation s'adossent à des représentations intérieurisées et performatives du métier de cuisinier : force physique, autorité verticale, charisme personnel, résistance au stress. Ces qualités, historiquement associées à une masculinité virile, tendent à fonctionner comme des normes implicites d'évaluation, rendant plus difficile la reconnaissance des compétences féminines, même à compétences techniques égales.

5.2.2 Trajectoires féminines : entre reproduction des normes et résistances créatives

Les trajectoires des femmes dans les cuisines professionnelles ne se laissent pas réduire à un modèle unique. Le travail de terrain permet de distinguer plusieurs logiques d'entrée et de progression : certaines s'appuient sur un capital social ou familial, d'autres sur des stratégies d'innovation, voire de contournement. Cette diversité témoigne d'une relative porosité des structures, mais aussi de la nécessité, pour les femmes, de déployer des tactiques d'ajustement identitaire, que l'on peut rapprocher de la notion de « travail émotionnel » (Hochschild, 1983) ou de « double journée symbolique ».

Ce travail d'ajustement se traduit par des formes de « bricolage identitaire » (Kergoat, 2000), dans lesquelles les femmes doivent conjuguer normes de

professionnalité et attentes sociales liées à leur genre. Elles s'inscrivent ainsi dans des logiques ambivalentes : certaines intérieurisent des modèles masculins pour mieux s'imposer (« surcompensation »), d'autres revendiquent des pratiques distinctives, qu'elles relient à des qualités réputées féminines (attention au détail, gestion du collectif, cuisine intuitive).

5.2.3 Effets performatifs de la féminisation : vers une reconfiguration des normes professionnelles

L'un des apports les plus significatifs de cette recherche est de montrer que la féminisation des cuisines professionnelles ne se limite pas à une inclusion partielle dans un système stable, mais qu'elle contribue à en modifier les fondements. Plusieurs dimensions sont concernées :

- **La pratique culinaire elle-même**, qui tend à s'ouvrir à de nouveaux registres : cuisine mémorielle, approche durable, inclusion de récits familiaux ou communautaires.
- **Les modes de management**, marqués chez certaines cheffes par une volonté de rupture avec le modèle autoritaire, au profit d'une gestion plus horizontale, participative, voire « éthique ».
- **Les critères de reconnaissance professionnelle**, progressivement élargis à des formes de légitimité moins fondées sur le prestige symbolique ou la performance médiatique, et plus sur la cohérence des engagements, la transmission ou la démarche artistique.

Ainsi comprise, la féminisation opère comme un processus transformateur, aux implications profondes pour la redéfinition même du métier de cuisinier·ère.

5.3. Réflexions critiques : limites de la recherche et perspectives théoriques

Ce mémoire s'inscrit dans une perspective qualitative, attentive aux parcours singuliers et aux dynamiques fines. Ce choix méthodologique présente plusieurs

avantages — notamment celui de donner accès à des dimensions subjectives et relationnelles peu visibles dans les enquêtes quantitatives — mais il limite également la portée généralisatrice des résultats.

Une première limite tient à la représentativité du corpus : bien que diversifié, il ne permet pas de rendre compte de toutes les réalités de la profession, notamment dans les segments les plus précarisés (plonge, restauration rapide, cuisines de collectivités sous-traitées). Une étude plus systématique, fondée sur des approches mixtes (quantitatives et qualitatives), permettrait d'enrichir la cartographie des rapports de genre en cuisine.

Une deuxième limite concerne la dimension intersectionnelle. La plupart des analyses proposées ici se centrent sur le genre, mais d'autres variables — la classe, l'origine ethnique, l'âge, la parentalité, le handicap — jouent un rôle déterminant dans les trajectoires professionnelles. L'avenir de la recherche dans ce domaine passe donc par une approche croisée, attentive aux multiples formes de domination et d'exclusion.

Enfin, il serait pertinent d'ouvrir cette réflexion à d'autres champs théoriques : la philosophie du travail, l'anthropologie des pratiques alimentaires, ou encore la psychologie sociale des organisations pourraient offrir des éclairages complémentaires sur les reconfigurations identitaires en contexte professionnel.

5.4 Portée politique et implications sociétales

L'analyse conduite dans ce mémoire ne saurait être dissociée de ses implications sociales. La féminisation des cuisines professionnelles n'est pas un phénomène neutre. Elle s'inscrit dans un ensemble de luttes contemporaines portant sur la place des femmes dans l'espace public, la reconnaissance des métiers invisibilisés, et la transformation des modèles organisationnels hérités de la modernité industrielle.

Plus encore, cette féminisation pose la question de la valeur du travail : que reconnaît-on comme compétence ? Quelles formes d'engagement valorise-t-on ? Quelles subjectivités sont jugées légitimes dans un univers professionnel donné ? Ces questions, loin d'être cantonnées au monde de la restauration, traversent l'ensemble des secteurs où se rejoue aujourd'hui la division sexuée du travail.

À cet égard, les cuisines professionnelles apparaissent comme un laboratoire particulièrement fertile, où se condensent les tensions entre tradition et innovation, autorité et collaboration, visibilité et effacement. La montée en puissance des cheffes, loin de n'être qu'un phénomène médiatique ou conjoncturel, constitue un indicateur des transformations profondes de notre rapport au travail, à la production, et à la transmission des savoirs.

5.5 Vers une éthique professionnelle renouvelée : reconnaissance, pluralité, réflexivité

Les analyses développées dans ce mémoire suggèrent la possibilité d'une redéfinition éthique du métier culinaire. À travers les mutations observées, trois dimensions normatives se dégagent :

La reconnaissance, au sens de Honneth (1992) : reconnaissance symbolique, professionnelle, relationnelle. Les femmes ne demandent pas seulement à "entrer" dans un monde qui leur était fermé ; elles en questionnent les normes, les hiérarchies, les modalités de légitimation.

La pluralité, entendue comme ouverture à la diversité des pratiques, des parcours, des styles de cuisine et de management. Contre l'uniformisation des modèles de réussite, les cheffes interrogées défendent des formes de professionnalité plurielles, qui valorisent la singularité, la sensibilité et l'hybridation des référents culturels.

La réflexivité, enfin, comme capacité critique à interroger les routines, à remettre en question les schémas incorporés, à faire de l'expérience un lieu de transformation. La réflexivité devient ici un levier d'émancipation professionnelle autant que personnelle.

Ces dimensions esquisSENT les contours d'une éthique professionnelle alternative, fondée non sur la reproduction des normes dominantes, mais sur leur réélaboration critique et collective.

5.6 Ouverture conclusive : penser la cuisine comme espace politique

En définitive, l'analyse de la féminisation des cuisines professionnelles invite à concevoir la cuisine non plus seulement comme un espace technique, créatif ou sensoriel, mais comme un espace éminemment politique. La manière dont s'y structurent les hiérarchies, les subjectivités, les relations de pouvoir, en dit long sur l'état de notre société et sur les défis de la transition vers plus d'égalité.

Si la présence accrue des femmes en cuisine ne peut, à elle seule, résoudre les inégalités structurelles, elle constitue néanmoins un levier de transformation culturelle. Elle interroge les pratiques, les imaginaires, les valeurs qui fondent le métier, et contribue à l'émergence de nouvelles configurations professionnelles, plus inclusives, plus attentives aux parcours singuliers, et potentiellement plus justes.

Il appartient désormais aux institutions, aux écoles, aux réseaux professionnels, mais aussi à la recherche académique, de prolonger cette dynamique, en développant les outils théoriques, méthodologiques et pédagogiques nécessaires pour accompagner ces mutations. Car c'est bien dans la capacité à penser et à transformer les conditions de production du travail que se joue l'avenir des professions, et avec elles, celui d'une société plus équitable et plus réflexive.

6. Bibliographie

Ouvrages

- BACOUËL Emilie, 2019, *Cheffes en cuisine : pratiques professionnelles et enjeux de reconnaissance*, Paris, Genre, sexualité & société, n°21.
- BEAUVOIR Simone de, 1986 (1949), *Le Deuxième Sexe. Tome II : L'expérience vécue*, Paris, Gallimard.
- BEAUGÉ Benjamin (dir.), 2015, *Le Chef est une femme*, Paris, Autrement.
- BERTHEREAU Jessica, 2023, *Femmes chefs : Leadership et gestion collaborative en cuisine professionnelle*, Paris, Éditions de l'ENS.
- BERENI Laure, CHAUVIN Sébastien, JAUNAIT Alexandre, REVILLARD Anne, 2020, *Introduction aux études sur le genre* (4e éd.), Bruxelles, De Boeck Supérieur.
- BLACK Rachel E., 2021, *Cheffes de cuisine: Women and Work in the Professional French Kitchen*, Champaign, IL, University of Illinois Press.
- BOLTANSKI Luc, CHIAPELLO Eve, 1999, *Le Nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.
- BOURDIEU Pierre, 1979, *La distinction : critique sociale du jugement*, Paris, Minuit.
- BOURDIEU Pierre, 1990, *La domination masculine*, Paris, Seuil.
- BOUAZZOUNI Nora, 2017, *Faiminisme : Quand le sexisme passe à table*, Paris, Nouriturfu.
- BUSCATTO Marie, 2021, *Femmes dans les mondes professionnels masculins*, Paris, CNRS Éditions.
- BUTLER Judith, 1990, *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*, New York, Routledge.
- DEMAZIÈRE Didier, GADÉA Claire, 2009, *Sociologie des groupes professionnels*, Paris, La Découverte.
- DUBAR Claude, TRIPIER Pierre, 2005, *Sociologie des professions*, Paris, Armand Colin.
- DUSSUET Anne, 2001, *Le travail du care : les métiers du lien*, Paris, La Dispute.
- FERGUSON Priscilla Parkhurst, 2004, *Accounting for Taste: The Triumph of French Cuisine*, Chicago, University of Chicago Press.
- FINE Gary Alan, 1996, *Kitchens: The Culture of Restaurant Work*, Berkeley, University of California Press.
- FRASER Nancy, 2005, *Qu'est-ce que la justice sociale ? Reconnaissance et redistribution*, Paris, La Découverte.

GOFFMAN Erving, 1961, *Asiles : études sur la condition sociale des malades mentaux*, Paris, Minuit.

GOODY Jack, 1982, *Cooking, Cuisine and Class: A Study in Comparative Sociology*, Cambridge, Cambridge University Press.

HOCHSCHILD Arlie Russell, 1983, *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*, Berkeley, University of California Press.

HOCHSCHILD Arlie Russell, MACHUNG Anne, 2012, *The Second Shift*, New York, Penguin Books.

HONNETH Axel, 2000, *La lutte pour la reconnaissance*, Paris, Cerf.

KERGOAT Danièle, 2000, « Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe », in HIRATA H. et al., *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris, PUF, pp. 35-44.

KERGOAT Danièle, 2002, « Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe », *Les Cahiers du Genre*, n°33, pp. 15-42.

KERGOAT Danièle, 2012, *Se battre, disent-elles...*, Paris, La Dispute.

KERGOAT Danièle, 2012, *Le travail en miettes : Genre, emploi, précarité*, Paris, Presses Universitaires de France.

MARUANI Margaret, 2011, *Travail et genre dans le monde : l'état des savoirs*, Paris, La Découverte.

MARUANI Margaret, 2017, *Le travail des femmes : une inégalité structurelle*, Paris, La Découverte.

MÉDA Dominique, 2013, *Le travail, une valeur en voie de disparition*, Paris, Flammarion.

MÉCHIN Colette, 1997, « Cuisinier(e) », in *Femmes et hommes dans une Europe en mutation*, Paris, pp. 110-117.

MENNELL Stephen, 1985, *All Manners of Food: Eating and Taste in England and France from the Middle Ages to the Present*, Oxford, Basil Blackwell.

POULAIN Jean-Pierre, 2002, *Sociologie de l'alimentation*, Paris, PUF.

PRUVOST Geneviève, 2008, *De la virilité. Corps, sport et ordre social*, Paris, CNRS Éditions.

TESTART Alain, 2014, *L'amazone et la cuisinière : anthropologie de la division sexuelle du travail*, Paris, Errance.

TRIPIER Pierre, 2006, *Femmes, genre et travail : Regards croisés sociologie-économie*, Toulouse, Octarès Éditions.

PITTE André, PITTE Jean-Robert, HUETZ DE LEMPS Alain, 1990, *Les Restaurants dans le monde et à travers les âges*, Paris, Glénat.

MANNE Kate, 2020, *Entitled: How Male Privilege Hurts Women*, New York, Crown.

MATHIEU Nicole-Claude, 1991, *L'Anatomie politique: Catégorisations et idéologies du sexe*, Paris, Côté-femmes.

Articles scientifiques

ACKER Joan, 1990, « Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations », *Gender & Society*, 4(2), pp. 139-158.

ALBORS-GARRIGÓS José, IGARTUA Juan Ignacio, RAMOS-GALARZA Carlos, 2021, « Women and Innovation in the Culinary Sector: An International Perspective », *Tourism & Hospitality Management*, 27(3), pp. 471–485. <https://doi.org/10.20867/thm.27.3.2>

BERENI Laure, MENNESSON Christine, 2022, « Les stéréotypes de genre dans les métiers techniques », *Revue Française de Sociologie*, 63(2), pp. 145-167.

BERENI Laure, REVILLARD Anne, 2019, « Sexisme ordinaire et conditions de travail des femmes », *Travail, Genre et Sociétés*, 42, pp. 23-41.

BERENI Laure, REVILLARD Anne, REVILLARD Anne, 2020, « Socialisation genrée et orientation scolaire », *Revue Française de Pédagogie*, 191, pp. 33-48.

BUSCATTO Marie, 2021, « Le plafond de verre dans les organisations contemporaines », *Travail et Emploi*, n°166, pp. 78-95.

DE SÈVE Monique, 1989, « Compte rendu de Polly Wynn Allen, *Building Domestic Liberty* », *Recherches Féministes*, 2(1), pp. 155-157.

GIUFFRE Patricia A., HARRIS Deborah A., 2010, « The Price You Pay: How Female Professional Chefs Negotiate Work and Family », *Gender Issues*, 27(2-3), pp. 27–52.

HADDADI Mohamad, CHESSEL Marie-Emmanuelle, PAVIS Anne, 2017, « Genre et travail dans la restauration gastronomique », *Revue Française de Sociologie*, 58(2), pp. 245–268.

HALL Elaine J., 1993, « Waitering/Waitressing: Engendering the Work of the Table », *Sociological Inquiry*, 63(3), pp. 272–287.

LAUFER Jacques, 2014, « Le recrutement genré et les réseaux masculins », *Sociologie du Travail*, 56(3), pp. 345-360.

MOLINER Pascal, SAFI Mariam, 2021, « La dévalorisation des métiers féminins : aspects symboliques et économiques », *Cahiers du Genre*, n°67, pp. 59-77.

SCOTT Joan Wallach, 1986, « Gender: A Useful Category of Historical Analysis », *The American Historical Review*, 91(5), pp. 1053–1075.

TISSOT Sylvie, 2011, « Les chefs, les femmes et les médias : Genre et notoriété dans la gastronomie contemporaine », *Terrains & Travaux*, n°19, pp. 129-150.

Rapports, ressources en ligne et podcasts

ACADEMIE FRANÇAISE, 2019, « Sur la féminisation du mot "chef" »,
<https://www.academie-francaise.fr/le-feminin-de-chef>

FRANCE TODAY, HARRAP Claire, 2022, « Still in the Dark Ages: Are French Kitchens Sexist? », <https://www.francetoday.com>

INSEE, 2023, *Emploi et conditions de travail selon le sexe*, <https://www.insee.fr>

INSEE, 2023, *Les femmes cadres et dirigeantes en France*, <https://www.insee.fr>

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT), 2016, *Gender Equality at the Heart of Decent Work*.

THE CONVERSATION, 2022, « Femmes chefs : la reconnaissance d'une autorité féminine en cuisine est-elle en train d'émerger ? », <https://theconversation.com>

UMIH, 2023, *Baromètre de la parité dans la restauration gastronomique* [Rapport].

Citation d'Alain Ducasse, *Contact, l'encyclopédie de la création* (Émission TV canadienne).

DUCASSE Alain, 2022, *Le soft power de la gastronomie française*, Podcast, 11 décembre.

Autres références

DUPUY Anne, 2017, « La division sexuelle du travail alimentaire : qu'est-ce qui change ? », in DUBET François (dir.), *Que manger ? Normes et pratiques alimentaires*, Paris, La Découverte, pp. 164-179.

DROUARD Alain, 2004, « Histoire des cuisiniers en France XIXe XXe siècle », in *Les cuisiniers en quête d'un statut (1800-1840)*, Paris, pp. 23-35.

SAILLARD Denis, 2015, « Chefs contre gastronomes : Histoire d'une défaite médiatique (1880-1940) », *Le Temps des Médias*, 2015/1 (n°24), pp. 44-65.

PERROT Michelle, 1999, « Autour du livre de Pierre Bourdieu *La domination masculine* », *Travail, genre et sociétés*, La Découverte, pp. 202-207.

CAREN Dreysse, 2023, « Libérer les femmes de l'asservissement domestique par les coopératives de cuisine », *Nouvelles Questions Féministes*, L'Antipodes, pp. 12-30.

GILBERT Philéas, 1883, « Cuisiniers, cuisinières et journaux », *L'Art Culinaire*, cité par DROUARD Alain (2004, p. 25).

BERTHEREAU Jessica, 2017, « Gastronomie : où sont les femmes ? », *Les Échos.fr*, 15 décembre, <https://www.lesechos.fr/2017/12/gastronomie-ou-sont-les-femmes-1236205>

LEMOINE Nadine, 2023, « Michel Guérard : "J'étais et je reste très heureux d'avoir choisi ce métier" », *L'Hôtellerie-Restauration*, 5 juin,
<https://www.lhotellerie-restauration.fr/actualite/michel-guerard-j-etais-et-je-reste-tres-heureux-d-avoir-choisi-ce-metier>

TESORIERE Ronan, 2019, « Christelle Brua, la "meilleure pâtissière du monde", rejoint l'Élysée », *Le Parisien.fr*, 9 mai, [En ligne]
<https://www.leparisien.fr/politique/christelle-brua-la-meilleure-patissiere-du-monde-rejoint-l-elysee-09-05-2019-8068803.php>

7.Table des annexes

Annexe 1 : Guide d'entretien pour Nora BOUAZZOUNI.....	109
Annexe 2 : Guide d'entretien pour Célia FERRUS.....	110
Annexe 3 : Guide d'entretien pour Christophe HAY.....	111
Annexe 4 : Retranscription corrigée d'entretien de Nora BOUAZZOUNI.....	112
Annexe 5 : Retranscription corrigée d'entretien de Célia FERRUS.....	138
Annexe 6 : Retranscription corrigée d'entretien de Christophe Hay.....	142

8. Annexes

Annexe 1 : Guide d'entretien pour Nora BOUAZZOUNI

Guide entretien

1. Votre livre *Faiminisme* a été publié en 2017. Pensez-vous que la place des femmes en cuisine a évolué depuis ? (le monde de la restauration aujourd'hui)
2. Pourquoi et comment le monde de la cuisine professionnelle vous a-t-il intéressé ?
3. Pourquoi le sexisme est-il si présent dans le milieu de la restauration ?
on a déjà répondu cette question
4. Pensez-vous que les médias jouent un rôle dans le renforcement ou la remise en question de ces inégalités ?
5. Pourquoi avoir choisi le titre “Faiminisme” pour votre ouvrage ?
6. Quels sont les principaux impacts d'un sexisme présent en cuisine ?
7. Quelles seraient, selon vous, les solutions pour une véritable égalité dans ce secteur ?
8. Pourquoi étudiez-vous le féminisme à travers le monde de la restauration et de l'alimentation ?

Annexe 2 : Guide d'entretien pour Célia FERRUS

Guide entretien

1. présentation personnelle (parcours, formation, influences)
2. Pourquoi elle a choisi ce métier, quelles sont les difficultés rencontrées en tant que cheffe?
3. Comment décrit-elle sa cuisine? Qu'est ce qui est le plus important dans la cuisine, surtout dans la cuisine professionnelle (les valeurs)? Avez-vous un modèle ou une source d'inspiration particulière ?
4. Depuis qu'elle a commencé ce métier, l'évolution des mentalités (stéréotypes, images des femmes en cuisine) a-t-elle évolué ?

Toujours depuis vos débuts en cuisine, y-a t'il une évolution des pratiques culinaires, des styles, des techniques en cuisine?

Annexe 3 : Guide d'entretien pour Christophe HAY

Guide d'entretien

Hypothèse 1 – Dynamiques de genre en cuisine (urbain/rural)

- **Avez-vous observé une évolution dans la manière dont les équipes mixtes interagissent en cuisine ?**
(Diriez-vous que cela transforme l'ambiance de travail, les modes de communication, de gestion ?)
- Pensez-vous qu'il est plus facile pour une femme de progresser dans une brigade en ville qu'en zone rurale, ou inversement ?

Hypothèse 2 – Pratiques culinaires et diversité d'approches

- **Avez-vous remarqué une diversité de styles ou d'inspirations chez les femmes chefs ?**
(Par exemple, entre celles issues de traditions familiales et celles venues par d'autres parcours ?)
- Selon vous, la féminisation apporte-t-elle une nouvelle sensibilité culinaire dans la manière de concevoir un plat, de sélectionner des produits, ou de valoriser le terroir ?
- Selon vous, est-ce que l'arrivée de plus de femmes en cuisine a un lien avec les évolutions actuelles de la cuisine (comme l'attention à l'environnement, au végétal, aux produits locaux, à la santé (régime sans gluten nadia sammut), ou à une cuisine plus simple et accessible) ? »

Hypothèse 3 – Structures organisationnelles et gestion inclusive

- Votre établissement a-t-il adapté certaines pratiques pour mieux accueillir ou accompagner les femmes dans leur carrière ? (ex. : horaires, organisation, promotion...)
- Pensez-vous que l'on tend aujourd'hui vers un modèle de management plus égalitaire en cuisine ? Ou au contraire, sentez-vous une résistance culturelle ou générationnelle ?

Annexe 4 : Retranscription corrigée d'entretien de Nora BOUAZZOUNI

Réalisé par : JIN Hanyu et MARTINIERE Matthieu

Personne interrogée : Nora BOUAZZOUNI

Le 9/05/2025 via TEAMS à 14h00

Introduction à la retranscription de l'entretien avec Nora Bouazzouni

Dans le cadre de notre mémoire de recherche intitulé « La féminisation des cuisines professionnelles », nous avons eu l'opportunité d'échanger avec Nora Bouazzouni, journaliste, traductrice et autrice reconnue, notamment pour son ouvrage « Faiminisme » paru en 2017.

Son expertise sur les inégalités de genre dans la restauration et son engagement pour mettre en lumière les obstacles systémiques que rencontrent les femmes dans ce milieu font de son témoignage un apport particulièrement précieux à notre étude.

Cet entretien, que nous avons mené sous la forme d'un échange semi-directif, a été particulièrement bénéfique pour nous. Nora Bouazzouni nous a mis à l'aise dès le début, en adoptant une posture d'écoute active, sans préjuger de nos questions, et en nous accompagnant tout au long de l'entretien avec une grande attention et bienveillance.

Son parcours est d'autant plus intéressant qu'il éclaire la façon dont elle articule ses analyses : issue d'un milieu ouvrier, elle a découvert la restauration « de l'intérieur » grâce à ses expériences journalistiques et personnelles, ce qui lui confère un regard à la fois critique et sensible sur les dynamiques sociales qui traversent le secteur.

Nous avons également remarqué qu'elle était assez encline à la digression, ce qui a permis d'élaborer de nouveaux points de réflexion particulièrement intéressants, notamment autour des résistances et des leviers d'évolution vers une alimentation plus égalitaire. Ces thématiques, bien que ne constituant pas directement notre sujet d'étude, enrichissent notre réflexion et offrent des perspectives nouvelles à explorer.

Son éclairage apporte un point de vue essentiel, mais qu'il convient également de nuancer à la lumière de nos lectures et des données récentes que nous avons pu analyser dans le cadre de notre mémoire.

Ces chiffres et ces études viennent parfois compléter, parfois affiner ou même nuancer certains constats dressés lors de cet échange.

Nous sommes particulièrement reconnaissants d'avoir pu bénéficier de cet échange précieux.

La retranscription qui suit restitue fidèlement la richesse et la complexité de cet entretien, tout en laissant la place à une réflexion plus large, nourrie à la fois par nos expériences professionnelles vécues et par celles de Nora BOUAZZOUNI.

Intervenant : Dans ta question, parce qu'en fait, il y a un mot important que tu utilises en tout cas un mot qui a plusieurs significations, c'est la place. tu vois tu parles de la place des femmes donc la question n'est pas est ce qu'il y a plus de femmes qu'avant. Elles sont plus médiatisées. Est ce qu'il y a plus de cheffe et cetera. C'est la place des femmes et en fait ce mot il veut dire plein de choses parce qu'en fait les femmes toujours été en cuisine professionnelle. Donc les femmes ont toujours eu une place dans les cuisines professionnelles, ce n'est pas nouveau que des femmes soient rémunérées pour nourrir les autres.

Donc la place des femmes vous direz un masculiniste la place des femmes dans la cuisine mais dans la cuisine domestique plus que la cuisine professionnelle puisque on a des chiffres en France. Dans les derniers chiffres en France officiel, on sait qu'il y a 19 % de chef seulement et 28 % de cuisinière seulement donc ça n'évolue pas énormément. On sait par ailleurs qu'il y a énormément de femmes qui se forment à ses métiers. Donc dans les cursus, on est quasiment sur une parité fille garçon ou femme homme. Parfois il y a des cursus, c'est d'ailleurs plus de filles ou de femmes que garçon un homme mais pourtant on arrive quand même à des chiffres ou bien il

y a seulement 1/5 des chefs qui sont des femmes. Donc je dirais plutôt que la question est ce que la manière dont la société et dont les hommes et dont les médias et dont le milieu professionnel envisage les cuisinières professionnelles plutôt que la place des femmes ou alors c'est ce que on a fait plus de place aux femmes peut être dans les cuisines et la réponse est toujours pas visiblement et on a toujours autant de femmes qui sont victimes de violences sexistes sexuelles en cuisine. Alors les violences en cuisine concernent tout le monde les femmes les hommes tous les âges tous les postes. En revanche malheureusement en revanche les violences sexuelles sont majoritairement vécues par des femmes dans les restaurants professionnels en tout cas dans ce secteur cher. Donc on a encore aujourd'hui une image plutôt qu'une place serait plutôt une image de la femme comme la nourricière mais la nourricière qui ne fait pas contre de l'argent et toujours cette idée qu'une femme ne serait pas capable de tenir une cuisine Pro parce qu'elle n'aurait pas des compétences innées a priori chez les hommes que serait l'autorité et cetera la détermination la technicité j'en sais rien. Donc il y a aussi tous ces stéréotypes de genre qui font que non seulement on a plus tendance à obéir à des hommes moi j'ai témoignage de femme qui quand elle monte en grade dans des cuisines professionnelles me raconte que leurs collègues hommes ne les écoutent pas, alors que on sait que la hiérarchie en cuisine elle est quand même cruciale et très militaire donc on ne remets pas les questions l'ordre de ton chef. C'est une ne remets pas en question. Tu ne discutes pas et je dis pas qu'il faut que ça se passe comme ça. Malheureusement en fait quand c'est une femme qui est sous-chef, second ou bien chef. Tout de suite les hommes ont n'en rien à foutre quoi. Donc moi j'entends aussi beaucoup ça dans les témoignages que j'ai recueillis pour mon 4e livre qui sort bientôt vraiment des femmes qui disent mon autorité est complètement nié et ignoré par mes collègues masculins par un collègue masculin parce que Je Suis Une Femme alors qu'il parle pas comme ça, il écoute les ordres dans la cuisine donc en premier lieu, il y a cette image des femmes là et deuxièrement il y a aussi l'idée pour quand tu ouvres un resto et une femme les financiers les banques et cetera et on le sait ça c'est dans tous les milieux sont pareils, ton nom se fait moins prendre sérieux et prêter de l'argent à des femmes qui ouvrent soit entre femmes soient seules plutôt que un homme qui ouvre seul Même si un homme soit accompagné d'un homme en général sinon c'est passé sérieux. J'ai plein

d'anecdotes comme ça, des patronnes de bars ou de restos ont dit vous vous aller porter des sacs des trucs lourds quoi avec vos petits bras...

C'est à dire que donc c'est ce qu'on appelle les obstacles systémiques. En fait, c'est toujours pareil. Donc c'est la question au-delà de la place ou des places, c'est plutôt pourquoi les femmes partent pourquoi il y a si peu de femmes ce n'est pas qu'elles ne veulent pas parce que la preuve elles sont dans les cursus mais c'est où est ce qu'elle veut pourquoi elle disparaît entre le boulot et le diplôme et elles commencent leur vie active leur vie Pro et puis on se retrouve avec 28 % de cuisinière seulement quoi et on sait que par exemple la restauration collective les femmes sont surreprésentées c'est.

M : oui, j'ai fait mon alternance de licence professionnelle au sein d'une cuisine centrale qui préparait à peu près 3000 repas journalier pour des écoles primaires justement la cheffe d'exploitation qui était sur le site c'était justement une femme, mais elle avait un dévouement incroyable pour son travail. Elle commence à 4 h et finissait à 18 h c'était une machine de guerre. C'est vraiment la responsable que j'ai eu qui m'a le plus bluffé parce que son application au travail, il était incroyable.

Intervenant : Après il y a toujours le syndrome de la bonne élève, c'est à dire dans les milieux traditionnellement masculins, les femmes doivent en faire plus pour être reconnu à leur juste valeur et à leur compétence. Ça doit faire partie des obstacles aussi. Il y a à la fois d'abord les obstacles et les stéréotypes par exemple des femmes qui ne vont pas aller faire certains cursus de métier parce qu'il y a des stéréotypes de genre. Ce n'est pas pour les filles. On va les décourager avant. Ensuite il y a pendant les études, il y en a qui sont déjà découragées puisqu'elle subisse déjà à l'école les premières violences sexistes. Après au restaurant où ils travailleront ensuite dans les restaurants soit on les recrute pas, on leur pose des questions comme vous pouvez tomber enceinte et ensuite elle subisse des violences des humiliations et cetera et donc alors et si elle risque à s'accrocher si elles ne sont pas traumatisées par tout ce qu'il y aurait avec elle qui se passe au lieu de la merde et qu'elle réussisse peut-être à ouvrir entre eux bah pareil aura encore un obstacle structurel qui sera les financements et puis en plus ensuite encore des

stéréotypes qui reviennent, les clients, des médias. Les médias vont poser des questions uniquement sur votre genre comme vous avez des enfants mais en même temps vous avez un restaurant. Donc il y a vraiment tous ces obstacles-là donc il soit structurel et systémique ou de stéréotypes et cetera donc c'est vraiment une imbrication de montagnes obstacles et voilà de strass tout ça qui s'accumule et qui font que oui les femmes au fur et à mesures, elles barrent. Elles commencent là comme les hommes et puis en fait on a vraiment ça qui se passe et elle se barre.

M : D'accord, et ça perdure.

Intervenant : on a les chiffres. il faudrait voir l'évolution et bien heureusement que ça évolue après les femmes vont pas forcément quitter le métier mais elles vont prendre leur indépendance dire qu'elles vont venir chez les indépendantes et là on est parti sur un autre modèle entrepreneurat donc elles sont plus salariées donc c'est aussi un modèle précaire évidemment on est plus salariée. Tous les cookies sociaux, toutes les choses qui font que les salariés est relativement préféré à celui d'entrepreneur quand on va avoir un peu de protection sociale alors il y a un risque donc il y a ça et puis on est aussi. Médiatiquement c'est compliqué par exemple, tu vois pour répondre à votre question de la place des femmes en cuisine. Un autre exemple qui vraiment pour moi et aussi révélateur justement des mentalités qui peinent à avancer vraiment. C'est top chef. Chaque année, il y a très peu de candidates. L'autre jour ils ont sorti la photo de classe des nouveaux candidats et candidates. Je l'ai posté sur Instagram en story en disant, c'est marrant. Il y a genre 3 meufs. Il y a une qui est en couple avec un des mecs et là il y a une ancienne candidate que je connais bien qui a participé à quelques années qui m'a envoyé un dm elle m'a dit ça me rend folle chaque année, elle me dit mais tu sais que les candidates de top cheffe. La plupart les femmes n'y sont pas parce qu'elles ont postulé c'est parce qu'elles ont été repérées mais les femmes ne veulent pas participer à ton chef. Parce que elles sont trop exposées. Il y a un article très intéressant sur konbini où il a recueilli les témoignages dans cette candidate de top chef des femmes, qui racontent le cyberharcèlement les insultes et cetera en disant voilà une femme qui s'expose médiatiquement elle s'en prend plein la gueule et elle s'en prend à la gueule déjà sur le physique puisqu'uniquement sur notre physique en premier lieu et ensuite vraiment tout ça donc en fait ça ne m'étonne pas.

Donc en fait, on est dans un cercle vicieux médiatique, c'est à dire que les femmes ne veulent pas se prendre c'est la gueule donc c'est les hommes qui participent donc c'est ces hommes qui sont bien vu médiatiquement et qui remporte de la thune des sponsors et cetera parce que.

Donc on a vraiment ce phénomène-là. C'est à dire que la misogynie systémique de la société empêche les femmes de briller et de rester dans un milieu qu'on associe traditionnellement aux femmes, c'est à dire la cuisine. donc il y a un boysclub, c'est créé autour de ça. Donc les hommes ils sont encore la chasse garder c'est encore vraiment le précaire des hommes le milieu de la cuisine pro pour toutes ces raisons qui font qu'en fait les femmes, ce n'est pas qu'elles ne veulent pas faire de la cuisine c'est qu'en fait il y a trop de violences sexistes et sexuelles, il y a trop d'obstacles pour qu'elle continue à le faire sans subir des choses.

A : moi je travaille toujours dans la restauration collective de mon au 1er stage en master1 et malheureusement j'ai vécu beaucoup de de situation un peu compliquée parce que je suis jeune, je suis une femme et je suis une chinoise. Donc quand je travaille pendant mon stage, il y a des cuisiniers qui me fait des remarques très sexistes très nationaliste. Dans la restauration collective c'est je trouve c'est encore très violent comme des discriminations face à des femmes et ce qui est assez intéressant, c'est pendant mon 2e stage là, je suis en Chine et donc je travaille avec une cheffe du site et son profil c'est une meuf qui a vraiment effacé son côté très féminin et le elle a elle a elle réagit vraiment très enfin elle a elle a un côté vraiment Masculin dans SA communication et elle a un style de management très Masculin très militaire. Mais le problème c'est que moi en tant que jeune et on a un peu du mal à communiquer avec elle parce qu'elle est très ferme dans sa communication et ça fait enfin ça crée des problèmes communicationnels et ça fait partir des gens aussi.

Ma question, c'est que pour avoir la place ou avoir accès à aux responsabilités dans la cuisine ou dans la restauration pour les femmes pour l'instant je vois très peu de femmes ont vraiment gardé leur côté féminin pour avoir une poste de chef ou de responsable

Intervenant : Déjà, je suis désolé de ce que vous avez vécu. C'est inacceptable déjà ou pas j'espère que vous trouverez un endroit qui soit safe pour vous et vous n'avez pas à subir des remarques racistes et sexiste ce n'est pas normal par ailleurs ça ne me regarde pas mais vous avez parlé de ça à votre école.

A : je n'ai pas parlé de ça à mon école mais j'ai communiqué avec mon supérieur qui est aussi un jeune manager et il lui il est très compréhensif. Il est aussi black donc il comprend vraiment ma situation, il me soutient il est vraiment présent dans pendant mon stage donc, je vais remercier vraiment pour tout son encourage et tout son soutien encore.

Intervenant : sur le côté féminin parce qu'alors moins que moins que le truc. En fait au fond ça veut dire quoi féminin parce que justement c'est ce que l'on reproche aux femmes de ah bah oui mais on ne peut pas être une femme en cuisine parce que les femmes c'est maternelle, c'est plutôt que les femmes vont effectivement épouser les codes de la masculinité, c'est 2 choses telles que d'abord il y a physiquement, dire qu'il y a plein de femmes qui vous disent "Moi quand je suis arrivée dans la restauration, j'ai très vite compris qu'il fallait qu'il soit pas une femme". Donc ça passe aussi par l'apparence physique, c'est-à-dire des femmes qui vont ne plus se maquiller. Des femmes qui aimait bien avoir des trucs d'oreilles, des bijoux, vont arrêter de porter des bijoux, qui vont arrêter en fait d'avoir une apparence soignée. C'est-à-dire qu'on va toujours les traiter de Barbie.

Ne pas apparaître physiquement comme une femme en tout cas le moins possible, ne pas être coquette, etc. Pareil sur les vêtements : des femmes qui disent "Ben moi quand j'arrivais en civil en maître-forme, j'aimais bien venir en robe ou avec des décolletés, et en fait j'ai arrêté parce que je me prends des remarques dégueulasses à chaque fois".

Les femmes (et certains hommes) modifient leur personnalité pour s'intégrer. Par exemple, des hommes rient à des blagues racistes qu'ils ne trouvent pas drôles, ou adoptent une attitude autoritaire et détachée. Pour les femmes, c'est souvent pire : les stéréotypes veulent qu'elles ne soient 'pas assez fermes', alors elles compensent

en adoptant un management agressif, viril, reproduisant les violences qu'elles ont subies.

Parce que les hommes le font aussi, c'est à dire qu'il y a des hommes qui arrivent dans ce lieu et qui comprennent que pour avoir des bonnes relations avec leurs collègues qui sont des hommes, il faut rentrer dans leur jeu donc des hommes aussi qui vont gommer leur personnalité et qui vont rire à des blagues racistes alors qu'il ne ferait jamais et qu'il ne trouve pas ça drôle

En fait, c'est aussi une question de personnalité le fait est effectivement vu que les stéréotypes de genre à propos des femmes en situation de responsabilité serait qu'elles ne sont pas capables parce qu'elles ne sont pas assez autoritaire et ferme et cetera et donc elles sont trop dans les émotions ou dans les sensibilités et elles vont donc adopter des codes traditionnellement on va dire en tout cas codé Masculin et donc effectivement avoir une un management agressif un management viril, on va dire et reproduire les violences qu'elle même subi parce que de toute façon, C'est ce qu'on s'impose dans une cuisine parce qu'elle comprenne très vite que un management pas toxique un management correct une forme de communication un management plutôt j'aime pas le mot mais on va dire bienveillant voit bien qu'en fait ça ne fonctionne pas avec beaucoup d'hommes qui eux-mêmes vont leur dire ce que moi c'est ce que ces hommes ont dit pour les témoignage que j'ai accueillis. Ces hommes qui sont tellement matricés par ce milieu que des hommes disent j'ai besoin qu'on me parle mal en fait pour travailler j'ai besoin de prendre cher

C'est ça dans ce milieu qui est compliqué, c'est à dire que les gens en fait, on leur fait comprendre dès l'école comme disait que C'est comme ça dans la cuisine et voilà pas autrement et donc il n'y aurait qu'une seule forme de management et de communication qui serait efficace et qui serait donc désirable pour avoir une cuisine carrée faire des plats comme il faut et avoir une étoile en tout cas avoir de l'excellence et que donc l'excellence passe par la violence forcément et donc quand on n'a jamais vu quoi que ce soit d'autre en cuisine comme style de management et de communication bah on est désemparé et ça c'est pour n'importe quel métier on a

pas les outils surtout dans un métier avec une pression aussi énorme du stress de la promiscuité justement beaucoup plus d'hommes que de femmes et cetera

Donc les femmes nous disent tu es obligé de faire un plus beau homme. Et faire le bonhomme, ça peut aller effectivement jusqu'au violence psychologique sexuelle ou sexiste.

C'est vraiment un côté mimétisme il y a deux choses. D'une part, il y a un mimétisme parce que je te demande C'est comme ça qu'on fait. Donc je vais faire comme ça.

Et ça c'est les hommes qui le font, les femmes aussi donc c'est vraiment je vais imiter la seule technique de management que j'ai vu communication c'est à dire un truc megatoxique qu'il maîtrise parce que on n'a pas les outils pour on n'a pas été formé pour être manager, malheureusement. Pour les femmes, c'est une stratégie plus consciente pour imposer en tant que femme pour que je fasse les hommes c'est le seul moyen. Voilà c'est aussi pour ça que dans le milieu c'est compliqué de dénoncer les violences pour les femmes parce que soi-même on en a sûrement déjà fait subir aux autres pour arriver ou non les femmes qui ont fait une étoile aujourd'hui faut pas croire elles sont pas du tout arrivées en étant sympa.

M : mon 1er stage de master, je l'ai fait aux Sources De Cheverny, j'ai eu la chance de travailler avec Frédéric Kamel qui a été était le 2nd de Jérôme Banctel donc par une cuisine un petit peu à l'ancienne et ensuite je suis retourné là-bas au mois de décembre et j'avais rencontré le chef Julien Martin lui et un jeune chef, il a 29 ans, il avait travaillé aux côtés de la célèbre chef Anne-Sophie Pic et vraiment il avait dit que ça l'a traumatisé, maintenant quand il en parle, il tremble.

Intervenant : c'est horrible et donc il y a vraiment une idée moi c'est ça qui me rend dingue parce qu'aujourd'hui encore beaucoup de gens pas tout le monde à part les gens qui connaissent le milieu disent que vu que la profession on voit de plus en plus de femmes ça va mieux. En fait, non. C'est que ça je vois qu'on continue à manager de la même manière avec une cuisine gastronomique qui rend obligatoire

une forme de d'exploitation en cuisine délirante. C'est un système en fait global qui fait qu'on n'avance pas et donc moi quand on dit mais je dis je vais toujours mais être une femme n'immunise pas contre la connerie. Etre une femme n'est pas telle dignité qui empêcherait d'être humiliante violente d'être une violeuse être une harceleuse.

Encore une fois c'est marrant parce que c'est les stéréotypes, on imagine que c'est vraiment mal connaître le lieu de la cuisine ne pas connaître tout de penser que parce qu'on est une femme, on serait forcément une bonne manageuse ou une personne bienveillante une personne douce et une personne qui ne vous gueule pas.

Donc c'est malheureux parce qu'en fait on se dit ça devrait être le cas parce que vu que les femmes subissent des choses. Dans plein de milieux, dans la finance, dans les conseils d'administration, à la télé moi je peux te dire la télé les productrices sont infectes. Parce qu'elle en prend cher pour arriver là et ça très bien qu'elle doit gérer des équipes avec plein d'hommes. En fait, c'est un cercle vicieux

A : Je me rappelle pendant mon ancien stage et ce qui en fait je me je me suis préparé psychologiquement que j'allais vivre des situations un peu compliquées des discriminations, je me suis préparé psychologiquement parce que j'ai enfin je suis dans dans cette spécialité donc je connaissais un peu mais ce qui m'a fait plus mal, c'est que je me suis fait harceler par une femme et j'avais du mal à comprendre. Je me suis dit on est enfin on est dans une espèce d'allier. T'es une femme aussi donc t'as vécu des situations très compliqué et là t'es en train de reproduire des situations comme ça à une jeune femme. Donc c'est ça qui me rend dingue au départ

Et quand j'ai essayé de de parler avec mon supérieur et la 1ère chose qui vient dans la tête, c'est que j'ai peur d'être isolé par mon équipe. Ça me rend hésitée à aller parler avec mon supérieur. Parce que j'ai trop peur d'un isolement. J'ai peur de ne pas pouvoir manger avec mon équipe. J'ai peur de casser euh l'ambiance un peu équilibrée pour l'instant. C'est une espèce de faux équilibre en fait.

Il a aussi ça qui était un peu douloureux pour moi au départ en fait mais une fois que j'ai parlé avec mon cher qui m'a un soutien et tout ça, je me suis dit ça vaut le coup.

Intervenant : ce n'est pas censé vous faire du mal. Oui c'est juste ce qui ne va pas te dire c'est content mais je sais que c'est dur moi aussi j'étais jeune un jour non mais ce n'est pas censé vous n'êtes pas censé souffrir vous n'êtes pas le travail, ce n'est pas une souffrance, ce n'est pas censé être un truc qui nous empêche de dormir ou qui nous font au ventre. Donc je comprends tout à fait ce que tu dis j'en suis vraiment désolé et moi-même j'étais harcelé, c'est pleinement au travail pendant un an et pourtant le chef il était au courant et il a dit ça c'est mon problème.

Par contre sur le truc des femmes qui reproduisent euh, je voulais dire oui un truc intéressant car sortie des entretiens que j'ai mené avec toutes les personnes pour témoigner, c'est justement sur cette image de la féminisation du métier en tout cas d'une médiatisation plus importante qu'avant de cheffe. Il y a aussi un piège, mythe gastronomique français qui est qu'on va prendre pour argent comptant ce que les chefs vous racontent en interview, on ne va pas y avoir un travail. Donc cherche

Quand on est une femme cuisine, il y a plusieurs chefs plutôt, on va dire les anciennes qui ne revendiquent absolument pas le pays de vertement dire qu'elles vont dire pas dire je suis féministe au contraire elle m'a rejeté ça pour justement être dans ce boys club et faire croire que ouais c'est toujours bien passé qui a besoin de cela

En revanche de l'autre côté, on a des femmes qui ouvrent leur gueule sont très vocales justement sur les violences en cuisine et je pense mais en tant que femme elle parlait juste pour ça donc elles ont revendiqué leur féminisme donc dans les interviews, elles ont dit voilà nous on est hyper féministe. On s'est fait défoncer la gueule par des mecs en cuisine donc on ne bosse jamais avec des hommes bien quand les hommes viennent postuler chez nous, on l'a fait pour prendre ses tolérants 0 au moindre écart, tu dégages. Donc le problème c'est quoi ? c'est que là,

on a médiatisé discours à la fois, c'est bien ça met en valeur des femmes dans ce lieu et celle en valeur un discours qu'on a pas entendu pendant très longtemps en cuisine.

Problème piège, c'est que ces discours médiatiques là, ils sont entendus par des femmes ou dans la restauration qui ont elles-mêmes subi des violences de la part d'hommes et qui croit en allant là-bas, ça va être génial. Problème, quand ces femmes-là n'appliquent pas ce qu'elles disent c'est encore pire. Parce qu'en fait toi, tu es une femme t'arrive, c'est ultra vulnérable parce que tu t'es fait défoncer la gueule à tous tes anciens stages apprentissage job et tout par que des hommes tu te retrouves dans un discours féministe demain quand T'es jeune, tu dis attends bah elle dit des choses quoi, c'est trop bien les grandes gueules. Quand t'arrives là-bas tu es donc trop content. Donc en plus tu ne te méfies pas on est complètement module. Là, tu te fais défoncer. Il y a des femmes qui ont déjà arrêté la restauration, je me suis dit ah ouais donc même là ce n'est pas safe et en plus ça te met une forme de pression supplémentaire.

Des femmes qui se disent écoute moi la prochaine fois dans un endroit le prochain mec qui me fait un truc je le dégage ou bien je rigole dessus direct ça suffit sauf que là elle n'ose pas dénoncer d'autres femmes. Donc est aussi cette forme presque d'emprise que ces femmes-là qui sont très charismatiques, je dois prendre un discours très grande gueule féminisme machin et tout mais ça va avoir un effet pervers aussi si elle n'applique pas ce qu'elle dise parce que justement et c'est la responsabilité médiatique aussi. Arrête de faire pour argent tout le temps ce que les chefs nous racontent à tous les journalistes

Du coup nous on fait prendre des risques à des gens qui vont se retrouver dans ce truc là parce qu'ils auront eu une interview de nous, on donne la parole à quelqu'un sans vérifier rien du tout derrière et donc on a une responsabilité médiatique quand on met en avant certaines cheffes notamment qui porte des discours de bienveillance, des discours de changement des discours de management différent et tout. Donc ça c'est important aussi de voir que vraiment d'avoir aussi justement voilà un truc qui est même encore pire quand c'est des femmes parce que tu ne sens pas légitime à parler tu as l'impression que tu vas un peu desservir la cause tu vois.

Et on trouve ça dans tous les mécanismes de violence, on va dire intracommunautaire donc entre femmes dans les violences aussi dans les couples de même sexe les couples les biens notamment ou les femmes lesbiennes, on ne peut pas oser dire que dans leur couple, il y a des violences conjugales parce qu'elles vont dire bah non déjà parce que stigmatiser insulter entre lesbiens de la plupart et pareil sur les femmes racisées qui accusent de viol d'autres hommes racisés elles disent non mais si j'étais non, c'est bah il y a toutes les tous les fachos qui vont s'en servir pour dire vous voyez une oreille arabe en fait, il y a un mécanisme aussi de stratégie un peu survie pour le groupe en fait et vu dans la restauration, c'est le collectif donc on parle tout le temps, on est ensemble, c'est les familles et toi alors que tu sais faire individualiste en vrai un comme milieu mais on parle de qu'en fait c'est et comme tu le disais Astrid, tu as peur de faire casser sur le groupe et tu as peur de créer un problème et on retrouve exactement ce mécanisme aller un peu loin mais ce mécanisme d'avoir peur de briser quelque chose dans l'inceste dans les familles. C'est pour ça que les victimes d'inceste ne parle pas c'est parce qu'on parle, ils ont peur de briser la famille et c'est ce qui se passe quand certains parlent c'est à dire qu'on les accuse alors c'est des enfants qui ont subi des choses, on les accuse de briser la famille en dénonçant le frère le père. On a l'impression de briser un collectif.

Sur le côté collectif et qu'il faut vraiment faire corps, c'est un corps c'est comme une armée en fait chacun son poste. S'il y a un qui merde, y a tout qui merde.

A :ça m'intéresse tout à l'heure t'as dit que dans le monde de la cuisine c'est hyper c'est vraiment du individualisme comment tu interprète ça ?

Intervenant : En fait, c'est la paradoxale c'est à dire qu'effectivement qui présente la brigade ça s'appelle brigade : chacun et chacune son grade une division des tâches qui comme très vous le savez très segmenté une division très claire pour des restos qui sont un peu plus gros parce que on peut 3 personnes c'est différent. Voilà donc à la fois, on te fait comprendre des débuts que si elle a un qui merde ça fait tout le

monde dans la merde oui et on sait c'est pour ça que par exemple je fais une entaille gigantesque au doigt tu peux me bosser parce que tu es en plein service et que si tu vas aux urgences, ça va être compliqué de travailler sans toi. C'est tellement un système qui est mal fichu ce système soi-disant chacun s'attache au compte d'ailleurs c'est un système répétitif tu fais même chose toute la journée quand même. C'est terrible. Il y a une pression de folie donc on te dit c'est une aventure collective la brigade faut faire comme ça. A chaque fois s'entraider et à la fois c'est tellement hiérarchisé il n'y a pas de place pour tout le monde pour monter

Dans une boîte classique, on va dire entreprise il doit y avoir 5 managers, on peut monter en grade plus facilement c'est à dire qu'il y a plus de place pardon toutes les boîtes mais je parle de si on aura une boîte qui aurait une équivalence dans un restaurant un peu grand avec une grosse brigade quoi. Et c'est encore pire dans les petits restos, parce que littéralement à part si le chef il part tu ne deviens pas chef dans une boîte, tu peux monter aussi donc dans la restauration au restaurant, il y a vraiment ce truc de façon, il y a qu'une seule place pour être second, donc il faut trouver comme moi, je suis la meilleure ou le meilleur quitte à saboter le boulot de mon collègue pour pas que ce soit lui qui passe. Je ne dis pas que c'est souvent je dis que ça arrive. Pour monter, on se fait la merde, on va faire des rumeurs sur les femmes sur les hommes. On va essayer de déstabiliser tout le truc.

M : moi, j'ai déjà entendu les fours par exemple le chef avec qui je travaille et qui travaillait à Singapour et viser les toutes les ouvertures pour jouer le Robuchon et donc il m'a expliqué que c'était très dur et il subissait beaucoup de sabotage. Parfois, il y avait des gens des commis qui voulaient sa place. Donc ils augmentaient le four à 200. On s'en fiche de savoir c'est qui, je vois que c'est vous qui a apporté des plats donc c'est de ta faute.

Intervenant : c'est le grand classique le four, c'est surtout qu'on a raconté souvent ouais oui pardon, c'est tout le plus simple à faire. Parce que c'est un milieu qui est tellement concurrentiel, alors qu'y a tellement de poste mais qui a un tel prestige dans certaines cuisines pour monter et cetera c'est bon, ce n'est pas dans un bistrot un petit bistrot à la con que tu fais ça, c'est dans les bistronomiques les étoilés et cetera puisque c'est un milieu de CV. On s'en fout que tu es cramé la gueule de

machin avant hier que tu es traité de pute que tu aies fait une remarque extrêmement raciste au plongeur. On s'en fout en fait, c'est ton travail qui compte et donc on dit s'il est passé au Meurice s'il était chez Robuchon s'il était chez Ducasse. Ça veut dire que c'est une machine de guerre qui va pouvoir envoyer du lourd quoi du plat du truc, c'est tout ce qu'on veut savoir, c'est pour ça que c'est le cv qui compte dans ce milieu. C'est terrible, ce n'est pas que ce n'est pas encore une fois mais là c'est le cv donc en fait, il y a moins Les gens disaient il y a plusieurs qui disent les entretiens d'embauche c'est compliqué

Une Cuisinière chef qui est venu une amie quelques années, elle me disait c'est compliqué parce que tu arrives et le chef il reçoit et en fait il prend ton cv et te pose pas de question, il regarde ton cv. Si t'es une femme, il va passer trois coups de fil derrière c'était une femme voir si tu n'es pas chiante c'est à dire si tu vas accepter qu'on se demande En fait, on a rien à foutre des qualités humaines, on n'a rien à foutre de tes qualités de manager par exemple, on a rien à secouer.

Tu as bossé chez machin, c'est tout ce qu'il y a donc c'est pour ça qu'il y a un truc très individualiste de temps en temps parce qu'il y a peu de place, il y a peu d'élus qui vont aller bosser dans les toilettes ou dans une pâtisserie très connue ou dans un palace. Donc il y a vraiment ce truc très étrange, il y a il y a une forme de solidarité, parce que on s'entraide il y en a un qui se bat qui se coupe, on sait que bah il faut bien qu'il y a au moins mettre le coupon autour du doigt parce que son épice partout, on va prendre son poste direct, on ne va pas laisser en galère, sinon on est tous en galère.

Donc il y a à la fois cette solidarité, mais quand il y a des violences en cuisine, il n'y a plus de solidarité.

Et c'est un système qu'on retrouve moi je l'ai vécu j'étais harcelé à l'école, je vais au collège et très violemment et donc il y a un moment où tu te dis quand est harcelé tu dis ok c'est quoi la technique pour m'en sortir pour qu'on arrête de s'en prendre à moi technique numéro 1 tu rigoles avec eux mais ça ne marche pas. Technique numéro 2 tu les tu les dénonces, tu les insultes. Technique numéro 3 toi-même tu

vas t'en rendre à quelqu'un d'autre. Pour qu'ils changent de cible, Ça Ne marche pas donc en fait tu ne gagnes jamais. On est des humains, on est des survivants. Donc c'est très bien que toi si ta collègue elle se fait défoncer tous les jours, tu as 2 choix tu dis ou tu ne dis pas c'est à toi d'en parler, c'est elle décidée de tu peux alerter anonymement si tu veux mais bon les conséquences elles sont pour elles donc voilà. Mais toi si tu sais que tu vas dire au sous-chef c'est ça ce n'est pas normal ce que vous venez de faire à ma collègue c'est inacceptable, mais toi laisse tomber. Le mec qui va te pourrir tous les jours. Donc il y a aussi une survie ce qui est normal, c'est à dire que c'est humain que tu dis bah, je n'ai pas envie de moi de devenir la carpette de tout le monde. En fait, c'est logique quoi donc ça aussi ça joue partout, ça joue une entreprise mais là c'est toujours en fait tout est exercé en cuisine parce que ça c'est tellement tu es jeune, donc tu es malléable on te fait croire que tout est normal et tout est acceptable. On te parle mal. On crie il fait chaud. Il fait froid il y a que 2 h pour tout faire enfin je dire et dans un état d'esprit, c'est horrible être un robot, un robot ça n'a pas d'émotion un robot ça n'a pas mal.

Une machine s'annonce pas la douleur et le but dans la cuisine c'est ça, c'est d'être une machine.

Une machine de guerre revient tout le temps parce qu'en fait on veut que tu sois une machine tu n'as pas mal tu n'es pas fatigué tu n'as pas d'émotion. Tu viens quand tu t'es cassé le poignet. Tu viens quand même tu viens tu ne dis rien.

M : lors de mon dernier stage j'étais en stage mais je faisais pas mal d'heures, je parlais avec Astrid 70 h par semaine et après moi ça ne me dérangeait pas parce que bah je j'apprenais beaucoup et après on me reprochait, parce que moi je suis un peu concerné par ça, des fois je voyais des violences, moi je tolérais pas du tout ça. Par exemple quelqu'un même si c'était pas des violences physiques, il parlait toujours en haute de choses totalement déplacées et moi chaque fois bah, je m'envoyais un petit peu avec lui en bah, je vais critiquer tout le temps parce que je n'ai pas du tout son discours et je m'entends avec tout le monde, mais c'est normal lui il respecte personne et tu me parles

Parfois certains disait ouais mais c'est bizarre tu l'aimes pas lui mais moi chaque fois j'ai trouvé mon point de vue en disant c'est pas normal de parler comme ça à certaines collaboratrices et oui comprenez pas il dit ouais mais bon, il parle juste ça mais tu vois mais non mais c'est pas normal. C'est pour ça que je l'aime pas. Et en fait, je me rends compte des fois des seuls à penser que ah ce n'est pas normal.

Intervenant : mais en fait ce n'est pas forcément que cela le pensait en auquel cas c'est super triste tu dis s'il y a 5 mecs, il y en a qu'un seul qui remarque. Mais il y a des gens qui vont penser mais qui vont jouer le jeu parce que en fait ils savent que ça va l'aider et servir de critiquer.

En fait, c'est avéré que les hommes écoutent plus les hommes que les femmes. Donc tu vois il y a on sait aussi que justement le père à père. Les hommes commencent à prendre plus au sérieux quand un autre des violences par exemple mais c'est vrai qu'il y a cette crainte justement de plus et donc vous devez profiter des avantages et c'est tout la question des priviléges masculins dans la société.

Si tu dénonces le patriarcat, tu profiteras un peu moins des priviléges du patriarcat et donc bah tu dis euh, j'aime bien le privilège quand même. Par exemple, quand t'es dans une entreprise, tu n'auras pas la promotion que tu attendais parce qu'en fait tu as parlé au blague de ton patron qui sont les blagues racistes et que ton collègue rigole avec le patron même s'il trouve que c'est un connard lui, il aura la promotion n'est Pas toi. Donc c'est des stratégies aussi tu vois mais on ne s'en sort jamais si personne ne fait rien quoi mais on peut comprendre ça c'est compréhensible, en tout cas, comme Astrid disait, pour ne pas être mise à l'écart du groupe marginalisé parce que ça aura influencé ta santé mentale d'abord avant d'avoir des conséquences professionnelles aussi. Ça va peut-être me nuire professionnellement à la carrière sur mon cv de la recommandation quand ils vont s'appeler

A : j'ai un peu vu ton parcours t'étais euh, tu étais traductrice des free lancer, t'étais journaliste, t'étais écrivaine et pourquoi et comment tu t'intéresses au monde de cuisine et à la restauration et aussi à l'alimentation parce que dans ton bouquin, tu parles beaucoup de ça aussi.

Intervenant : je m'y suis intéressé professionnellement parce que moi je viens d'une famille ouvrière que on n'avait pas d'argent, ils ont toujours pas d'argent et donc on avait pas au restaurant et on allait à la pizzeria ou couscous ou alors on allait prendre du Macdo. J'ai pas du tout une culture familiale. Ma mère elle a toujours fait à manger à la maison. Ma mère, elle vient des Côtes d'Armor, elle est une famille bretonne, elle a des amis paysans et mon père il est kabyle et une famille de paysans aussi mais ma mère a toujours cuisiner mais euh on n'a pas d'argent et moi quand je suis arrivé à Paris et j'avais pas de thunes et puis mon 1er boulot, j'ai de l'argent et puis j'ai fait un 2e boulot où là ma vie qui a vachement augmenté parce que j'ai bien gagné ma vie et j'avais un tout petit loyer en colocation à Paris et j'étais dans le même quartier où je suis maintenant dans le 11e qui est bobo land qui était déjà bobo land il y a 15 ans avec des restos bistronomiques et à ce moment-là moi j'avais des sous, la première fois de ma vie j'avais de l'argent pour manger. Donc j'ai découvert la gastronomie française. Donc j'ai eu la chance de pouvoir aller dans ce resto-là de découvrir le vin et découvrir des choses super bonnes que tout le monde n'a pas les moyens de se payer euh et moi c'était en bas de Chez moi quoi. Donc C'est comme ça que j'ai commencé déjà à avoir un rapport avec les restaurants et a développé un lien avec bah moi j'adore cuisiner aussi donc avec des aliments que j'avais jamais goûté des légumes ma mère, elle fait des trucs assez basiques et de toute façon, quand on cuisine on cuisine tout ce qu'on connaît et qu'on aime donc comme ma mère, elle est une famille paysanne pour cuisiner les trucs de la bretagne du chou-fleur des haricots des carottes des trucs classiques comme ma mère, elle a jamais elle avait jamais cuisiné des patate douce.

D'un coup c'est ouvert à moi tout un monde de la cuisine sophistiquée, on va dire ou en tout cas de plein de poisson que j'avais jamais mangé et donc comme j'adore faire à manger bah, je posais plein de questions au chef cuisinier cuisinière qui va au serveur serveuse au barman au sommelier et tout

Mais je me suis rendu compte qu'on parlait beaucoup de restos en France pas d'alimentation, il avait des articles partout sur les restos étoilés et le produit fétichisme du produit des chefs de chef et du site un top chaque compagnie mais qu'on ne parlait pas de d'un points de vue social, les seuls moments des articles qui avaient sur l'alimentation, c'est ce qu'on appelle conso, donc il y a un côté presque

vulgaire presque trivial quoi de consommation on consomme non on s'alimente, parce que dans le rubrique conso il y a aussi euh l'électricité va augmenter au 1er janvier. Donc on voit ça d'un point de vue très fonctionnel très économique uniquement et pas sociale au global. Donc on en France on parle d'alimentation quand on parle de nutrition ou d'obésité ou de nutriscore. Mais on n'arrive pas à mettre tout dedans.

Pour résumer en France, on n'avait pas des food studies, comme on a mis du temps à avoir les gender studies et qu'aujourd'hui les fachos ne sont pas contents parce que il y a les race studies, ils disent que c'est pas normal parce qu'il y a pas de racisme.

Donc on est très en retard et moi je j'ai fait une licence d'anglais et donc je lis beaucoup la presse américaine et anglaise depuis très longtemps et donc moi je lisais beaucoup les articles américains sur la bouffe d'un point de vue social. Il y avait des enquêtes par exemple sur la main d'œuvre de personnes exilées traité n'importe comment pour aller cueillir les amendes en Californie sur l'exploitation dans les restos chinois à New York.

Des choses qui n'existaient pas en France pas et surtout il y avait des gens des recueils annuels des meilleurs articles alimentation. Aux États-Unis, il y a non seulement des prix pour les cuisiniers cuisinières les restaurants etc. mais ils ont aussi des prix sur les livres et les articles donc il récompense le journalisme culinaire qui n'est pas le journalisme culinaire de France qui est des portraits de chair, de c'est quel resto. Un vrai journalisme culinaire d'investigation, de sociologie, d'économie enfin voilà pas de la com en fait en France, on ne touche pas aux mythes gastronomiques français, on n'y touche pas, tout va bien. On est les meilleurs, on a inventé le restaurant. On a la meilleure cuisine du monde, c'est trop touchy, c'est trop d'argent c'est trop de pouvoir, c'est trop dangereux.

Donc moi je me disais mais c'est fou on est soit disant le pays de la bouffe qui a inventé le restaurant on parle pas du tout de la nourriture d'un autre point de vue en fait donc j'avais commencé à essayer d'écrire quelques articles pour essayer de parler un peu mais toujours avec un petit temps un peu resto alors jamais des

critiques culinaires, ça m'intéresse pas mais je partais d'un truc de resto par exemple quand les restos étoilés sont arrivés sur Instagram alors vous avez pas besoin parce que vous avez déjà une grosse clientèle toutes les bouquets à l'avance.

Donc je suis contente parce qu'aujourd'hui on voit se développer un journaliste culinaire en France. Alors c'est vraiment au début et surtout c'est compliqué. En France, on ferme mes yeux sur tout ça, une telle alimentation autrement que pour galvaniser les foules et perturber le mythe gastronomique de l'excellence à la française et de la cuisine française qui serait hiérarchiquement au-dessus de toutes les autres cuisines et c'est nous qui distribuons les bons points qui validons les autres terroirs culinaires et autres gastronomies qui sont forcément rendus à ce niveau et moins sophistiqués. Donc le racisme culinaire, il existe d'ailleurs c'est un sujet sur lequel je travaillerai bientôt sur justement la hiérarchisation des cuisines et notamment par la cuisine chinoise qui est une des cuisines les plus victimes de stéréotypes racistes

Avec les cuisines d'Afrique de l'ouest par exemple mais là il y a un truc des cuisines africaines en France et cuisine subsaharienne, il y a plein d'événements, il y a pas mal des cuisines asiatiques. Elles sont hiérarchisées aussi par les blancs.

Donc il y a une hiérarchisation aussi qui est faite. Donc en fait en France, on ne parle que d'un point de vue qui se place, hiérarchiquement vraiment qui chapoterait. Il serait les décisionnaires les arbitres du bon goût et en France, on a un problème avec le bon goût.

Le luxe à la française, le cinéma et la gastronomie que je mets dans le luxe donc on a Louis Vuitton à l'Alain Ducasse. On ne touche pas à la gastronomie.

A : je pense que ce sera un sujet très polémique quand on a essayé de ce sujet sur la discrimination alimentaire, ce sera un sujet très haut polémique est sensible en France.

Intervenant : en fait c'est tout vient du mythe. Dans mon dernier bouquin, j'ai réalisé avec mon dernier livre que toute est mythe et donc le mythe gastronomique. En

France par exemple celui de gastronomique, il se base aussi sur le mythe des lumières, la France paye des lumières des déclarations des droits de l'homme pays. En fait, on s'appuie sur un truc du 18e siècle. Donc c'est ce mythe-là donc la France à l'étranger, il faut conserver une image mythique mythologique. Et donc c'est pour ça aussi qu'on ne touche pas aux chefs étoilés. On ne trouve pas c'est la France

Il y a vraiment ce mythe qui doit qui est une image qui doit refléter un pays une tradition culture etc. donc c'est pour ça aussi qu'en France quand on parle d'alimentation, on parle de gastronomie. La gastronomie ça ne veut rien dire ça veut dire discours sur l'alimentation je veux dire étymologiquement ces arabes trop nombreux mais maintenant le mot gastronomie et bien on la colle à une cuisine, c'est devenu un synonyme.

Mais quand on a eu depuis une covid, on s'est rendu compte qu'il y avait 8000000 de personnes qui ont faim en France. Au niveau d'image, c'est pas ouf pour la France, on a on a 600 étoilés mais on a 800000000 de personnes qui sont en sécurité alimentaire et dans mon dernier livre pour revenir au sujet du racisme, pour revenir à ce dont tu parlais Astrid dans Mon Troisième livre, manger les riches la lutte des classes passe par l'assiette déjà la question de la lutte des classes elle m'a valu l'estomac déjà moi en fait tous mes livres me valent de faire des jours....

C'est la France qui a décidé d'être le pays du bon goût effectivement on a eu très longtemps les pays européens quand on était encore avec des monarchies en France qui admiraient à la française le luxe la monarchie la culture de la culture française raffiné tous les trucs de bourgeois. Donc on est resté là, on est resté sur la France mais ça n'a jamais changé.

C'est pour ça que les femmes en cuisine et cetera, on va dire qu'il n'y a pas de problème et que la raison pour laquelle il y a peu de femmes cuisine parce qu'elles n'ont pas envie.

Il y a un déni total. Donc tant qu'il y aura un délit, on n'avancera pas donc sur votre sujet sur la féminisation en tout cas sur les femmes dans ce milieu. On n'avancera pas ton qu'on ne reconnaîtra pas les problèmes structurels et systémiques que j'évoquais au tout début de notre discussion et tant que reconnaître c'est déjà une

étape une on ne peut pas avancer si on ne reconnaît pas le problème puisque sinon on ne règle pas

Donc si on le reconnaît, après on peut mettre en place des choses mais si on ne reconnaît pas qu'un problème le statue, il persiste quoi.

M : Je pense que notre génération quand j'étais en bac pro, on a déjà les intervenants des professeurs qui veulent parler qui nous inciter justement à prendre la parole s'il y avait des cas comme ça de violence quelle qu'elle soit et il y avait une parité aussi fille garçon dans la classe il y a des efforts par rapport à ça mais c'est vrai que en fait les stéréotypiques rattrapent rapidement tous les messages préventifs.

Intervenant : tu parles de parité mais je le disais au début, en France, il y a que 19 % de cheffe mais dans les écoles 50/50 les filles et les garçons. La parité, elle veut justement dire que les femmes veulent faire ce métier. Donc mais après elle disparaît. Donc en fait ces chiffres là des écoles des formations et un chiffre qui prouve le contraire de ce que veulent dire certains que peut être elles n'ont pas envie de faire ça comme métier. Non, elles sont empêchées structurellement, elles sont empêchées aussi par des freins qui peuvent être différents c'est à dire mais qui restent structurels et systémiques qui sont par exemple le désir d'enfant, la plupart des femmes font des enfants avec un homme bon, c'est statistique c'est pas tout seul ou avec une personne de même sexe donc elles font un enfant à 2. En revanche, c'est elle et on ne sait c'est pas que dans la cuisine, c'est les femmes qui vont davantage abandonner leur carrière ou prendre un temps partiel une fois qu'elles ont des enfants, c'est statistiques les femmes au foyer. Les hommes foyers, c'est microscopique. Les femmes à temps partiel, c'est l'immense majorité en France du temps partiel. Donc c'est les femmes qui vont sacrifier leur carrière quand un enfant est là un enfant qui a été fait par 2 personnes et les hommes donc continue une carrière un temps plein et cetera et cetera et c'est valorisé chez les hommes aussi.

Et pour les femmes, elles sont des mauvaises mères, on est un peu carriériste ou si juste on continue à avoir un travail à plein temps avec les et cetera travail pénible comme la restauration

Donc aussi ce truc structurel le poids des attentes de la société vis à vis des femmes est tellement culpabilisant quand on devient mère qu'en fait c'est insupportable, tu es dans un métier où on te reproche de vouloir à la fois avoir une carrière et des enfants.

En France aujourd'hui, c'est compliqué de faire les 2 toujours. On est en 2025 toujours compliqué. Alors qu'un homme, on ne va pas lui reprocher de mettre sa carrière d'abord et au contraire dans l'entreprise, quand un homme dit tu vois moi je dois y aller parce qu'il y a mon fils à la crèche mais il se prend des belles remarques.

A : c'est trop facile pour des hommes de recevoir des compliments quand il touche un petit peu de tâches ménagères, d'accompagnement des enfants.

Intervenant : alors que les femmes on attendait justement à ce qu'elle soit au top là mais que les enfants passent avant tout et que la barre elle est ici pour les femmes donc en fait elles peuvent sentir que la société ne peut qu'être déçue parce qu'elles n'ont pas été des mères exemplaires et bien est ce qu'on a attendu ça donc il y a aussi ça structurellement qui empêche et à continuer. Donc évidemment ça ne veut pas dire que toutes les femmes veulent des enfants, ce n'est pas ça le but. C'est de dire qu'il y a une agence sur la maternité qui est réelle comme ça sont aussi prêts mais sous pression d'avoir des enfants c'est un choix. Tu n'es pas forcément un choix très à consenti à 100 % éclairé, c'est une pression mais cette pression elle n'est pas suivie disons de choses qui facilitent très euh le fait d'avoir des enfants. Là je parle pour les femmes comme les hommes. La Garde d'enfants et cetera. Par exemple vous avez des cheffes comme Hélène Darroze qui elle a adopté 2 filles toutes seules et qui elle dit pour le coup elle est honnête là-dessus.

Elle a dit que la raison pour laquelle elle a pu adopter toute seule deux enfants et continuer à avoir cette carrière dans la restauration parce qu'elle a été aidée de faire qu'elle avait les moyens d'avoir des nounous. Mais effectivement c'est aussi parce qu'elle a eu l'argent mais on voit bien pour tous les gens qui ont l'argent c'est beaucoup plus simple de d'élever des enfants quand on a l'argent pour payer des femmes pour dire à sa place.

Donc le fait que on va reprocher à des femmes par contre de faire garder leurs enfants trop, oui mais bon si elle veut travailler comment quoi donc le mieux c'est pas de travailler, c'est juste payer mieux les femmes de vos enfants mais bon, je passe sur autre chose euh. Mais en tout cas voilà donc il y a vraiment un truc de on les culpabilise alors qu'on ne le dit pas un père, alors qu'il va passer 80 h par semaine aux restos et voir ses enfants 2 h heures le dimanche pas voilà et c'est ça vaut pour tous les métiers évidemment mais ok ça aussi qui fait que les femmes qui renoncent, elles sont empêchées et donc elles renoncent pour moi, c'est les 2 mots clés, ce n'est pas qu'elles ne veulent pas qu'elles ne sont pas là. Elles ont toujours été là. On a toujours essayé de pousser vers la sortie et leur faire comprendre justement que leur place n'est pas dans cette cuisine mais dans leur cuisine chez elle.

A: en fait, il y a une parité à l'école en euh les garçons filles ensuite il y a il a beaucoup de femmes qui qui renoncent ce métier en fait ça m'a ça m'a beaucoup touché parce que hier je viens de de échanger avec ma pote elle est vraiment passionnée par ce monde elle est passionnée par le dynamisme de ce monde. Elle adore l'esprit équipe et tout et hier elle m'a dit que en fait c'est juste c'est un modèle qui me qui m'impatiente tellement mais là je n'en peux plus parce que le Les gens Autour De Moi dans mon service Les gens sont un peu vicieux Les gens sont toujours agressifs. Elle a du mal à tenir. Ça fait trop mal, c'est dur de trouver un métier passion et elle adore ça et à cause d'une ambiance tellement toxique et elle n'en peut plus quoi elle va faire un burn out.

Intervenant : renoncer à une forme de vocation, c'est une trappe violente quoi parce que on sait que parce que par exemple moi les femmes ça vous intéresse sûrement les femmes qui ont témoigné pour moi, j'ai pas mal des hommes et des femmes pour témoigner pour le livre voilà 2 plein de violences similaires ou différentes. Mais par exemple, j'ai beaucoup de femmes qui disaient c'est encore plus violent de renoncer à un métier qui nous passionne et dans lequel on est bon parce qu'en fait tu te dis je ne renonce pas parce que je n'arrive pas à être bonne à tenir le délai à faire montage, je renonce à cause de l'écosystème et des autres et de ce système pourri.

En tant que moi j'ai subi déjà ça on m'a essayé de m'empêcher de faire ce truc-là. J'arrête alors que je sais que c'est le métier de mes rêves et je suis bonne dedans et quelle violence donc c'est pour ça qu'il y a autant de dépression de burn out et des gens qui sont traumatisés.

Il y a une phrase qui est revenue beaucoup les femmes comme les hommes qui sont très jeunes et qui ont déjà arrêté parce que c'était horrible et qui me disent le problème, c'est que je ne sais pas quoi faire d'autre et je ne sais rien faire d'autre. Cette phrase, elle est terrible. Je ne sais rien faire d'autre, elle est dure d'autant plus quand c'est des gens qui sont très jeunes parce que dans quel cas 50 ans se fait virer son travail là ce que tu as choisi, tu peux virer parce que le patron millionnaire, il a utilisé que enfin il me les a encore plus d'argent pour les actionnaires et tu dis bah oui, j'ai 50 ans bah bon courage pourquoi j'ai pas fait 50 ans C'Est Mort personne ne t'embaucher et tu doit faire des formations et tout c'est compliqué. Donc littéralement, je ne sais rien faire d'autre je fais 50 ans. Et quand t'as 25 ans, est ce que tu es persuadé que tu ne sais rien faire d'autre.

Puis on fait croire que tu ne sais rien faire d'autre surtout. Tu dis j'ai envie de rien faire d'autre. C'est ma vie, la cuisine depuis que je suis petit j'ai envie de faire ça. C'est des moments où ces gens qui était en arrêt de travail euh et qui du coup bah ce qu'on pas dit mais ils sont encore en arrêt et ils sont dans un état de déprime ou de dépression profonde parce qu'ils disent qu'est-ce que je vais faire, je ne me vois pas faire un autre métier après c'est comme dans mon métier à moi ça c'est ça les métiers passion.

Moi je m'en disais aussi aux jeunes qui sont déprimés tout. Je leur ai dit vous savez je sais que c'est dur à entendre parce que on a l'impression qu'il faut mais il y a d'autres modèles de restauration possible, il y a d'autres manières d'exercer votre métier et oui par exemple la restauration collective bah ouais, ce n'est pas pareil, ce n'est pas l'excellence le machin, il y a plein de cantine se refont la du fait maison et des produits locaux frais duo et tout et à une vraie mise en valeur de ses compétences là

Il faut aussi se dire j'ai des compétences peut être que c'est parce que j'ai envie de faire mais au moins je continuerai à faire à manger quoi à faire la cuisine parce qu'au fond quand tu commences à faire la cuisine en général, c'est parce que tu as envie de nourrir les autres et de prendre soin, ce n'est pas forcément pour avoir 2 étoiles et mettre du cadavre sur une tranche de machin.

Effectivement en étoilé t'apprend à tenir une cadence dingue donc qu'en fait une fois que tu as fait des étoilées, tu peux tout faire dans le sens pas en management pas en compétence humaine mais t'es une machine comme on disait.

Donc c'est cette volonté là mais il y a peu de monde qui m'ont dit j'ai eu du mal à arrêter les étoiles et à postuler dans les trucs plus de chill à ce que j'étais en mode baisser mes attentes comme tu le disais baisser en qualité, on va dire de produits baissés en technicité et ça c'est important. C'est un truc qui les traumatisé. Et donc il y a des gens qu'on dit, j'ai eu plusieurs années à me remettre déjà donc à sortir dans la dépression notamment les femmes en disant en fait et à me diriger vers une restauration moins gastronomique plus simple fraîche toujours de saison machin mais plus simple.

Mais c'est effectivement une espèce d'état d'esprit dans lesquels on les ferme. Il y a un lavage de cerveau Et c'est difficile de sortir de ce schéma-là surtout compte le rêve toujours été l'étoile

C'est une manière d'isoler tout le monde parce que vous n'avez pas le temps de voir des gens qui ne sont pas dans la restauration. Donc c'est ça c'est euh c'est bah moi j'ai réalisé que c'est passé en cuisine, ce n'était pas normal. C'est souvent des gens extérieurs qui leur ont dit mais attends c'est horrible que tu racontes.

Annexe 5 : Retranscription corrigée d'entretien de Célia FERRUS

Retranscription corrigée d'entretien

« Les extraits utilisés dans ce mémoire sont issus de la retranscription corrigée uniquement sur le plan syntaxique et orthographique, sans modification du sens des propos de l'interviewée. »

Entretien dimanche 15 juin 2025

Célia (Cheffe de cuisine à la brasserie de la plage) à Locquirec

Au bar « Chez P'ti Anne » à 16h

M : Bonjour Célia, merci d'avoir accepté cet entretien. Pour commencer, peux-tu te présenter et nous parler de ton parcours, ta formation et ce qui t'a dirigée vers la cuisine ?

Célia : J'ai grandi dans une brasserie traditionnelle que tenait ma grand-mère. Dès l'âge de 4-5 ans, j'étais déjà en cuisine, à traîner sur les postes, à courir dans les frigos, à goûter des plats. J'y suis restée jusqu'à mes 13-14 ans.

Ensuite, mes parents souhaitaient que je fasse des études générales, donc j'ai passé un bac ES avant d'intégrer une école de commerce, où j'ai obtenu une licence. J'ai travaillé dans la gestion, mais je me suis rapidement rendu compte que ce n'était pas ce qui me rendait heureuse.

Ce que j'aimais vraiment, c'était la cuisine. J'ai donc repris un bac pro cuisine, même si cela m'a fait douter car la formation était très technique. J'avais grandi avec une cuisine « au feeling », comme disait ma grand-mère, « à vue de nez », sans rien noter. Le côté académique me plaisait moins.

J'ai ensuite travaillé dans un premier restaurant, ce qui n'a pas été simple, mais cela s'est bien passé, et j'ai continué dans différents établissements en France et à l'étranger, avant d'arriver ici, à Locquirec.

M : As-tu rencontré des difficultés en tant que cheffe, notamment en termes techniques ou de stéréotypes ?

Célia : Oui, clairement, sur les deux aspects. En tant que femme, je sais que ma force physique peut être un handicap sur certains postes. Au début, je voulais tout porter moi-même, des seaux de 40 litres, sans demander d'aide, pour prouver que j'étais capable, que je pouvais en faire autant, voire plus que les autres, sans jamais me plaindre.

Avec le temps, j'ai compris qu'il fallait arrêter, que ce n'était pas nécessaire, et qu'il fallait préserver ma santé.

Il y a aussi le côté sensible. C'est un métier exigeant, on y met beaucoup de soi. Un retour compliqué d'un client peut parfois me toucher personnellement, car j'y mets une part de moi dans chaque plat. Il faut apprendre à ne pas le prendre trop à cœur, à développer une certaine résistance émotionnelle, même si ce n'est pas toujours évident.

Et puis, en tant que femme cheffe, on est parfois confrontée à des remarques stéréotypées, comme « Ah, tu dois bien cuisiner à la maison ! » ou « T'es comme Maïté, alors ! ». On me demande si je fais des petits plats maison tous les jours, alors qu'on ne pose pas ce genre de questions aux chefs hommes. Il y a encore cette image de la femme qui cuisine « comme une maman », associée automatiquement à notre métier.

M : Comment décrirais-tu ta cuisine aujourd'hui ? Qu'est-ce qui est le plus important pour toi dans la cuisine ?

Célia : Aujourd'hui, je propose une cuisine de brasserie gourmande, accessible, généreuse et réconfortante. Je veux que les clients repartent avec le sourire, en ayant pris du plaisir, que ce soit en hiver ou en été.

Pour moi, la cuisine se fait avec des sentiments et avec amour, même si cela peut paraître naïf. J'y mets de la passion, et c'est important pour moi que cela se ressente dans les plats.

M : Quelles valeurs souhaites-tu transmettre dans la cuisine professionnelle ?

Célia : Je suis très exigeante avec moi-même, parfois de façon assez dure, car je veux que tout soit parfait. Mais je crois avant tout qu'il faut prendre du plaisir dans ce que l'on fait, peu importe le métier.

Je tiens aussi à ce qu'il y ait une bonne ambiance dans l'équipe. Si on travaille dans une bonne atmosphère, on travaille forcément mieux. C'est important pour moi de pouvoir rigoler, même pendant le service, tout en sachant être sérieux quand il le faut. Cela contribue à la qualité du travail et à l'épanouissement de l'équipe.

M : As-tu un modèle ou une source d'inspiration particulière dans ton parcours ?

Célia : Oui, ma grand-mère reste mon modèle principal. Elle a été cheffe à une époque où cela était rare pour une femme, il y a plus de 30 ans. Elle m'a beaucoup inspirée, même si elle avait un côté « Maïté » qui me fait sourire aujourd'hui.

Sinon, j'admire des chefs comme Franck Rabanel, pour son travail autour du végétal, et j'aime beaucoup le chef Bottero, car j'ai une sensibilité pour les produits du sud, avec lesquels j'ai grandi et appris à travailler.

M : Depuis que tu as commencé ce métier, as-tu constaté une évolution des mentalités concernant les stéréotypes et l'image des femmes en cuisine ?

Célia : Pour moi, cela dépend beaucoup des personnes avec qui l'on travaille. Ici, je me sens considérée comme une personne avant d'être considérée comme une femme, ce qui est précieux, et c'est pour cela que j'ai décidé de rester.

Mais l'année dernière encore, je ressentais que j'étais une femme parmi des hommes en cuisine. Des émissions comme *Top Chef*, avec des femmes cheffes comme Hélène Darroze, aident à améliorer l'image des femmes en cuisine, même s'il reste des stéréotypes. Par exemple, on suppose souvent qu'une femme en cuisine est en pâtisserie, comme si cela était automatique.

J'essaie, à mon niveau, de favoriser le recrutement de femmes, pour leur permettre

de commencer dans un environnement où elles peuvent prendre confiance, en étant préparées aux remarques qu'elles pourraient recevoir. Malheureusement, il y aura toujours des chefs difficiles ou misogynes, mais il existe aussi beaucoup de chefs qui souhaitent partager leur passion, et cela dépend vraiment des personnes sur lesquelles on tombe.

M : As-tu remarqué une évolution dans les pratiques culinaires et les tendances en cuisine depuis tes débuts ?

Célia : Oui, quand j'ai commencé, il y avait une vraie recherche de la cuisine gourmande et généreuse, où l'on venait prendre plaisir à manger au restaurant. Ensuite, il y a eu une phase où la cuisine s'est tournée vers des formes plus déstructurées, minimalistes, notamment dans la haute gastronomie, qui reste un univers à part.

Aujourd'hui, je trouve que l'on revient à une cuisine de sentiments, qui fait ressentir des émotions, même avec des plats simples mais marquants. On le voit avec des chefs comme Éric Fréchon, qui se sont tournés vers la cuisine de bistrot.

Les clients recherchent aujourd'hui une cuisine généreuse, où ils mangent bien, sans forcément que ce soit trop pointu ou complexe. La haute gastronomie ne touche pas tout le monde, et beaucoup préfèrent un bon gratin dauphinois avec une côte de bœuf plutôt qu'un plat complexe. Aujourd'hui, j'ai l'impression que l'on revient à ce que j'ai connu à mes débuts, et que c'est ce qui est recherché par les clients.

Annexe 6 : Retranscription corrigée d'entretien de Christophe Hay

« Les extraits utilisés dans ce mémoire sont issus de la retranscription corrigée uniquement sur le plan syntaxique et orthographique, sans modification du sens des propos de l'interviewée. »

Entretien mardi 1 juillet à 16h par téléphone

Christophe HAY (Christophe Hay, né le 13 juin 1977 à Vendôme, est un chef cuisinier français. Il dirige le complexe hôtelier Fleur de Loire à Blois (Loir-et-Cher), deux étoiles et une étoile verte au Guide Michelin. Il est également chef de La Table d'à Côté, une étoile Michelin. Outre ses récompenses, Christophe Hay est connu pour son engagement « locavore ». [source wikipedia.org]

M : Bonjour Monsieur Hay, pourriez-vous commencer par rappeler brièvement votre parcours s'il vous plaît ?

C : Je viens d'une famille agricole dans le Loir-et-Cher, et j'ai fait mon lycée hôtelier à Blois. J'ai démarré dans un restaurant une étoile Michelin à Blois avant de partir travailler chez Paul Bocuse à Lyon, puis pendant cinq ans aux États-Unis pour Paul Bocuse également. Par la suite, je suis revenu à Paris où j'étais chef exécutif de trois restaurants pour le groupe BC, un groupe hôtelier. En 2014, je suis revenu dans la région et je me suis installé à Montlivault, où j'ai ouvert « La Maison d'à Côté ». J'ai obtenu ma première étoile en 2015, la deuxième en 2019, puis en 2022, j'ai ouvert « Fleur de Loire » à Blois, qui compte aujourd'hui deux restaurants, 44 chambres, un spa et une boutique pâtisserie.

M : Merci beaucoup. Passons à ma question de recherche : avez-vous observé une évolution dans la manière dont les équipes mixtes interagissent en cuisine ?

C : Ce qu'il faut retenir, c'est qu'en période de recrutement, on ne choisit pas en fonction du genre, mais en fonction des candidatures disponibles et des besoins. Parfois, on aimerait avoir plus de femmes en cuisine, mais cela dépend des opportunités du moment. Je constate qu'il y a de plus en plus de femmes

intéressées par la cuisine et la pâtisserie, qui s'est d'ailleurs beaucoup féminisée ces dernières années.

Je comprends que certaines entreprises se concentrent sur la question de la parité, mais pour moi, « il faut recruter les personnes qui candidatent » avant tout, même si c'est important d'avoir des femmes en cuisine pour la richesse et le regard qu'elles apportent. Chez nous, au Fleur de Loire, nous sommes environ 140 personnes, et « il y a aujourd'hui beaucoup plus de femmes que d'hommes dans cette maison », ce qui montre que l'équilibre se fait parfois naturellement.

M : Diriez-vous que cela transforme l'ambiance de travail ou les modes de gestion ?

C : Je pense que les choses ont beaucoup évolué. Avant, « les femmes étaient à la maison pour faire à manger et garder les enfants », mais aujourd'hui, de plus en plus de femmes font carrière, et beaucoup accèdent à des postes à responsabilité. « Ma sous-chef, Suzanne, mesure 1m65, pèse à peine 50 kg, et elle gère des grands gaillards d'1m90 sans aucun problème. » Cela montre que les questions de genre ne devraient plus être un obstacle et que, dans les maisons tournées vers l'avenir, « on n'est plus dans ce schéma-là ».

Il y a encore des établissements qui n'ont pas su évoluer et restent sur des pratiques anciennes, mais pour les maisons modernes, ce n'est plus un sujet central. Je pense qu'il est important d'en parler, de « montrer du doigt les structures qui ne respectent pas ces évolutions », car cela fait avancer les choses.

M : Selon vous, l'arrivée des femmes dans les cuisines a-t-elle influencé la créativité ou les pratiques culinaires ?

C : Oui, je le pense. Des cheffes comme Nadia Sammut, par exemple, apportent de nouvelles approches avec la cuisine sans gluten, souvent liées à leur parcours personnel. On le voit aussi avec des cheffes qui valorisent des cuisines plus saines ou attachées au terroir. « Aujourd'hui, il y a de plus en plus de femmes qui arrivent

en cuisine, qui accèdent à des postes de responsabilité, et elles apportent énormément à la créativité, des idées et une autre vision de la cuisine. » Cela contribue à enrichir l'ensemble du secteur.

Le Guide Michelin essaie de récompenser davantage de femmes chaque année, même si le nombre reste encore limité. C'est important de mettre en valeur ces femmes, d'en parler, et de leur donner de la visibilité. Pour moi, c'est là que l'équilibre se fait naturellement, et « c'est chouette de voir que cela évolue dans ce sens. »

M : Pensez-vous que votre établissement a adapté certaines pratiques pour mieux accueillir les femmes dans leur carrière ?

C : Chez nous, cela se fait naturellement par l'ambiance de travail et le respect mutuel. Comme je le disais, nous avons aujourd'hui plus de femmes que d'hommes dans l'équipe, y compris à des postes de responsabilité, et cela ne pose aucun problème au quotidien. Je pense qu'il faut arrêter de se focaliser uniquement sur ces questions de genre et laisser l'évolution se faire. « Les maisons qui ne respectent pas cela sont des maisons où l'on n'a pas envie d'aller travailler », et il faut continuer à dénoncer ces comportements pour faire avancer le milieu.



ENGAGEMENT DE NON PLAGIAT

Je, soussigné (e) Jin Hanyu, déclare être pleinement conscient(e) que le plagiat de documents ou d'une partie d'un document publiés sur toutes formes de support, y compris l'internet, constitue une violation des droits d'auteur ainsi qu'une fraude caractérisée. En conséquence, je m'engage à citer toutes les sources que j'ai utilisées pour écrire ce rapport ou mémoire.

Signature :

Cet engagement de non plagiat doit être inséré en première page de tous les rapports, dossiers, mémoires.





ENGAGEMENT DE NON PLAGIAT

Je, soussigné (e) Matthieu MARTINIERE, déclare être pleinement conscient(e) que le plagiat de documents ou d'une partie d'un document publiés sur toutes formes de support, y compris l'internet, constitue une violation des droits d'auteur ainsi qu'une fraude caractérisée. En conséquence, je m'engage à citer toutes les sources que j'ai utilisées pour écrire ce rapport ou mémoire.

Signature :

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Matthieu MARTINIERE".

Cet engagement de non plagiat doit être inséré en première page de tous les rapports, dossiers, mémoires.

