

Télétravail et égalité professionnelle femmes / hommes

Avant la crise

Des conditions
de travail
différentes
pour les femmes
et les hommes



Pendant la crise

Une inégalité
des conditions
de travail
accentuée
par le contexte



Le dialogue social

Un recul du sujet
égalité
professionnelle
dans le
dialogue social



Bonnes pratiques pour mieux articuler télétravail & égalité professionnelle

DÉCOUVRIR >

#1 - AVANT LA CRISE

Des profils de télétravailleurs différents

7%
des salariés
recourent au
télétravail

Étude INSEE, 2017

2017
Une répartition
genrée des
télétravailleurs

Source : Dares-DGT-DGAFP, enquête Sumer 2017

 **50%**

- > Télétravailleurs occasionnels
- > Raisons organisationnelles
- > En lien avec leurs métiers et secteurs d'activité (cadres du numérique, ingénierie, commerciaux...)

 **50%**

- > Télétravailleuses régulières
- > Raisons sociales
- > Au regard de leurs situations de parentalité et besoins d'articulation des temps
- > Dans certains types d'emplois : CDI, temps plein, secteur public...



2019-2020
Un développement
modeste en IDF

OUI	19%	 26%	 32%
NON	53%	 55%	 47%
PONCTUEL	28%		

Source : Consultation sur le télétravail - Anact 2020

Des métiers perçus comme non télétravaillables

- > Les femmes occupent des métiers considérés non télétravaillables (assistantes, secrétaires, assistantes social, accueil...)
- > Elles ne disposent pas des outils numériques mobiles

répartition des
tâches domestiques :
un frein au télétravail

Idée reçue : Les femmes ne peuvent pas travailler de façon performante car elles sont envahies de tâches domestiques

- > refus du télétravail aux jeunes mères
- > refus du télétravail le mercredi

Situation paradoxale :
Les femmes utilisent plus l'informatique (74% vs 68%) et internet (54 % vs 48 %) mais sont moins dotées en outils mobiles

Une inégalité
d'accès aux outils
numériques mobiles

#2 - PENDANT LA CRISE



Un élargissement de l'accès au numérique

95% en 2021 vs 87% en 2020

Source : Consultation sur le télétravail - Anact 2020 / 2021

Une démocratisation qui a permis l'outillage des primo-télétravailleurs
24,3% des actifs français sont devenus télétravailleurs à l'occasion du confinement
54 % de ces primo-télétravailleurs sont des femmes Source : Adème

Mise en place de formations en lien avec le télétravail pour 28 % des répondants
Majoritairement des femmes : 29% vs 24%
24,3% des actifs français sont devenus télétravailleurs et 54 % sont des femmes Source : Adème

Mais des conditions de travail qui restent inégales

près de 40% des femmes

Enquête IPSOS/ BCG - février 2021

n'ont pas d'espace de travail isolé
Elles occupent le salon ou la salle à manger



Les femmes davantage touchées par l'intensification et la dégradation de leurs conditions de télétravail
hausse de la charge de travail, horaires atypiques, isolement, perte de sens, perte de collectif, difficulté à maîtriser les outils numériques à distance, une plus forte exigence émotionnelle...

28% vs 19% femmes vs hommes sont fréquemment interrompus



Voir l'enquête Tracov a eu lieu du 25 janvier au 7 mars 2021. Ipsos pour le compte de la Dares. 17 000 répondants.

Et des troubles psychosociaux plus présents chez les femmes (par rapport aux hommes)

Source : Enquête PG / IPSOS 2018 "Les français et la répartition des tâches : où en sommes nous ?"

+ 26% problèmes de sommeil
+ 21% proche du burnout
+ 20% pas assez de temps pour soi
x 1,3 anxiété

Un retour à la normal difficile pour les femmes

Les femmes sont 1,5 X plus nombreuses que les hommes à envisager difficilement un retour aux horaires avant-crise
temps de trajets long / ne souhaite abandonner l'articulation vie pro / perso

LEVIERS

accès au télétravail à plus de métiers
démocratisation des outils numériques

FREINS

conditions de vie à domicile
conditions de télétravail
invisibilisation des tâches et des salariés

Recul des accords egapro pendant la crise



Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion - Dares (accords d'entreprises)

Les thèmes des négociations en 2019



En 2020

chute à la 7ème position des accords signés pendant la crise sanitaire

à peine traité dans les grands groupes
totalement absent des accords des PME

Base 576 répondants pour lesquels un accord a été signé pendant la crise

Des engagements avant et pendant la crise sanitaire

85% des acteurs du dialogue social ont engagé des négociations durant les années 2019 / 2020 (avant et pendant la crise)

Consultation Anact 2021
impact de la crise sur le dialogue social et les relations sociales
Base 1415 acteurs du dialogue social

75% ont abouti à un accord
dont 40% depuis le début de la crise sanitaire

(principalement dans le secteur privé et les structures de plus de 250 salariés)
17% dans le secteur public

Le sujet Egapro F/H : grand absent des accords télétravail 2020



Égalité professionnelle peu développée, même en préambule (voire absente des accords PME)



Dans les PME, il n'est abordé que sous l'angle des situations de grossesse, qui donne droit à des jours de télétravail supplémentaire



Une minorité d'accords évoque, dans les bilans de suivi du télétravail, l'intégration d'un indicateur genré



Le mercredi est parfois exclu d'office comme jour de télétravail, sans justification ou explication

Retrouvez ces conclusions et d'autres éléments d'analyse dans la publication « Installer le télétravail dans la durée ? Analyse d'accords télétravail » de l'ANACT, sorti en décembre 2021.



- Il n'est plus perçu comme un facteur de QVT
- Le télétravail est également sortie des accords QVT / Egapro



Passé en 11ème position des thématiques à traiter dans le cadre du dialogue social en sortie de crise

En 2021

Bonnes pratiques pour mieux articuler égalité professionnelle F/H et télétravail

"Chaussez les lunettes du genre"

- Y a-t-il égalité d'accès au télétravail entre les hommes et les femmes de ma PME (nombre de jours télétravaillés, souplesse, accpetation, etc.) ?
- Les conditions réelles d'exercice de télétravail sont-elles les mêmes pour les hommes et pour les femmes de ma PME ?
- Quel impact le télétravail a-t-il sur la QVCT des hommes et des femmes de ma PME (notamment sur l'articulation vie privée / vie professionnelle) ?
- Quel impact le télétravail a-t-il sur la carrière des hommes et des femmes de ma PME (notamment sur les opportunités de promotion) ?

Mettre en place des indicateurs de suivi du télétravail genré

- nombre d'hommes et de femmes pouvant bénéficier du télétravail
- nombre de jours télétravaillés H/F
- conditions de télétravail H/F
- satisfaction vis-à-vis du télétravail H/F...

Mettre en place des indicateurs de suivi des inégalités et une vigilance à la non-discrimination directe ou indirecte des critères d'éligibilité

ex : temps partiels

Sensibiliser l'ensemble des acteurs aux enjeux d'égalité professionnelle F/H en matière de télétravail

Mentionner l'égalité professionnelle F/H comme un enjeu à part entière dans le préambule de votre accord ou de votre charte télétravail

Veiller à l'inclusion des femmes et des hommes dans les collectifs de travail

s'assurer que toutes et tous ont bien accès aux nouvelles ressources (collectif, informations...)

Intégrer dans le document unique les situations de télétravail et de travail hybride des femmes et des hommes

Intégrer des mesures spécifiques liées

ex : maternité...

Développer des mesures de prévention des violences au travail violences domestiques

alternatives au domicile en télétravail régulier, occasionnel, et exceptionnel...

violences sexuelles et sexistes

observation des nouvelles formes de cyber-harcèlement...