

Pour une mise en œuvre du télétravail soucieuse de l'égalité entre les femmes et les hommes

Rapport n°2023-02-23-PRO-56, publié le 23 février 2023

Sylvie PIERRE-BROSSOLETTE,

Présidente du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes

Audrey ELLOUK BARDA, Déléguée générale de la Formation « Égalité Professionnelle »

Elvina GUILLAUME, Stagiaire

égalité entre les
femmes et les
hommes

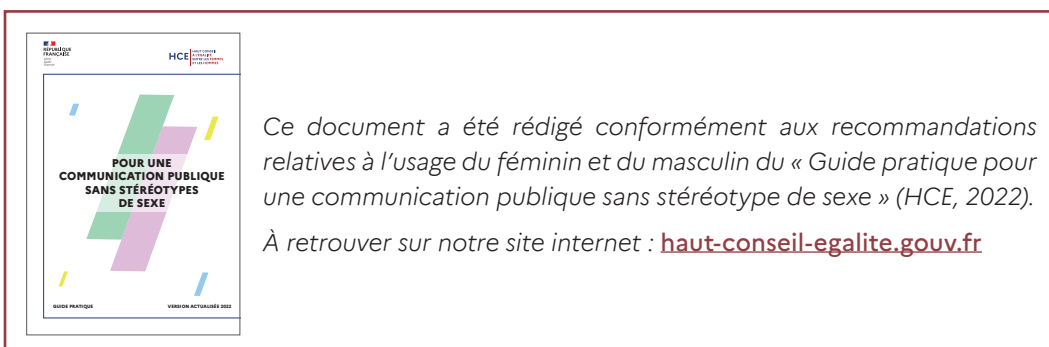
To Do :

- Rdv médecin
- Téléphoner plombier

Réunion Zoom
14h30 - 16h

Réunion comm'
18h - 19h





Ce document a été rédigé conformément aux recommandations relatives à l'usage du féminin et du masculin du « Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe » (HCE, 2022).

À retrouver sur notre site internet : haut-conseil-egalite.gouv.fr

Sommaire

Introduction	7
1 Cadre et pratique du télétravail	9
A Un cadre juridique dont l'évolution a progressivement facilité sa mise en œuvre	11
a. Un encadrement juridique à l'initiative des partenaires sociaux	11
b. Une entrée dans le code du travail en 2012	11
c. Un rapport conjoint des partenaires sociaux en 2017	11
d. Un assouplissement du cadre juridique avec les ordonnances Macron	12
e. L'ANI du 26 novembre 2020	12
B La notion de télétravail	13
a. Les éléments caractéristiques du télétravail	13
1. Double volontariat et réversibilité	13
2. La nature des travaux réalisés	13
3. L'utilisation des technologies de l'information et de la communication	13
b. Les différentes formes de télétravail	14
C Un recours au télétravail amplifié par la crise sanitaire	15
a. Avant la crise sanitaire, un recours peu fréquent au télétravail	15
b. Pendant la crise sanitaire, un recours massif et contraint au télétravail total	15
c. Un développement pérenne du télétravail sous sa forme hybride	16
2 Le télétravail est porteur d'enjeux spécifiques pour les femmes et l'égalité professionnelle	17
A Un accès au télétravail différencié	19
a. Subjectivité de l'évaluation des métiers télétravaillables	19
b. Des femmes plus demandeuses de télétravail mais qui l'obtiennent moins	19

B	Conditions de travail en télétravail et articulation des temps de vie	21
a.	Conditions matérielles différenciée de travail	22
1.	<i>Les femmes bénéficient moins souvent d'un espace de travail et d'un équipement adaptés à leur domicile</i>	22
2.	<i>Les femmes sont plus souvent interrompues dans leur travail</i>	22
3.	<i>Des processus de dématérialisation inaboutis</i>	22
b.	Modification de l'organisation du travail	23
c.	Articulation des temps de vie	24
1.	<i>Renforcement de la double journée de travail</i>	24
2.	<i>Diminution du temps de loisirs</i>	25
C	Risques sur la santé des télétravailleuseuses	27
a.	Des risques pour la santé physique	27
b.	Des risques pour la santé mentale	28
c.	Exposition aux violences sexistes et sexuelles	29
1.	<i>Dans le cadre professionnel</i>	29
2.	<i>Violences domestiques</i>	29
D	Impacts sur l'évolution des carrières	31
a.	Risque de réduction des opportunités de carrières	31
1.	<i>Déconnexion avec les réseaux professionnels</i>	31
2.	<i>Représentation négative du télétravail et pénalisation des carrières</i>	31
b.	Risque pour les femmes d'être réassignées à domicile	32
1.	<i>Risque que le télétravail soit perçu comme un mode de garde</i>	32
2.	<i>Risque similaire à celui des temps partiels</i>	32
3	Recommandations pour des conditions de mise en oeuvre du télétravail favorables à l'égalité entre les femmes et les hommes	33
A	Recommandations transversales	36
a.	Croiser les négociations sur le télétravail et sur l'égalité professionnelle	36
b.	Maintenir un équilibre entre présentiel et distanciel	36
c.	Produire des statistiques genrées au niveau national	37
d.	Sensibiliser aux impacts genrés du télétravail	38
B	Recommandations pour un accès égalitaire au télétravail	39
a.	Établir des critères d'éligibilité au télétravail basés sur les activités	39
b.	Promouvoir une meilleure mixité des métiers	40

C	Recommandations pour des conditions de télétravail égalitaires	41
a.	Fournir des outils et équipements adaptés	41
b.	Assurer la prise en charge des frais	41
c.	Assurer l'effectivité du droit à la déconnexion	42
d.	Former les managers	43
e.	Garantir des espaces de travail sur site adapté et développer les tiers lieux	43
D	Recommandation pour prévenir les risques professionnels en prenant en compte l'exposition différenciée des hommes et des femmes	45
a.	Prévenir les violences sexistes et sexuelles	45
b.	Évaluer les risques et mettre en œuvre un plan d'actions	46
c.	Associer les services de prévention et de santé au travail	46
E	Recommandations pour un télétravail favorable à l'évolution professionnelle des femmes comme des hommes	47
a.	Soutenir la parentalité et aidance	47
b.	Prévoir des dispositions spécifiques pour les salarié-es en situation de vulnérabilité	48
c.	Intégrer des indicateurs « télétravail » dans la BDESE	48
d.	Mettre en place d'un suivi des carrières	49
Conclusion		51
Remerciements		53
Bibliographie		57
Annexe		61

Introduction

Suite à l'essor massif qu'a connu la pratique du télétravail pendant la crise sanitaire ainsi qu'à sa pérennisation actuelle en format hybride au sein des organisations, la formation Égalité Professionnelle du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes - instance consultative placée auprès de la première ministre - a décidé d'inscrire à son programme de travail le sujet du télétravail pour l'examiner à l'aune des enjeux d'égalité professionnelle.

Le télétravail est une forme d'organisation du travail qui est aujourd'hui largement plébiscitée tant par les salarié-es que par les organisations. Il constitue sans nul doute une innovation sociale majeure dans le monde du travail dont les aspects positifs sont régulièrement soulignés : meilleure qualité de vie pour les salarié-es, gain de temps sur les transports, plus grande autonomie dans le travail, gain de productivité notamment.

Néanmoins, comme tout mode d'organisation du travail, le télétravail est susceptible de présenter également des risques. En particulier, le télétravail, tel que pratiqué pendant la crise sanitaire, a mis en évidence le fait que ce mode d'organisation du travail était porteur d'enjeux spécifiques pour les femmes tant au niveau de leurs conditions de travail que de leur santé et qu'il pouvait avoir des conséquences négatives en termes d'égalité professionnelle.

Si le télétravail en période normale ne peut certes être assimilé au télétravail tel que pratiqué pendant la crise (qui était un télétravail total et obligatoire, sans encadrement adapté et pour certaines périodes, avec les enfants à la maison), cette expérience a néanmoins permis de révéler le caractère ambivalent et paradoxal de ce mode d'organisation du travail, notamment au regard des enjeux d'articulation des temps de vie et a mis en lumière le fait qu'une vigilance particulière était nécessaire dans sa mise en œuvre au regard de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Aussi, dans le cadre de ce rapport, la formation Égalité Professionnelle du HCE, en adoptant une perspective genrée du sujet, souhaite contribuer à la réflexion nécessaire pour que le télétravail, tel qu'il se développe aujourd'hui dans les organisations, indépendamment de la crise sanitaire, soit mis en œuvre dans conditions favorables à l'égalité professionnelle. Le télétravail pourrait en effet renforcer des inégalités existantes, voire en créer de nouvelles mais il peut également constituer un levier d'égalité, sous conditions.

Ainsi, après avoir rappelé dans un premier temps l'évolution du cadre juridique et de la pratique du télétravail (partie 1), le présent rapport s'attache dans un second temps à identifier les potentiels impacts genrés de ce mode d'organisation du travail en terme d'accès au télétravail, de conditions de travail, de risques professionnels et d'évolution professionnelle (partie 2).

Le rapport formule enfin des recommandations en lien avec ces différents aspects ainsi que des recommandations transversales afin de favoriser un télétravail émancipateur, vecteur de QVCT pour les femmes comme pour les hommes et soucieux des enjeux d'égalité professionnelle. Les recommandations du HCE s'adressent aux employeur-euses, aux partenaires sociaux ou encore aux pouvoirs publics (partie 3).

À noter que le périmètre de ce rapport est celui du secteur privé. Néanmoins, nombre de constats et recommandations peuvent également inspirer le secteur public.

1

Cadre et pratique du télétravail

To Do :
Rdv médecin
Téléphoner
plombier

Réunion Zoom
14h30 - 16h
Réunion comm'
18h - 19h

Dossier à traiter

égalité entre les
femmes et les
hommes



Le télétravail est un mode d'organisation du travail dont le cadre juridique a été assoupli depuis son entrée dans le code du travail et qui, suite à la crise sanitaire, est sortie d'une certaine marginalité pour devenir une pratique répandue et plébiscitée dans sa forme hybride.

A Un cadre juridique dont l'évolution a progressivement facilité sa mise en œuvre

a. Un encadrement juridique à l'initiative des partenaires sociaux

C'est au niveau européen que le télétravail a d'abord été réglementé via la signature par les partenaires sociaux d'un accord-cadre en date du 16 juillet 2002. Cet accord a été transposé par les partenaires sociaux français dans le cadre de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) sur le télétravail du 19 juillet 2005 lequel a été étendu par arrêté en 2006.

b. Une entrée dans le code du travail en 2012

Il faut attendre 2012 et la loi Warsmann¹ pour voir entrer le télétravail dans le code du travail (article L 1229 et suivants). Reprenant en partie les dispositions de l'ANI de 2005, seul le télétravail régulier et contractualisé est alors envisagé. Il est néanmoins précisé qu'en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salarié-es.

c. Un rapport conjoint des partenaires sociaux en 2017

L'article 57 de la loi Travail du 8 août 2016 a prévu l'ouverture d'une concertation sur le développement du télétravail et du travail à distance, avec les organisations professionnelles d'employeur-euses et les organisations syndicales de salarié-es représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux représentatifs au niveau national interprofessionnel ont remis un rapport, le 23 mai 2017, à la ministre du Travail. Ce rapport conclut notamment que cette forme d'organisation du travail permet de concilier les enjeux de qualité de vie au travail, d'égalité professionnelle, de performance de l'entreprise, de développement du numérique et de développement territorial.

1 - [LOI n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives \(1\) – Légifrance](#)

d. Un assouplissement du cadre juridique avec les ordonnances Macron

En 2017, le régime du télétravail est assoupli par l'ordonnance n° 2017-1387 dite MACRON du 22 septembre 2017 : l'inscription de cette forme de travail n'a plus à être obligatoirement prévue par le contrat de travail ou un avenant. Les conditions de mise en place du télétravail peuvent être négociées dans le cadre d'un accord collectif, étant précisé qu'en la matière les dispositions des accords d'entreprise priment sur celle des accords de branche. En l'absence d'accord, la mise en place du télétravail peut être renvoyée à une charte d'entreprise et à défaut, il peut être mis en œuvre de gré à gré entre le ou la salarié-e et l'employeur-euse. Par ailleurs, la loi n'impose plus une condition de régularité au télétravail qui peut être occasionnel.

e. L'ANI du 26 novembre 2020

Le 26 novembre 2020, les partenaires sociaux signent un nouvel ANI sur le télétravail², qui a été étendu par arrêté du 2 avril 2021. Cet ANI, conclu après la période du 1er confinement, ne modifie pas le cadre juridique existant mais propose des recommandations et bonnes pratiques pour la négociation collective sur le sujet.

S'agissant de l'Égalité Femmes-hommes, l'ANI précise que le télétravail ne doit pas être un frein au respect de l'égalité entre les femmes et les hommes. L'employeur-euse doit s'assurer de l'égalité d'accès au télétravail entre les femmes et les hommes et la pratique du télétravail ne doit pas influencer négativement la carrière des femmes et des hommes.

Cet ANI réaffirme par ailleurs le principe selon lequel, hors situation de pandémie ou d'épisode de pollution, le télétravail s'appuie sur le principe du double volontariat : volontariat de l'employeur-euse et du ou de la salarié-e (*cf infra*)

² - Accord National Interprofessionnel (ANI) du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail

B La notion de télétravail

a. Les éléments caractéristiques du télétravail

Au terme de l'article L 1222-9 du code du travail, le télétravail est une forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur-euse est effectué par un ou une salarié-e hors de ces locaux, de façon volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Ainsi, les éléments suivants permettent de caractériser le télétravail :

1. Double volontariat et réversibilité

Volontariat pour l'employeur-euse : L'employeur-euse peut refuser ou accepter la demande de télétravail formulée par le ou la salarié-e (ANI 2020, art 2.31). Cependant, en présence d'un accord collectif ou d'une charte, si le ou la salarié-e remplit les conditions pour bénéficier de ce mode d'organisation du travail, l'employeur-euse doit justifier son refus par des éléments objectifs et non discriminatoires.

Volontariat pour le ou la salarié-e : l'employeur-euse ne peut imposer le télétravail à ses salarié-es. Ainsi le code du travail pose le principe selon lequel le refus d'accepter un poste en télétravail n'est pas un motif de rupture du contrat de travail (article L1222-9 du code du travail). Toutefois, en présence de circonstances exceptionnelles comme pendant la crise sanitaire, le télétravail peut être imposé aux salarié-es (article L 1222-11 du code du travail).

En outre, le corollaire du volontariat est le principe de réversibilité du télétravail. Le code du travail prévoit ainsi en son article L1222-9 que l'accord collectif applicable ou à défaut la charte élaborée par l'employeur-euse doit préciser les conditions de retour à une exécution du contrat sans télétravail. L'ANI de 2020 réaffirme également ce principe.

2. La nature des travaux réalisés

Au terme de la définition légale, le travail effectué en télétravail doit pouvoir être réalisé dans les locaux de l'employeur. Il s'agit ainsi d'une délocalisation d'un travail normalement effectué dans l'entreprise. Cela exclut donc les activités qui sont, de par leur nature, effectuées en dehors de l'entreprise comme par exemple l'activité d'un commercial en prospection ou en déplacement chez un client.

3. L'utilisation des technologies de l'information et de la communication

L'usage des technologies de l'information et de la communication est un critère nécessaire pour qualifier le télétravail, ce qui le distingue du « travail à domicile ».

Ce mode d'organisation du travail suppose donc que l'employeur-euse fournisse à ses salarié-es en situation de télétravail les équipements et outils numériques nécessaires au bon accomplissement de ses missions.

b. Les différentes formes de télétravail

Le télétravail peut prendre différentes formes et recouvrent ainsi de nombreuses réalités.

On citera en particulier :

- ▶ **Le télétravail en format hybride appelé également travail hybride** : le ou la salarié-e alterne des journées de télétravail et des journées de travail sur site dans les locaux de l'entreprise. La répartition entre les jours de télétravail et les jours en présentiel sur site peuvent être très variables (quelques jours par mois, 1 ou 2 jours par semaine, etc), le télétravail pouvant ainsi être régulier ou occasionnel. À noter que le télétravail en format hybride ou travail hybride implique des activités individuelles et collectives effectuées en présentiel ou à distance.
- ▶ **Le télétravail total** : le ou la salarié-e travaille exclusivement en télétravail
- ▶ **Le télétravail au domicile** : le télétravail (qu'il soit total ou en format hybride) s'effectue au domicile du ou de la salarié-e
- ▶ **Le télétravail en tiers lieu** : le ou la salariée ne télétravaille pas depuis son domicile mais depuis un lieu tiers, au sein duquel des espaces de travail sont mis à disposition des travailleurs-ses (espaces de coworking, centre de proximité). Le recours au tiers lieu peut être à l'initiative des salarié-es ou proposé par l'employeur. Le télétravail en tiers lieu peut être partiel ou total et peut également se combiner avec du télétravail à domicile.

C Un recours au télétravail amplifié par la crise sanitaire

a. Avant la crise sanitaire, un recours peu fréquent au télétravail

D'après l'enquête Sumer³, en 2017 le télétravail constitue une organisation du travail encore peu fréquente. Seulement 3 % des salarié-es pratiquent le télétravail de manière régulière (au moins 1 jour par semaine). Si l'on prend en compte le télétravail occasionnel, ce chiffre passe à 7 %.⁴

Les télétravailleur-euses régulier-es sont essentiellement des salarié-es qualifié-es : 60,6 % d'entre eux sont cadres alors que cette catégorie socio-professionnelle ne représente que 16,9 % des salarié-es.

Il ressort de cette même étude que les femmes et les hommes pratiquent le télétravail dans des proportions équivalentes, en particulier chez les cadres. Les femmes sont néanmoins surreprésentées parmi les télétravailleur-euses dits « *intensifs* » c'est-à-dire les salarié-es en télétravail trois jours ou plus par semaine.

Par ailleurs, la Dares pointe le fait que les salarié-es en situation de monoparentalité sont davantage concerné-es par le télétravail régulier (4 %), ce phénomène étant amplifié pour les cadres (23 %). Or, dans plus de 8 cas sur 10, les salarié-es qui connaissent cette configuration familiale sont des femmes⁵.

b. Pendant la crise sanitaire, un recours massif et contraint au télétravail total

La crise sanitaire a représenté un accélérateur inédit du recours au télétravail qui a été utilisé de manière massive et intégrale (télétravail à 100 % du temps de travail) pour permettre de maintenir l'activité économique des entreprises et respecter les consignes gouvernementales en la matière. Le cadre juridique du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles (pandémie en l'espèce) a en effet permis d'imposer aux salarié-es ce mode d'organisation du travail qui en temps normal repose sur le volontariat.

Ainsi, dans une note d'analyse de novembre 2020, le ministère de l'économie et des finances relève que selon les études, entre 25 % et 44 % des salarié-es ont été en télétravail pendant le 1^{er} confinement⁶.

Les données de l'Insee montrent par ailleurs que 58 % des cadres et professions intermédiaires ont télétravaillé pendant le 1^{er} confinement quand les employé-es n'étaient que 20⁷.

À noter que les femmes sont davantage représentées parmi les nouveaux télétravailleur-euses du premier confinement (52 %).⁸

3 - Enquête SUMER 2017 (surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels) menée par la DARES et couvrant à la fois le secteur privé et les trois versants de la fonction publique

4 - Dares - Quels sont les salariés concernés par le télétravail ? (N° 51), Novembre 2019

5 - Damon, J., & Heydemann, C. (2021). Renforcer le modèle français de conciliation entre vie des enfants, vie des parents et vie des entreprises

6 - Direction Générale du Trésor, « Que savons-nous aujourd'hui des effets économiques du télétravail ? » (N°270), Novembre 2020

7 - Insee - Conditions de vie pendant le confinement : Des écarts selon le niveau de vie et la catégorie socioprofessionnelle (N° 197), juin 2020

8 - Canivenc, S., & Cahier, M.-L. (2021). Le travail à distance dessine-t-il le futur du travail ? Presses des Mines-Transvalor la Fabrique de l'industrie.

Un an après le début de la crise sanitaire, en mars 2021, selon les données de la Dares⁹, un peu plus d'un quart des salarié·es ont été au moins un jour en télétravail. Parmi ces télétravailleur·euses, environ un tiers l'ont été toute la semaine et 48 % entre deux et quatre jours par semaine. La fréquence de télétravail croît fortement avec la taille de l'entreprise et est particulièrement élevée dans l'information communication, les activités financières et d'assurance, les activités immobilières et les services aux entreprises.

En octobre 2021, 20 % des salarié·es ont été en télétravail au moins un jour. Les salarié·es concerné·es par le télétravail ne sont plus que 6 % à avoir télétravailler tous les jours de la semaine et 57 % ont télétravaillé entre deux et quatre jours par semaine. Le télétravail reste toujours plus fréquent dans les grandes entreprises¹⁰.

c. Un développement pérenne du télétravail sous sa forme hybride

La crise sanitaire a eu pour effet d'opérer un changement de paradigme dans le recours au télétravail qui imprégnera sans nul doute les modalités d'organisation du travail pour les décennies à venir.

L'ensemble des études publiées à ce jour démontrent un souhait partagé tant du côté des travailleur·euses que des directions de favoriser le développement de ce mode d'organisation du travail et il semble faire consensus qu'il doit s'agir d'un travail en mode hybride conjuguant travail en présentiel et télétravail.

Ainsi, selon un sondage réalisé en juin 2021¹¹, une majorité de français (60 %) est ainsi favorable à l'instauration d'un temps de travail équilibré entre le présentiel et le télétravail. Par ailleurs, 8 actifs sur 10 concernés par le télétravail souhaitent conserver la possibilité de télétravailler après la crise, sur un rythme d'un ou deux jours par semaine pour la moitié d'entre eux, privilégiant ainsi nettement le télétravail sous sa forme mixte avec une partie du temps de travail en présentiel.

Toujours selon ce même sondage, le télétravail est perçu comme un atout pour l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle par 62 % des salarié·es qui ont été en télétravail pendant la crise. De même, l'enquête menée par l'ANDRH en partenariat avec BCG¹² montrent que 85 % des DRH interrogé·es considèrent souhaitable le développement du télétravail au sein de leur entreprise.

Il ressort par ailleurs des travaux de Malakoff Médéric¹³ que 75 % des salarié·es pensent que le télétravail va continuer à se développer, ce sentiment étant encore plus prononcé chez les femmes (80 %). 66 % des dirigeants partagent ce point de vue. On retrouve également la même préférence pour le télétravail sous sa forme hybride, le nombre idéal de jours de télétravail par semaine s'établissant à 2 jours contre 1,4 en novembre 2019.

En cohérence avec les résultats de ces différentes enquêtes, les données de la Dares¹⁴ révèlent qu'en mars 2022, 21 % des salarié·es ont été au moins un jour par semaine en télétravail et que la part des salarié·es qui télétravaillent trois ou quatre jours par semaine est en baisse. Ainsi, le télétravail est le plus souvent pratiqué un ou deux jours par semaine (63 %).

Par ailleurs, on assiste à une augmentation très importante des accords d'entreprise portant sur le télétravail : 4070 accords de ce type ont été signés en 2021 soit 10 fois de plus qu'en 2017 comme le souligne la Dares¹⁵. En outre, la part des accords signés dans des unités de moins de 50 salarié·es augmente de manière significative, passant de 8 % en 2017 à 21 % en 2021, traduisant ainsi le phénomène de diffusion du télétravail dans les petites structures, phénomène initié par la crise sanitaire.

La crise sanitaire de la Covid-19 a conduit à une réorganisation profonde et brutale du monde du travail, en provoquant notamment un recours massif et contraint au télétravail, qui n'était à ce stade, qu'une pratique minoritaire. Cette généralisation de la pratique du télétravail, depuis les premiers confinements, a eu un effet loupe sur les inégalités préexistantes notamment entre les femmes et les hommes relativement au télétravail mais plus largement aux situations de travail des femmes et des hommes et leurs impacts sur la santé. Ainsi dans la démarche de pérenniser la pratique du télétravail, il est nécessaire de s'interroger sur les opportunités mais également sur les risques qu'il peut représenter pour les salarié·es et notamment sur ses conséquences potentiellement générées.

9 - Résultats de l'enquête ACEMO de la Dares - avril 2021

10 - Résultats de l'enquête ACEMO de la Dares-novembre 2021

11 - Sondage ELBE « les français et le télétravail » 3 juin 2021

12 - Ipsos & ANDRH - COVID : le futur du travail vu par les DRH, juin 2020

13 - Baromètre annuel Télétravail 2021 de Malakoff Humanis, Communiqué de presse du 9 février 2021

14 - Résultats de l'enquête ACEMO de la Dares - avril 2022

15 - Dares - Les accords d'entreprise portant sur le télétravail : quels usages pendant la crise sanitaire? (Dares Analyses N°57) Novembre 2022

2

Le télétravail est porteur d'enjeux spécifiques pour les femmes et l'égalité professionnelle

To Do :
Rdv médecin
Téléphoner
plombier

Réunion Zoom
14h30 - 16h
Réunion comm'
18h - 19h



Parce que les femmes et les hommes ne connaissent pas les mêmes situations de travail (en terme de type d'emploi, de niveau hiérarchique ou encore de conditions de travail) et parce que perdure une inégale répartition des tâches domestiques et familiales, le télétravail est susceptible d'exposer les femmes et les hommes à des risques de manière différenciée.

Les auditions menées par le HCE dans le cadre de ses travaux ainsi que la littérature existante sur le sujet permettent ainsi de mettre en évidence **l'impact genré du télétravail sur l'accès à ce mode d'organisation du travail, les conditions de travail, les risques professionnels et la santé ainsi qu'en termes d'évolution de carrière.**

A Un accès au télétravail différencié

Face au développement du télétravail en mode hybride comme potentielle future norme sociale en matière d'organisation du travail, se pose la question de l'égal accès des salarié-es à cette pratique rendue possible par l'usage des nouvelles technologies de l'information. L'enjeu est notamment d'identifier si les femmes et les hommes obtiennent un traitement similaire pour l'accès au télétravail.

a. Subjectivité de l'évaluation des métiers télétravaillables

Dans le rapport d'information de la Délégation à la prospective du Sénat sur l'avenir du télétravail¹⁶, il apparaît que selon les études retenues, les emplois en France qui seraient au moins en partie télétravaillables concerneraient entre 36 % des actifs (selon une étude du cabinet sapiens) et 62 % (selon une étude du cabinet Boost) d'entre eux.

Or, selon la sociologue Gabrielle Schütz la **définition du « caractère "télétravaillable" d'un poste ou d'une tâche n'est pas qu'une appréciation technique »¹⁷, et n'est, par essence, pas dépourvue de subjectivité.**

Par ailleurs, selon l'Anact, si certaines activités sont télétravaillables a priori, les conditions réelles du travail hybride (équipements complets des primo télétravailleuse-s, pratiques de travail collectif à distance, joignabilité...) peuvent induire des situations de travail hybride dégradées ou empêchées.

b. Des femmes plus demandeuses de télétravail mais qui l'obtiennent moins

Dans le cadre de ses travaux de recherches, Gabrielle Schütz a cherché à analyser les pratiques internes d'organisations sur les critères d'octroi du télétravail afin d'identifier s'il existait des biais genrés. La chercheuse a ainsi pu constater que **les femmes sont plus demandeuses de télétravail que les hommes** mais que paradoxalement **elles rencontrent plus de difficultés à obtenir du télétravail.**

Les facteurs qui expliquent selon la sociologue, une demande accrue de télétravail chez les femmes sont d'ordre structurel

16 - Rapport d'information fait au nom de la délégation sénatoriale à la prospective (1) sur : « 8 questions sur l'avenir du télétravail, vers une révolution du travail à distance ? », (N° 89). Sénat, octobre 2021

17 - Audition de Gabrielle Schütz, 9 septembre 2022

- ▶ Les femmes disposent généralement de **moins de marge de manœuvre dans la sphère familiale**, la répartition genrée des charges domestiques et familiales leur étant défavorable. Le télétravail peut alors être perçu comme un outil facilitant l'articulation de ces temps de vie.
- ▶ Les femmes ont **moins de marge de manœuvre dans la sphère professionnelle du fait de leur position**. Les postes en haut de la hiérarchie disposent déjà d'une flexibilité et sont généralement moins intéressé-es par le télétravail qui leur impose un cadre plus strict. Or les femmes sont minoritaires à ces postes et ont donc un intérêt supérieur au télétravail pour gagner en flexibilité.
- ▶ **La distinction entre les représentations liées à certains métiers masculinisés et métiers féminisés entraîne une demande de télétravail différenciée. Ainsi, dans les métiers masculinisés¹⁸**, les salarié-es ont davantage tendance à valoriser une incompatibilité de leurs tâches et de leur organisation du travail avec la pratique du télétravail.

Néanmoins, malgré un nombre plus élevé de demandes de télétravail, les femmes se voient plus fréquemment refuser cette possibilité, ce que Gabrielle Schütz explique par les éléments suivants :

- ▶ Les **politiques organisationnelles ne sont pas neutres car elles instaurent une image plus ou moins désirable et légitime du télétravail, marquée notamment par des stéréotypes de genre**. Ainsi, pèse plus souvent sur les femmes que sur les hommes le soupçon que le télétravail leur permettrait de moins travailler pour se consacrer aux activités familiales.
- ▶ Comme mentionné précédemment **l'éligibilité au télétravail est une question symbolique qui n'est pas parfaitement objectifiable et qui met en jeu des représentations du télétravail et des métiers ainsi que des personnes qui les occupent**.
- ▶ **Le télétravail est un dispositif à plusieurs vitesses proposant plusieurs régimes** (nombres de jours, modalités, horaires...) plus ou moins favorables en fonction de la hiérarchie professionnelle et pouvant pénaliser structurellement les femmes.

Selon la sociologue, les organisations produisent ainsi des mécanismes défavorables au télétravail des femmes par le biais de politiques organisationnelles de télétravail genrées et structurent des différences d'intérêt au télétravail pour leur salarié-es. Cet accès différencié trouve notamment ces racines dans des explications structurelles, telles que la division sexuée verticale et horizontale des métiers au regard d'un calcul coût/bénéfice lié aux enjeux de la sphère professionnelle et personnelle.

18 - Exemple des informaticiens dans le travail de Gabrielle Schütz.

B Conditions de travail en télétravail et articulation des temps de vie

L'analyse des conditions de travail à domicile pendant la crise sanitaire et dans le processus de pérennisation du télétravail permettent d'identifier des différences genrées de conditions de travail.

L'étude de la Dares intitulée « **Télétravail durant la crise sanitaire, Quelles pratiques en janvier 2021? Quels impacts sur le travail et la santé** » et publiée en février 2022¹⁹ identifie 5 groupes de télétravailleuses : exclusifs, intensifs, vulnérables, occasionnels, exceptionnels.

Le tableau ci-dessous définit les caractéristiques de chacun de ces groupes :

TABLEAU A | Les groupes de télétravailleurs

Télétravailleurs	Part parmi les télétravailleurs	Part parmi les salariés	Pratiques fréquentes	Contenu et tâches fréquents	Moyens techniques fréquemment observés
« Exclusifs »	25 %	9 %	<ul style="list-style-type: none"> - Cinq jours de télétravail en janvier - Plus de trois mois de télétravail exclusif en 2020 - Expérience antérieure du télétravail 	<ul style="list-style-type: none"> - Plus de sept heures par jour d'utilisation d'équipement numérique 	<ul style="list-style-type: none"> - Pas de difficulté avec le matériel ou les applications - Forte prise en charge de l'employeur
« Intensifs »	30 %	11 %	<ul style="list-style-type: none"> - De un à quatre jours de télétravail en janvier - Période de télétravail exclusif d'un à trois mois - Période de télétravail combiné avec présentiel de plus de trois mois 	<ul style="list-style-type: none"> - Plus de sept heures par jour d'utilisation d'équipement numérique 	<ul style="list-style-type: none"> - Pas de difficulté avec le matériel ou les applications - Pas de contrôle ou de suivi informatisé de l'activité - Prise en charge moyenne* de l'employeur
« Vulnérables »	17 %	6 %	<ul style="list-style-type: none"> - De un à quatre jours de télétravail en janvier - Pas de période de télétravail exclusif - Période de moins d'un mois de télétravail combiné au présentiel - Pas d'expérience antérieure du télétravail 	<ul style="list-style-type: none"> - Moins de sept heures par jour d'utilisation d'équipement numérique - Forte hausse de la durée quotidienne sur supports numériques - Nouveaux usages d'équipements informatiques 	<ul style="list-style-type: none"> - Contrôle ou suivi informatisé de l'activité stable - Difficultés avec les applications numériques, avec le matériel et la connexion - Pas de moyens suffisants ou adaptés - Pas de contrôle informatique fréquent
« Occasionnels »	15 %	6 %	<ul style="list-style-type: none"> - Pas ou peu de télétravail en janvier - Pas ou peu de télétravail exclusif en 2020 - Courte période de télétravail combiné au présentiel en 2020 - Pas d'expérience antérieure du télétravail 	<ul style="list-style-type: none"> - De trois à sept heures par jour d'utilisation d'équipement numérique - Durée quotidienne sur supports numériques stable 	<ul style="list-style-type: none"> - Faible prise en charge de l'employeur - Contrôle ou suivi informatisé de l'activité
« Exceptionnels »	13 %	5 %	<ul style="list-style-type: none"> - Pas de télétravail en janvier - Pas de période télétravail combiné présentiel - Période de télétravail exclusif entre un à trois mois 	<ul style="list-style-type: none"> - De trois à sept heures par jour d'utilisation d'équipement numérique - Durée quotidienne sur supports numériques stable 	<ul style="list-style-type: none"> - Pas de contrôle ou suivi informatisé de l'activité - Faible prise en charge de l'employeur

* : les salariés sont interrogés sur quatre types de moyens donnés par l'employeur (matériel informatique, financement d'une connexion internet, d'un fauteuil ou d'un bureau adapté ou une compensation financière pour frais de télétravail).

Champ : salariés en janvier 2021 en France métropolitaine, ayant télétravaillé entre mars 2020 et janvier 2021 (hors activité partielle totale ou fermeture administrative).

Il ressort de cette étude que les femmes apparaissent comme étant surreprésentées parmi la catégorie des « exceptionnels » (15 % contre 11 % d'hommes) ainsi que dans celle des « vulnérables » (21 % contre 12 % d'hommes).

Les salarié·es appartenant à cette seconde catégorie se distinguent par des difficultés importantes dans leur travail (problèmes de connexion, d'applications numériques, de matériel). La surreprésentation des femmes dans cette catégorie s'explique notamment par la répartition genrée des catégories de métiers et leurs conditions de travail.

a. Conditions matérielles différenciée de travail

Les femmes et hommes disposent structurellement de conditions matérielles de télétravail différenciées, en effet :

1. Les femmes bénéficient moins souvent d'un espace de travail et d'un équipement adaptés à leur domicile

L'étude Coconel menée par l'Institut national d'études démographiques (Ined) révèle que pendant le premier confinement les hommes sont 39 % à disposer d'une pièce dédiée au travail contre 25 % de femmes et que les femmes sont plus nombreuses à partager leur pièce avec d'autres personnes, 39 % contre 24 % d'hommes²⁰.

En outre, il est apparu que les femmes étaient moins bien équipées en outils informatiques et avaient moins souvent accès à un matériel adapté lorsqu'elles étaient en télétravail. Ainsi, l'enquête Ugict-CGT de 2020 pointe le fait que 52 % des femmes étaient privées d'un matériel et d'un équipement adéquats contre 42 % des hommes²¹. À noter néanmoins que ces écarts sexuels d'accès aux outils numériques semblent s'être en partie résorbés avec le temps, comme le montre la consultation menée par l'Anact en 2021²².

2. Les femmes sont plus souvent interrompues dans leur travail

L'étude Coconel de l'Ined souligne que lors du premier confinement « 48 % des femmes en télétravail vivent avec un ou plusieurs enfants contre seulement 37 % des hommes »²³. En outre, 44 % des femmes ayant des enfants de moins de 16 ans ont indiqué ne pas pouvoir travailler au calme contre 31 % d'hommes²⁴. Selon l'enquête BCG-Ipsos, les femmes ont 1,5 fois plus de risques d'être fréquemment interrompues dans leur travail.

3. Des processus de dématérialisation inaboutis

Les femmes travaillent généralement dans des secteurs moins préparés au télétravail dans lesquels le processus de digitalisation du travail est moins abouti. Cela implique des **conditions de travail empêchées ou dégradées (transport de matériel par exemple), ne favorisant pas l'autonomie sur certaines activités individuelles ou collectives.**

En outre, cette **dématérialisation inaboutie a des conséquences également sur les personnes restées en présentiel** et particulièrement les femmes qui sont majoritaires dans les fonctions administratives, qui se voient attribuer des missions chronophages et « *ingrates* » pour permettre à ceux et celles en distanciel d'avoir accès aux documents nécessaires (ex : gestion des aléas, réception des appels, soutien aux personnes à distance..).

20 - Ined - COCONEL COronavirus et CONfinement : Enquête Longitudinale « Logement, travail, voisinage et conditions de vie : Ce que le confinement a changé pour les Français » (Note de synthèse n°9, vague 11).

21 - Le monde du travail en confinement : Une enquête inédite. (2020). Ugict & CGT des Ingés Cadres Techs., mai 2020

22 - Babule, K., & Chappert, F. (2022). Les nouveaux risques professionnels du télétravail. Travail, genre et sociétés, 48(2), 153-156

23 - Ined - COCONEL COronavirus et CONfinement : Enquête Longitudinale « Logement, travail, voisinage et conditions de vie : Ce que le confinement a changé pour les Français » (Note de synthèse n°9, vague 11).

24 - Lambert, A., Cayouette-Remblière, J., Guéraud, É., Le Roux, G., Bonvalet, C., Girard, V. & Langlois, L. (2020). Le travail et ses aménagements : ce que la pandémie de covid-19 a changé pour les Français. Population & Sociétés, 579, 1-4.

b. Modification de l'organisation du travail

Si le télétravail peut constituer un outil d'articulation des temps de vie professionnel et personnel, ce mode d'organisation du travail est susceptible, en l'absence d'encadrement suffisant, d'avoir des conséquences négatives sur :

- ▶ **Le volume horaire de travail** : le télétravail engendre un risque d'augmentation du temps de travail, qui est particulièrement accru pour les femmes, 23 % d'entre elles déclarent avoir vu leur temps de travail augmenter contre 15 % pour les hommes²⁵.
- ▶ **L'amplitude horaire de travail et/ou horaires décalés** : l'enquête Ugict-CGT révèle qu'en 2020, 78 % des employeur-euses n'avaient pas défini les plages de disponibilités de leurs salarié-es, et en 2021 c'était encore le cas pour 60 %²⁶. De plus, l'étude BCG-Ipsos évalue qu'avec la pérennisation du télétravail, « 39 % travaillent plus qu'avant à l'heure du déjeuner sans faire de vraie pause et 31 % plus souvent le soir tard ou le week-end (et jusqu'à 43 % pour les cadres supérieurs)²⁷ ».
- ▶ **Les exigences émotionnelles accrues** : Le télétravail induit une plus grande exigence émotionnelle comme le souligne la DARES, constat encore plus important pour les femmes qui ressentent davantage une hausse des tensions au travail et sont plus souvent bouleversées dans l'accomplissement de leur tâches.

Parmi les **différents facteurs** explicatifs de cela, on retrouve notamment :

- ▶ **Sentiment de redevabilité des salarié-es** : Emilie Vayre, chercheuse en psychologie du travail et des organisations, explique ce surinvestissement par le fait que les salarié-es se sentent généralement redevables vis-à-vis de leur employeur-euse ou managers qui leur a accordé le télétravail ce qui génère **une forme de pression** qui peut pousser les travailleur-euses à investir le gain de temps dégagé, grâce au passage en télétravail, dans leur travail. Le risque est que les salarié-es s'investissent jusqu'à l'épuisement professionnel.
- ▶ **Représentations négatives du télétravail et invisibilisation du travail** : le travail réalisé peut être invisibilisé par le fait qu'il soit réalisé à distance. Les salarié-es montrent leur engagement par un travail plus important²⁸. Cette croyance sur le télétravail est particulièrement genrée et pèse davantage sur les mères.
- ▶ **Processus de dématérialisation inabouti** : Le télétravail a notamment une incidence sur l'organisation du travail des personnes qui y sont éligibles mais aussi pour les personnes restées en présentiel comme mentionné précédemment. En effet, lorsque le processus de dématérialisation n'est pas parfaitement abouti, cela peut induire une complexification des tâches à accomplir, notamment pour les managers.
- ▶ **Management** : La pratique du télétravail peut induire un management plus oppressant²⁹ induisant pour les salarié-es une pression à la connexion permanente. De plus, les managers, du fait de l'invisibilisation du travail réalisé à distance, risquent notamment de mal évaluer la charge de travail³⁰.
- ▶ **Tension dans le collectif** : La pratique du télétravail/travail hybride peut induire des tensions dans le collectif de travail du fait de la parcellisation des tâches et des représentations à l'égard de l'engagement des uns et des autres.
- ▶ **Porosité des temps de vie professionnelle et personnelle** : Les femmes sont touchées dans des proportions plus importantes par ce risque, leur temps de travail dans la journée étant souvent interrompu pour la gestion de tâches domestiques et familiales. Elles compensent généralement ce temps de travail perdu sur des horaires de travail atypiques : tôt le matin, tard le soir ou encore les week-end. À titre d'exemple les heures de pause en télétravail sont utilisées afin de pouvoir gérer des tâches domestiques ou familiales et moins l'occasion de créer du lien³¹.

25 - Insee & Dress. Confinement : Des conséquences économiques inégales selon les ménages (Insee première N°1822). Octobre 2020

26 - [Infographie] Télétravail : Un an après, et toujours en mode dégradé. Ugict & CGT Ingés Cadres Techs, septembre 2021

27 - BCG & Ipsos - Crise de la COVID-19 : Un retour en arrière pour la parité hommes-femmes au travail ?, février 2021

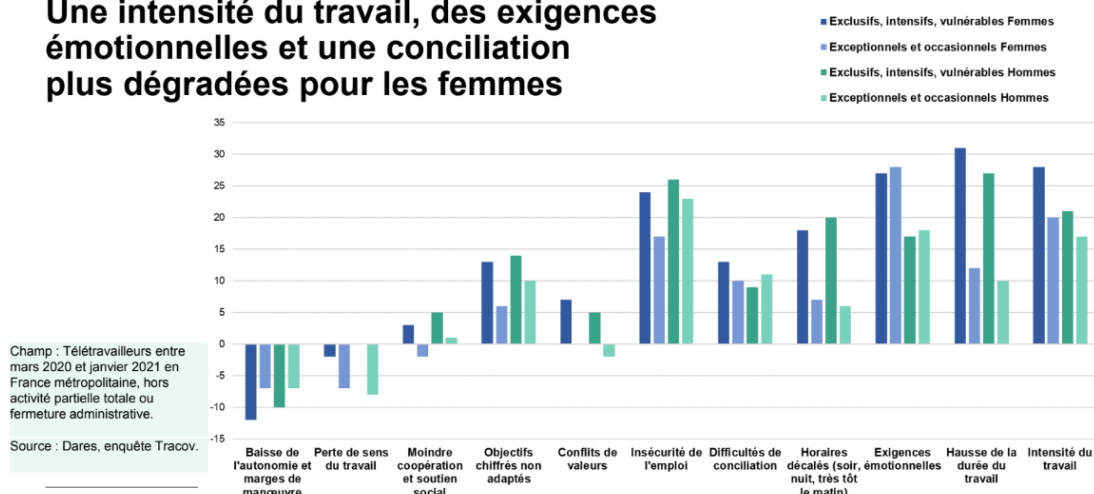
28 - #22 - Télétravail : Risques et promesses - Emilie Vayre, Ausha, février 2021

29 - Dans son rapport annuel publié le 11 mai 2022, la CNIL alerte sur les risques d'une surveillance excessive des salariés de la part de leur employeur en situation de télétravail.

30 - Lapeyre, N. & Silvera, R. (2022). Télétravail, un nouveau genre de risque ? Travail, genre et sociétés, 48, 147-151.

31 - En télétravail, la pause déjeuner sert-elle encore à manger ? Slate, octobre 2022

Une intensité du travail, des exigences émotionnelles et une conciliation plus dégradées pour les femmes



Dares, Télétravail durant la crise sanitaire, Analyse n°9, février 2021

c. Articulation des temps de vie

Ainsi la flexibilité que permet le télétravail dans l'organisation de son temps de travail rend la frontière entre les différents temps de vie plus poreuse. Ce brouillage des frontières a un impact disproportionné sur les femmes. La sociologue Frédérique Letourneux met ainsi l'accent sur les risques de « *confusion des espaces-temps* » selon le genre mais qui demeurent variables selon les ressources sociales, scolaires et les métiers exercés³².

1. Renforcement de la double journée de travail

Le travail de recherche mené par Emilie Vayre, consistant en une revue de la littérature internationale sur le sujet du télétravail au prisme du genre, permet de conclure que le télétravail a permis une augmentation de la prise en charge des activités parentales et domestiques par les pères³³. Pour autant, il ne remet pas en question fondamentalement la répartition genrée du travail domestique qui reste déséquilibrée en défaveur des femmes. Pendant le 1er confinement, les femmes qui télétravaillent 6h ou plus sont 37 % à consacrer au moins 2h aux tâches domestiques, contre 21 % pour les hommes qui télétravaillent 6h ou plus³⁴.

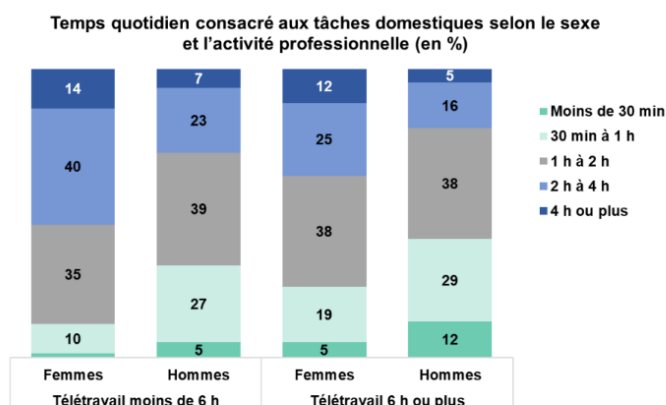
32 - Letourneux, F. (2022). Les figures du travail à distance : Logiques sociales et effets de genre. Travail, genre et sociétés, 48(2), 173-176

33 - Audition d'Emilie Vayre, 9 septembre 2022

34 - Lambert, A., Cayouette-Remblière, J., Guéaut, É., Le Roux, G., Bonvalet, C., Girard, V. & Langlois, L. (2020). Le travail et ses aménagements : ce que la pandémie de covid-19 a changé pour les Français. Population & Sociétés, 579, 1-4.

1^{er} confinement et télétravail : des inégalités

- La répartition des tâches est inégale au sein des télétravailleurs



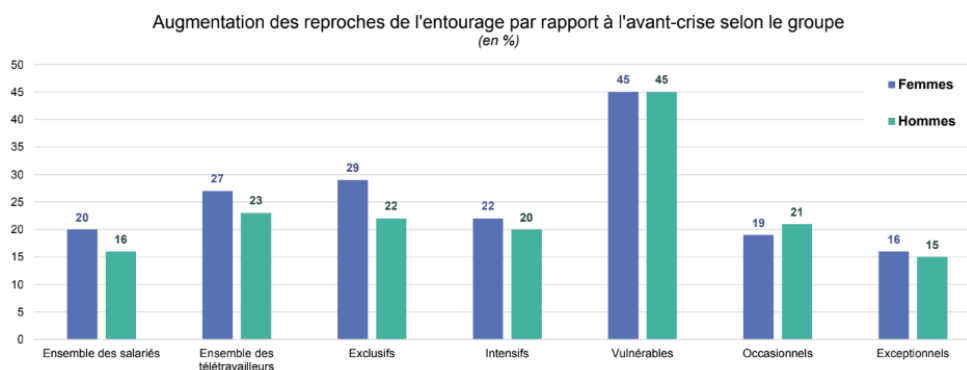
Champ : France métropolitaine, Guadeloupe, Martinique et La Réunion, personnes âgées de 20 à 60 ans vivant en ménage ordinaire.
Source : Insem-Drees, enquête Épidémiologie et conditions de vie (EpiCoV), 1^{re} vague d'interrogation du 2 mai au 2 juin 2020.

Insee, « Les inégalités sociales à l'épreuve de la crise sanitaire : un bilan du premier confinement », Insee Référence, novembre 2020

La **charge familiale** pèse aussi plus fortement sur les femmes. À titre d'exemple, elles sont, comme mentionné précédemment, plus souvent interrompues dans leur travail et sont plus nombreuses (70 %) que les hommes à prendre des congés maladie pour garde d'enfant comme le souligne l'enquête Acemo-Covid de la DARES.

L'étude TraCov de la DARES met en avant l'augmentation des **reproches de la part de l'entourage** par rapport à la période de l'avant-crise. Cette hausse est par ailleurs plus importante pour les femmes que pour les hommes, 20 % contre 16 %.

Des reproches plus fréquents pour les télétravailleuses



Champ : Télétravailleurs entre mars 2020 et janvier 2021 en France métropolitaine, hors activité partielle totale ou fermeture administrative.
Source : Dares, enquête Tracov.

Dares, Télétravail durant la crise sanitaire, Analyse n°9, février 2021

2. Diminution du temps de loisirs

Les recherches sur le télétravail ont par ailleurs permis de mettre en évidence, une **réduction des temps de loisirs pour les femmes en télétravail comparativement aux femmes qui restent en présentiel**. Emilie Vayre explique ainsi, lors de son audition au sein du HCE, que le télétravail se traduit pour les femmes par une augmentation de la charge de travail et des charges domestiques et familiales.

La chercheuse fait le **constat inverse pour les hommes**. Ainsi, si les hommes en télétravail s'investissent davantage dans les tâches domestiques et plus particulièrement familiales, ils voient également leur **temps de loisirs augmenter comparativement aux hommes restés en présentiel**.

C Risques sur la santé des télétravailleur·euses

Le télétravail implique des **conséquences directes et indirectes sur la santé des télétravailleur·euses**. En effet, l'Organisation internationale du travail (OIT) averti dans un rapport que les télétravailleur·euses sont « **confrontés à des risques ergonomiques pouvant entraîner des troubles musculo-squelettiques** »³⁵ mais aussi à des risques psychosociaux, conséquences directes de l'isolement social que peut entraîner le télétravail.

a. Des risques pour la santé physique

Le télétravail induit des conséquences sur la santé physique, en cause principalement les facteurs suivants :

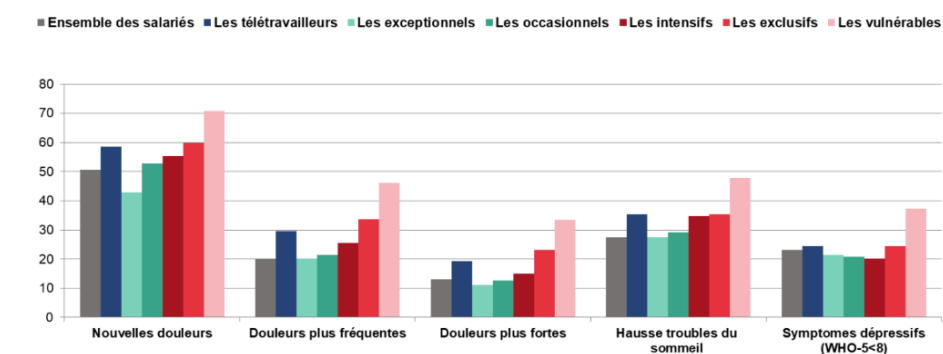
- ▶ **Augmentation de la sédentarité des salarié·es**
- ▶ Équipements inadaptés (assise, bureau...) : L'enquête Ugict-CGT pointe le fait que « **la prise en charge des équipements et frais professionnels se limite à l'ordinateur portable** »³⁶. Ainsi, malgré les recommandations de l'INRS sur le sujet, les équipements annexes tels que les fauteuils ergonomiques ou l'écran externe ne sont généralement pas financés par les employeur·euses.

L'enquête TraCov de la DARES met en évidence l'augmentation de douleurs déjà existantes et leur intensité ainsi que l'apparition de nouvelles douleurs. L'enquête menée par l'Ugict-CGT met en lumière que 40 % des salarié·es se plaignent de troubles musculosquelettiques (TMS) ou de migraines oculaires, les femmes étant davantage touchées par ces troubles.

En outre, le télétravail semble avoir un impact sur les **troubles du sommeil**.

Les groupes vulnérables et exceptionnels, dans lesquels les femmes sont surreprésentées, sont les plus touchés par ces douleurs physiques et les troubles du sommeil.

Les douleurs physiques augmentent avec le télétravail, surtout mal organisé



Champ : Salariés en janvier 2021 en France métropolitaine, hors activité partielle totale ou fermeture administrative.
Source : Dares, enquête Tracov.

Dares, Télétravail durant la crise sanitaire, Analyse n°9, février 2021

De plus, le télétravail peut être perçu comme une alternative en cas de maladie (ex : Covid), permettant de continuer à travailler à distance au lieu de bénéficier d'un arrêt maladie. Il serait intéressant à l'avenir de chiffrer l'importance de ce phénomène et d'identifier les risques en matière de santé.

35 - OIT - Le travail à domicile : De l'invisibilité au travail décent, janvier 2021

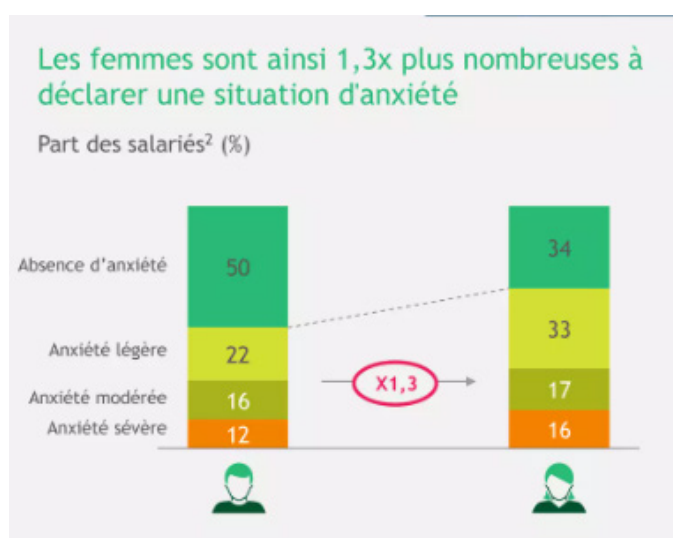
36 - Enquête nationale sur le télétravail, dossier de presse, Ugict & CGT, 2021

b. Des risques pour la santé mentale

Au-delà des conséquences sur la santé physique, la santé mentale des salarié-es est également impactée par le télétravail.

Les conséquences sur la santé mentale des salarié-es peuvent prendre les formes suivantes :

- ▶ **Symptômes dépressifs** : L'enquête Ugict-CGT relève que « **45 % des répondant.es sont en alerte dépressive et 19 % présentent un symptôme dépressif d'après l'échelle définie par l'Organisation mondiale de la santé³⁷** ». La catégorie de salarié-es « vulnérables » seraient par ailleurs la plus touchée par le développement de symptômes dépressifs, 37 % contre 23 % pour l'ensemble des salarié-es³⁸.
- ▶ **Augmentation de l'anxiété et du stress** : depuis le contexte de la Covid-19, 50 % des hommes déclarent faire face à une situation d'anxiété légère à sévère contre 66 % de femmes³⁹.



Enquête BCG-Ipsos

Lors de son audition, le Service de prévention et santé au travail Thalie Santé, rappelle que 40 % des femmes se sont plaintes d'une anxiété habituelle, contre 29 % des hommes. Certains des outils mobilisés par le télétravail tels que la visioconférence sont pointés comme étant particulièrement anxiogène, notamment par les femmes, qui prennent par ailleurs moins la parole lors de ces réunions.

- ▶ **Risque d'épuisement professionnel** : lors de l'étude BCG-Ipsos, à la question suivante : « Depuis le début de la crise sanitaire, avez-vous plus ou moins le sentiment d'être sur le point de craquer ou d'être en burn out », 34 % des femmes répondent positivement contre 28 % d'hommes⁴⁰. En outre, 34 % des femmes (contre 30 % des hommes affirment être plus fatiguées en télétravail qu'en présentiel⁴¹.
- ▶ **Isolement social** : le télétravail limite les opportunités d'avoir des événements informels et les temps de création de lien au sein des équipes. L'enquête de Malakoff Humanis de novembre 2020 « **18 % des salarié-e-s se sentent plus isolé-es professionnellement qu'auparavant** »⁴².

À noter qu'en 2021, 57 % des femmes participent à au moins une réunion d'équipe par semaine pour 63 % des hommes, ce qui s'explique sans doute par les situations de travail plus isolées des femmes⁴³. Le télétravail tendrait également à amoindrir le soutien apporté par les collègues et à réduire le sentiment d'appartenance à un collectif de travail⁴⁴

Comme mentionné dans l'étude de la Dares « **Cette dégradation de la santé mentale et physique est associée aux mauvaises conditions d'organisation du télétravail qu'ils subissent et qui accroissent les risques psychosociaux** »⁴⁵.

37 - Enquête nationale sur le télétravail, dossier de presse, Ugict & CGT, 2021

38 - Dares- Quelles conséquences de la crise sanitaire sur les conditions de travail et les risques psycho-sociaux ? (DARES ANALYSES N°28), mai 2021

39 - BCG & Ipsos - Crise de la COVID-19 : Un retour en arrière pour la parité hommes-femmes au travail ?, février 2021

40 - Idem

41 - Binet, S. (2022). Femmes qualifiées et télétravail : La double peine ? Travail, genre et sociétés, 48(2), 163-165

42 - Malakoff Humanis Etude Vulnérabilité 2020, 26 novembre 2020

43 - Babule, K., & Chappert, F. (2022). Les nouveaux risques professionnels du télétravail. Travail, genre et sociétés, 48(2), 153-156

44 - Résultats de l'enquête ACEMO de la Dares - mars 2022

45 - Dares- Télétravail durant la crise sanitaire : Quelles pratiques en janvier 2021 ? Quels impacts sur le travail et la santé ? (Dares Analyse N°9).

c. Exposition aux violences sexistes et sexuelles

1. Dans le cadre professionnel

Le télétravail s'est révélé, tant pendant qu'après la crise sanitaire, être propice à des situations de violence sexistes et sexuelles. Ces violences peuvent en particulier prendre la forme du cyberharcèlement, notion définie juridiquement dans le JORF n°2083 du 7 décembre 2018⁴⁶ comme étant du « **harcèlement moral ou sexuel commis au moyen d'un réseau de communication électronique** ». Le cyber harcèlement, qui peut également exister en situation de travail sur site, est rendu d'autant plus aisé dans un contexte de télétravail et de visioconférence où le lieu de vie et l'intimité du ou de la salarié-e peuvent être donnés à voir.

En outre, le passage à de nouveaux modes d'organisation et de communication induit par le télétravail, a vu se multiplier les comportements sexistes (ex : remarques sur le physique via Zoom, phénomène de mansrupting majoré par le fait qu'il est apparu que les femmes avaient davantage de difficulté à prendre la parole en visioconférence, mise à l'écart de manière intentionnelle de boucles d'emails ou ne pas envoyer d'invitations...)⁴⁷. Ces comportements accroissent les risques psychosociaux pour les femmes : elles sont effectivement plus touchées par la « **Zoom fatigue** »⁴⁸ du fait des pressions ressenties par rapport à leur apparence physique, elles se sentent « très » voire « extrêmement » fatiguées après une visioconférence, 13,8 % contre 5,5 % pour les hommes⁴⁹.

Le manque de prévention et de sensibilisation à ces risques du télétravail peut avoir de graves conséquences, d'autant que la détection de ces comportements est rendue plus difficile avec le travail en distanciel.

En outre, pour les personnes victimes de violences sexuelles ou sexistes dans le cadre du travail en présentiel, il y a un risque que le télétravail devienne une solution de fuite et soit finalement du télétravail subi. Selon l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA), en 2014, 11 % des femmes de l'Union européenne ont été victimes de violences physiques et/ou sexuelles perpétrées par un-e collègue.

Il convient donc de mener des actions simultanément pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles en télétravail et en présentiel.

2. Violences domestiques

La pratique du télétravail est susceptible de représenter un risque de surexposition aux violences domestiques pour les personnes victimes de telles violences, lesquelles sont majoritairement des femmes. En 2020, les femmes représentent ainsi plus de 82 % du total des victimes de morts violentes au sein du couple et 35 % d'entre elles étaient victimes de violences antérieures de la part de leur compagnon⁵⁰.

Le risque est que le télétravail assigne les salarié-es victimes de violence domestique à domicile, avec leur agresseur. Le véritable choix du télétravail ne peut pas être garanti et peut être fait sous contrainte de l'agresseur, la victime étant souvent en situation d'emprise.

En outre, le fait de télétravailler réduit les opportunités de détection des violences par l'employeur-euse et les autres salarié-es.

46 - JORF n° 0283 du 7 décembre 2018 - Journal officiel « Lois et Décrets » - Légifrance

47 - Harcèlement, 5 pratiques toxiques. Welcome to the jungle, mai 2021

48 - Is Zoom's UX subtly sexist?. Fast Company, avril 2021

49 - Zoom fatigue worse for women?, Stanford study finds, avril 2021

50 - Etude nationale sur les morts violentes au sein du couple. Année 2020 », ministère de l'Intérieur, Délégation aux victimes, août 2021

D Impacts sur l'évolution des carrières

La période de crise sanitaire ainsi que la massification du télétravail ont reconfiguré le monde du travail et créé des incertitudes. L'étude menée conjointement par le Boston Consulting Group et l'Ipsos, pointe une inquiétude plus accrue des femmes concernant leur avenir professionnel. En effet, dans le secteur privé seules 60 % des femmes auraient confiance en leur avenir professionnel, soit 15 % de moins que les hommes⁵¹. Ainsi bien qu'à l'heure actuelle nous n'ayons pas suffisamment de recul pour évaluer l'impact du télétravail sur les carrières, l'identification de points de vigilance est nécessaire.

a. Risque de réduction des opportunités de carrières

Ce risque du télétravail est particulièrement genré car comme le rappelle Rachel Silvera « **Les femmes sont davantage concernées par ce mode hybride, tandis que les hommes sont plus nombreux à avoir repris à plein temps en présence** »⁵².

Ce retour au présentiel genré pourrait avoir pour conséquence une réduction des propositions de promotions de carrières pour les femmes.

1. Déconnexion avec les réseaux professionnels

Le télétravail, parce qu'il entraîne une diminution des temps d'échange informel entre collègues, peut se révéler être un frein au développement et à l'entretien des réseaux professionnels dont on sait qu'ils jouent un rôle important dans les opportunités d'évolution de carrière. Or les femmes sont davantage exposées à ce risque comme le souligne l'enquête BCG-Ipsos (pendant la crise et en situation de télétravail, les femmes ont été 13 % de moins à avoir entretenu leur réseau professionnel⁵³).

2. Représentation négative du télétravail et pénalisation des carrières

La **culture du présentéisme** (encore très présente en France) qui se traduit par le fait que le simple fait d'être vu au bureau peut affecter les évaluations de performance et les promotions, risque de peser de manière défavorable sur les évolutions de carrières des personnes en télétravail. Le risque pour les télétravailleuses est que leur **travail soit invisibilisé** comparativement aux personnes revenues en présentiel. Ce phénomène se trouve potentiellement accentué pour les femmes dans la mesure où il a été constaté qu'en situation de télétravail, lors des réunions en visioconférence, les femmes avaient tendance à moins prendre la parole⁵⁴. De plus et comme souligné précédemment, la représentation du télétravail des femmes et en particulier des mères est perçue plus négativement que celui des hommes.

51 - BCG & Ipsos - Crise de la COVID-19 : Un retour en arrière pour la parité hommes-femmes au travail ?, février 2021

52 - Silvera R. CHRONIQUE Les risques du télétravail pour les femmes. Alternatives Economiques, avril 2022

53 - BCG & Ipsos - Crise de la COVID-19 : Un retour en arrière pour la parité hommes-femmes au travail ?, février 2021

54 - Idem

Par ailleurs, il est également possible de s'interroger sur le risque que le télétravail représente un frein au développement des compétences⁵⁵ et à terme pénalise les évolutions de carrières des personnes en télétravail. Une telle hypothèse, qui reste à investiguer dans la durée, pourrait s'expliquer par un moindre apprentissage en situation de travail avec ses pairs et d'autre part, par un accès moins facile à la formation professionnelle continue en situation de télétravail.

b. Risque pour les femmes d'être réassignées à domicile

1. Risque que le télétravail soit perçu comme un mode de garde

Du fait des confinements et de la fermeture des structures de garde formelles d'enfants pendant la crise sanitaire, une **confusion est née entre télétravail et mode de garde**. Le risque est grand que cette perception erronée du télétravail s'installe de manière insidieuse et conduisent certaines entreprises à mettre en œuvre des politiques de soutien à la parentalité moins disantes (exemple : remise en cause des journées enfants malades négociées sous prétexte que le télétravail permettrait de gérer une telle situation ou encore fermeture de crèche d'entreprise).

Des services de garde d'enfants inadaptés ou en quantité réduite au motif que davantage de personnes peuvent télétravailler pourraient avoir pour effet de réassigner les femmes à domicile dans le cadre d'un télétravail contraint, ces dernières assumant toujours plus que les hommes la charges des responsabilités familiales et freiner ainsi leur progression de carrière.

2. Risque similaire à celui des temps partiels

Au sein des couples, les **différences de salaires sont encore très marquées, l'écart de salaire est en général de 42 %, en défaveur des femmes⁵⁶**. Ainsi, dans la même dynamique que ce qu'il peut se passer avec les temps partiels, la personne du couple qui dispose du salaire le plus faible est plus susceptible de choisir cette solution pour favoriser l'articulation des temps de vie. Le télétravail revêt donc un risque similaire pour les femmes.

La massification du télétravail est encore relativement récente mais déjà ancrée dans les modes d'organisation du travail depuis le début de la crise sanitaire. Or ce mode d'organisation du travail regroupe un certain nombre **d'impacts disproportionnés pour les femmes du fait d'inégalités préexistantes**. Ces risques doivent être pris en compte afin d'éviter de créer une nouvelle source d'inégalité professionnelle.

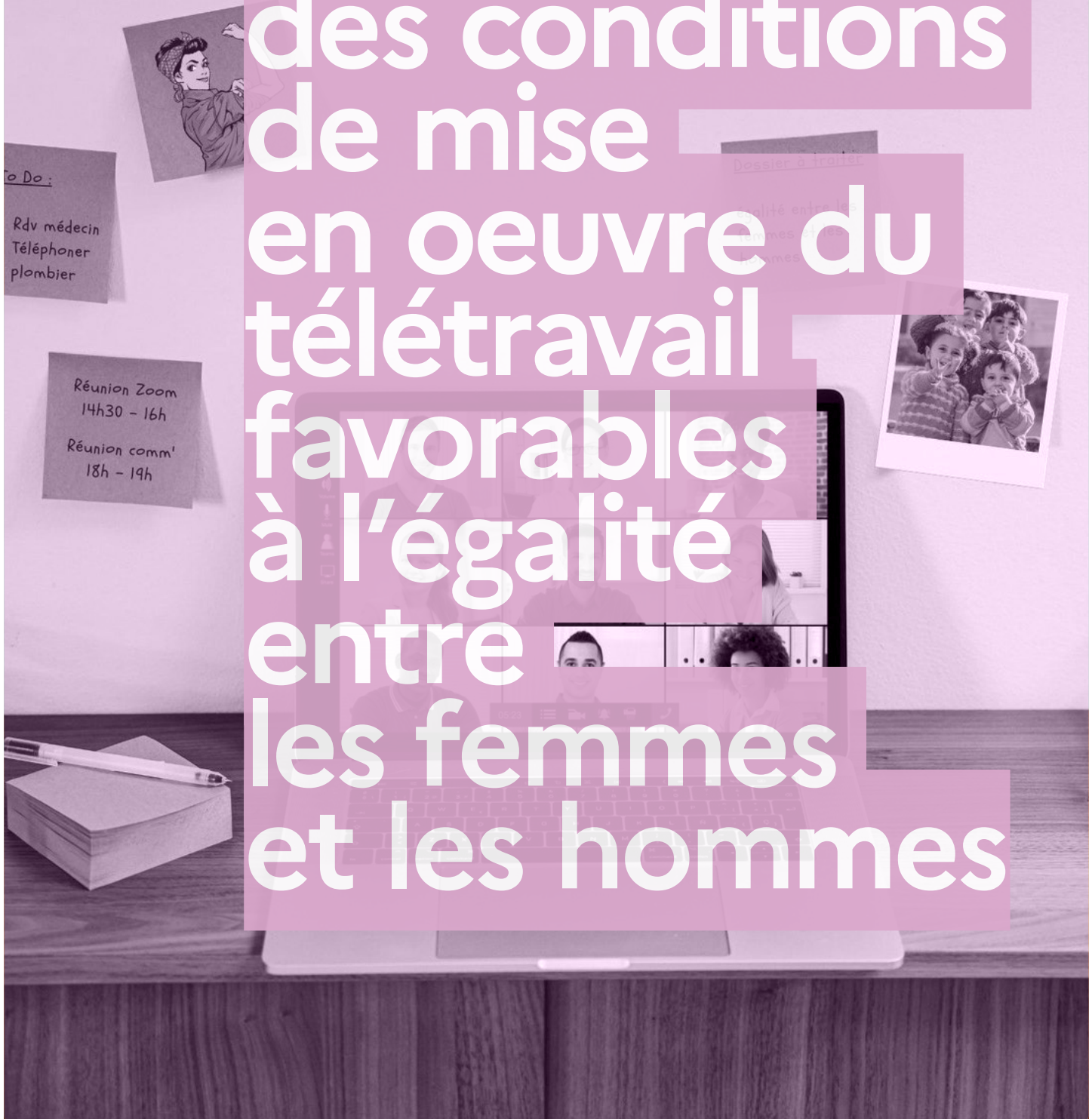
La mise en œuvre du télétravail doit donc impérativement être accompagnée de **mesures visant à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes**.

55 - Audition de l'Anact, 1er juin 2022

56 - Insee - Écart de revenus au sein des couples. Trois femmes sur quatre gagnent moins que leur conjoint (N° 1492), mars 2014

3

Recommandations pour des conditions de mise en oeuvre du télétravail favorables à l'égalité entre les femmes et les hommes



Néanmoins, le télétravail est un mode d'organisation du travail susceptible de présenter de **nombreux avantages pour les salarié-es** dès lors qu'il est collectivement encadré.

Cette pratique permet notamment aux salarié-es :

- ▶ Des **économies sur le coût et le temps des transports**⁵⁷ et la **réduction du stress qui y est lié** (notamment dans des métropoles où la circulation est particulièrement dense ou dans lesquelles il y a une saturation des systèmes de transports collectifs).
- ▶ Les **gains de temps** favorisés par le télétravail peuvent être utilisés dans des activités personnelles, domestiques ou relationnelles.
- ▶ D'avoir un **sentiment plus important d'autonomie dans leur organisation professionnelle**, pouvant favoriser une meilleure articulation des temps de vie.

Le télétravail est également perçu positivement par les employeur-euses qui peuvent y voir un gain de flexibilité et une productivité individuelle accrue.

Comme le souligne le rapport du Sénat⁵⁸, il peut en outre représenter des **avantages collectifs**, tels que la réduction du nombre d'accidentologie, d'embouteillages, ou encore la réduction des gaz à effet de serre (GES).

Aussi, afin que le télétravail ne contribue pas à exacerber les inégalités entre femmes et hommes dans le monde du travail et à créer de nouveaux risques professionnels mais qu'il soit au contraire une opportunité pour favoriser l'égalité professionnelle et l'émancipation de toutes et tous, le HCE, à l'aune des enseignements tirés de ses travaux, formule des recommandations organisées autour de 5 axes à savoir :

- ▶ Des recommandations transversales de portée générale pour promouvoir un télétravail vecteur d'égalité professionnelle
- ▶ Des recommandations visant à favoriser un accès égalitaire au télétravail
- ▶ Des recommandations visant à la mise en œuvre de conditions de travail favorable à l'égalité femmes/hommes
- ▶ Des recommandations pour prévenir les risques professionnels en situation de télétravail en tenant compte de l'exposition différenciée des femmes et des hommes
- ▶ Des recommandations pour un télétravail favorable à l'évolution professionnelle des femmes comme des hommes

57 - Évalué en France à 50 minutes (68 minutes en Ile-de-France), selon une [étude de 2015 de la Dares](#)

58 - [Rapport d'information fait au nom de la délégation sénatoriale à la prospective \(1\) sur : « 8 questions sur l'avenir du télétravail, vers une révolution du travail à distance ? », \(N° 89\). Sénat, octobre 2021](#)

A Recommandations transversales

a. Croiser les négociations sur le télétravail et sur l'égalité professionnelle

RECOMMANDATION 1 :

Intégrer le sujet de l'égalité professionnelle dans toutes ses dimensions dans les accords collectifs sur le télétravail (ou à défaut, dans les chartes) et inversement, introduire un thème dédié au télétravail dans les accords relatifs à l'égalité professionnelle/QVCT.

Afin de garantir une prise en compte des enjeux d'égalité professionnelle dans le cadre du développement du télétravail, il est important que ce mode d'organisation du travail soit encadré par des accords collectifs (ou à défaut par des chartes) et que ces accords, qu'ils soient signés au niveau des branches⁵⁹ ou des entreprises intègrent de manière systématique le sujet de l'égalité professionnelle dans toutes ces dimensions.

Comme le soulignait l'Anact lors de son audition, le sujet de l'égalité professionnelle doit être intégré comme enjeu à part entière dès le préambule des accords sur le télétravail et doit constituer un véritable principe méthodologique ce qui implique notamment une sensibilisation des négociateurs aux enjeux d'égalité, un diagnostic des inégalités F/H préalable, un pronostic d'impacts du travail sur les situations de travail des femmes et des hommes ou encore la mise en place d'indicateurs de suivi des inégalités et du télétravail générés.

De manière symétrique, il est également important d'introduire dans la négociation sur l'égalité professionnelle/QVCT un thème dédié au télétravail afin de définir un socle minimal d'éléments à prendre en compte pour la mise en œuvre d'un télétravail garant de l'égalité professionnelle, en particulier dans les accords signés au niveau des branches professionnelles.

b. Maintenir un équilibre entre présentiel et distanciel

RECOMMANDATION 2 :

Circonscrire le nombre de jours télétravaillables par semaine afin que le télétravail à 100 % soit limité à des situations exceptionnelles encadrées et instaurer des réunions d'équipe en présentiel pour prévenir le risque d'isolement.

59- Même si les accords de branche en matière de télétravail ne priment pas sur les accords d'entreprise, ces accords restent néanmoins nécessaires pour encadrer la pratique du télétravail en particulier dans les branches professionnelles constituées de TPE/PME au sein desquelles peu d'accord d'entreprise sont négociés et ce d'autant plus qu'il s'agit souvent de secteurs très féminisés.

Le télétravail à 100 % démultiplie les risques générés par le télétravail tant en termes de risques psycho-sociaux qu'en termes d'impact sur les parcours professionnels, ces risques étant majorées pour les femmes, comme cela a été souligné précédemment.

C'est pourquoi, le HCE recommande aux partenaires sociaux de limiter, dans le cadre des accords collectifs (ou des chartes), le nombre de jours pouvant être télétravaillés par semaine et de réserver le télétravail à 100 % à des situations exceptionnelles et encadrées dans le cadre desdits accords, comme par exemple le cas des femmes enceintes ou encore celui des salarié-es en situation de handicap pour lesquelles le télétravail peut permettre un maintien dans l'emploi; étant précisé qu'un suivi adapté est alors nécessaire pour prévenir tout effet négatif sur la santé ou la carrière.

Le principe de la limitation des jours de télétravail est cohérent avec les résultats des différentes enquêtes menées auprès des employeur-euses et des salarié-es mettant en évidence une préférence pour le télétravail en mode hybride avec 2 jours de télétravail par semaine. De même, les accords d'entreprises prévoient le plus souvent une formule de deux jours de télétravail par semaine⁶⁰.

En outre, la limitation des jours de télétravail, pour être vraiment efficace en terme de prévention des risques liés au télétravail, doit s'accompagner de la mise en place d'un temps de présence simultanée sur site de l'ensemble des membres du collectif de travail et à ce titre, l'instauration d'une réunion d'équipe régulière en présentiel est préconisée. Ce temps de présence partagé et ces réunions doivent ainsi permettre de limiter le risque d'isolement, de favoriser la cohésion sociale et la possibilité pour chaque salarié-e de développer son réseau.

Cette recommandation n'est a priori pas genrée mais permet de limiter les impacts disproportionnés du télétravail sur les femmes. Elle se justifie notamment car le taux de retour sur site n'est pas égal entre les femmes et les hommes, ces derniers revenant plus souvent en présentiel.

c. Produire des statistiques genrées au niveau national

RECOMMANDATION 3 :

Mettre en place un outil statistique national avec des données genrées quantitatives et qualitatives sur le télétravail et favoriser les travaux de recherche sur ce sujet afin de pouvoir suivre dans le temps l'impact de ce mode d'organisation du travail sur l'égalité professionnelle.

Lors de ces travaux, le HCE a pu constater le manque de données statistiques genrées sur le sujet du télétravail. Or, la production de telles données constitue un enjeu majeur afin d'acquérir une connaissance précise sur les impacts générés du télétravail et de pouvoir mieux prévenir les risques potentiels sur l'égalité professionnelle.

C'est pourquoi, il est nécessaire de disposer d'un outil national avec des données genrées, tant quantitatives que qualitatives, sur le télétravail. Cette production statistique pourrait être coordonnée par l'Insee et la Dares en y associant les partenaires sociaux des branches professionnelles via leurs observatoires prospectifs des métiers et des qualifications et leurs rapports de branche.

En outre, il serait pertinent que ces données puissent être présentées annuellement devant la formation Égalité Professionnelle du HCE afin d'en assurer le suivi et l'analyse.

Enfin, il est également important que des travaux de recherche au long cours puissent être engagés sur le sujet « *télétravail/égalité professionnelle* » et que les financements adéquats soient prévus pour se faire.

60 - Dares - Les accords d'entreprise portant sur le télétravail : quels usages pendant la crise sanitaire? (Dares Analyses N°57) Novembre 2022

d. Sensibiliser aux impacts genrés du télétravail

RECOMMANDATION 4 :

Mettre en place au niveau des branches professionnelles des actions de sensibilisation des employeur·ses et des salarié·es (particulièrement pour les TPE/PME) afin de donner à voir les impacts genrés du télétravail

La question du télétravail, appréhendée au prisme des inégalités de genre est encore peu abordée et reste souvent un impensé au sein des organisations et parmi les salarié·es.

On retrouve ainsi souvent l'idée que la pratique du télétravail est neutre vis-à-vis du genre ou bien que ce mode d'organisation du travail serait particulièrement bénéfique aux femmes car il permettrait une meilleure gestion des contraintes domestiques lesquelles pèsent plus souvent sur celles-ci que sur les hommes.

Il est donc important de faire connaître auprès des employeur·euses et des salarié·es les risques liés au télétravail en lien avec les enjeux d'égalité professionnelle. À ce titre, les branches professionnelles doivent investir cette question et jouer pleinement leur rôle de « *faire savoir* » en mettant en place des actions de sensibilisation sur les impacts genrés du télétravail auprès des employeur·euses et des salarié·es de leur secteur respectif.

B Recommandations pour un accès égalitaire au télétravail

a. Établir des critères d'éligibilité au télétravail basés sur les activités

RECOMMANDATION 5 :

Établir, au niveau des accords de branche ou d'entreprises (ou à défaut des chartes), des critères d'éligibilité au télétravail basés sur les activités et non sur les métiers, en ayant une vigilance vis-à-vis des potentielles discriminations directes ou indirectes, y compris dans la définition des tâches télétravaillables

Pour réduire le plus possible le risque de fracture entre emplois télétravaillables et emplois non télétravaillables (fracture qui potentiellement peut jouer en la défaveur des femmes dans la mesure où les métiers majoritairement féminins - assistantat, métiers du service, etc... - sont intuitivement perçus comme moins télétravaillables), il est important que les partenaires sociaux et les employeur-euses appréhendent la question de l'éligibilité des emplois au télétravail, non pas dans le cadre d'une approche globale par métier mais sous l'angle d'une analyse concrète des tâches à accomplir, conformément à l'ANI de 2020.

Cette approche permet en effet de déterminer de manière fine et pragmatique les activités qui pour un poste donné peuvent être réalisées en télétravail, ce qui permet ensuite de déterminer l'éligibilité de ce dernier au télétravail ainsi que la quotité de temps.

L'usage d'une telle méthode a ainsi pour effet direct d'élargir le champ des métiers éligibles au télétravail.

Les partenaires sociaux des branches professionnelles se doivent de donner l'impulsion en ce domaine, en particulier dans les secteurs d'activités composées essentiellement de TPE/PME où la négociation d'entreprise est par nature moins dynamique ou inexistante.

En outre, les négociateurs doivent être sensibilisés aux questions de représentations genrées des métiers et doivent avoir une vigilance particulière dans la définition des critères d'éligibilité au télétravail afin de ne pas créer des situations de discrimination directe ou indirecte. Ainsi et par exemple, le fait de prévoir dans un accord que le télétravail n'est pas accessible pour les emplois à temps partiel est de nature à créer une discrimination à l'égard des femmes puisque ces dernières sont plus souvent dans des emplois à temps partiel que les hommes.

Dans son analyse d'accords télétravail 2020-2021, l'Anact préconise de prendre appui sur les critères d'éligibilité, au moment de la mobilisation du principe de réversibilité, et de prendre le temps d'un retour d'expérience.

b. Promouvoir une meilleure mixité des métiers

RECOMMANDATION 6 :

Promouvoir une meilleure mixité des métiers en termes de politique publique en y associant les branches professionnelles

Pour favoriser un égal accès au télétravail entre les femmes et les hommes, il est également nécessaire de renforcer la mixité des métiers afin qu'il n'y ait pas de déséquilibre trop important dans leur représentation respective au sein des métiers par nature non télétravaillables.

Aussi, les pouvoirs publics doivent renforcer leur action en faveur de la promotion de la mixité des métiers, étant rappelé que cet enjeu de mixité des métiers doit être appréhendé dès les débuts de la formation et de l'orientation professionnelle et nécessite ainsi une approche interministérielle coordonnée. En particulier, le ministère de l'éducation nationale doit être pleinement engagé dans la lutte contre les stéréotypes de genre dès le plus jeune âge.

En outre, les politiques publiques en faveur de la mixité des métiers doivent être menées en concertation avec les branches professionnelles des secteurs concernés afin que l'ensemble de la filière professionnelle soit impliquée et qu'ainsi, l'effet levier de l'engagement de l'Etat puisse jouer à plein.

L'action en faveur de la mixité des métiers doit également se conjuguer avec l'amélioration de la qualité des emplois à prédominance féminine (tant en termes de conditions de travail que de rémunération) et la reconnaissance des compétences nécessaires à l'exercice de ces métiers.

C Recommandations pour des conditions de télétravail égalitaires

a. Fournir des outils et équipements adaptés

RECOMMANDATION 7 :

Garantir aux salarié-es les équipements et outils nécessaires à un télétravail de qualité et les former à leur usage.

Comme souligné précédemment, l'expérience du télétravail pendant la crise sanitaire a mis en évidence le fait que les femmes étaient moins bien pourvues que les hommes en termes d'équipement et d'outils numériques complets sur site et à distance. Il est également apparu qu'elles maîtrisaient moins bien l'usage de ces outils que les hommes ce qui a eu pour conséquence qu'elles ont été davantage empêchées dans leur travail.

Si une partie de ces écarts semble avoir été résorbée depuis, la marge de progression reste encore importante et il appartient aux employeur-euses d'assurer l'égal accès des salarié-es aux équipements et outils numériques, conformément à l'article 7 de l'ANI de 2005 ainsi qu'à l'ANI de 2020, en appliquant notamment le principe selon lequel à responsabilité et/ou besoin équivalent doit correspondre un même niveau d'équipement.

En outre, l'ensemble des salarié-es doit être formé à l'usage des outils numériques en télétravail afin d'être en mesure d'accomplir leurs missions dans de bonnes conditions et ce, conformément aux deux ANI précités.

Enfin, il importe également de veiller à ce que les processus de digitalisation mis en œuvre au sein des organisations pour permettre le télétravail soient réellement aboutis afin de ne pas complexifier les tâches à réaliser.

b. Assurer la prise en charge des frais

RECOMMANDATION 8 :

Réintroduire dans le code du travail le principe selon lequel l'employeur-euse doit prendre à sa charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail.

Le principe jurisprudentiel selon lequel les frais engagés par un-e salarié-e dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail doivent être supportés par l'employeur-euse s'applique à l'ensemble des situations de travail dont le télétravail.

Néanmoins et parce que le télétravail s'exerce le plus souvent au domicile du ou de la salarié-e et peut ainsi induire des difficultés quant à la définition des frais devant être pris en charge, il apparaît nécessaire de poser de manière spécifique dans la loi, le principe de cette prise en charge en réintroduisant dans l'article L1222-10 du code du travail la disposition supprimée par l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 laquelle prévoyait

que l'employeur-euse est tenu à l'égard de ses salarié-es en télétravail de prendre à sa charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail.

Cette question de la prise en charge de l'ensemble des coûts du télétravail se pose avec une acuité particulière dans le contexte actuel de l'augmentation du coût de l'énergie dont il convient de souligner l'impact genré.

En situation de télétravail, cette augmentation du coût de l'énergie pèse en effet davantage sur le salaire des femmes puisqu'elles sont statistiquement moins rémunérées que les hommes et qu'en outre, elles sont plus souvent que les hommes à la tête d'une famille monoparentale (plus de 80 % des familles monoparentales ont une femme à leur tête).

La prise en charge par l'employeur-euse de l'ensemble des coûts liés au télétravail constitue ainsi un enjeu de premier plan pour la promotion d'un télétravail porteur d'égalité entre les femmes et les hommes, alors même que comme le souligne la Dares, l'indemnisation des frais n'est traitée que dans moins de la moitié des accords collectifs d'entreprise portant sur le télétravail⁶¹.

c. Assurer l'effectivité du droit à la déconnexion

RECOMMANDATION 9 :

Garantir l'effectivité du droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion est entré dans le code du travail avec la loi travail du 8 août 2016. Il figure ainsi parmi les thèmes de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle/QVCT (à défaut d'accord, l'employeur-euse doit élaborer une charte). En outre, en cas de non-respect du droit à la déconnexion, la responsabilité de l'employeur-euse peut être engagée au titre de son obligation de sécurité et des règles applicables en matière de durée du travail.

En situation de télétravail, le respect du droit à la déconnexion est d'autant plus important dans la mesure où, comme cela a été souligné précédemment, il existe un risque de brouillage entre les temps de vie personnelle et professionnelle ainsi qu'un risque de fractionnement du temps de travail, risques auxquelles les femmes sont davantage exposées, avec pour conséquence un risque accru d'hyper connexion. De même, l'intensification de la charge de travail, combinée à l'usage des outils numériques peut conduire à un risque de connectivité permanente.

L'ANI de 2020 sur le télétravail pose ainsi le principe selon lequel la mise en œuvre du télétravail doit prendre en compte le droit à la déconnexion. Au niveau européen, la résolution du 21 janvier 2021⁶² du parlement européen rappelle également l'importance du droit à la déconnexion, en particulier en situation de télétravail.

Si le principe du droit à la déconnexion est ainsi posé, il importe d'en assurer la pleine effectivité ce qui nécessite de la part des employeur-euses de mettre en place les mesures nécessaires tant d'un point de vue technique (déconnexion des serveurs par exemple) que managériales (encadrement des plages horaires de travail, suivi de la charge de travail...). En outre, les employeur-euses doivent également sensibiliser leurs salarié-es aux risques de l'hyperconnexion et veiller à l'exemplarité des managers sur ce sujet.

Par ailleurs et comme le préconise l'Anact dans son analyse de 50 accords télétravail 2020-2021, il convient de rechercher les causes de sur-connexion (présentisme numérique, reporting supplémentaire, tensions dans le collectif, incertitudes vis à vis de l'avenir,...)

61 - Dares - Les accords d'entreprise portant sur le télétravail : quels usages pendant la crise sanitaire? (Dares Analyses N°57) Novembre 2022

62 - Résolution du parlement européen du 21 janvier 2021 contenant des recommandations à la commission sur le droit à la déconnexion.

d. Former les managers

RECOMMANDATION 10 :

Former les managers au management des salarié-es en télétravail /travail hybride en incluant un volet « égalité professionnelle ».

Comme le souligne l'ANI de 2020, le télétravail réinterroge les pratiques managériales lesquelles doivent évoluer et s'adapter à ce mode particulier d'organisation du travail laissant plus d'autonomie aux salarié-es dans l'organisation de leurs activités.

C'est pourquoi, il est important qu'aux seins des organisations, les managers soient formés au management des salarié-es et des activités en situation de télétravail/travail hybride notamment pour faire reculer la culture du présentisme et permettre de bâtir une véritable relation de confiance avec leurs équipes en évitant le sur-contrôle, tout en préservant le collectif de travail. De même, la formation pourrait utilement mettre l'accent sur la communication écrite, le télétravail rendant l'usage des emails plus fréquents dans la relation de travail.

En outre, cette formation doit intégrer un volet consacré à l'égalité professionnelle afin que les managers s'approprient les enjeux d'égalité femmes/hommes en lien avec le télétravail et soient à même de mieux identifier et prévenir les risques spécifiques qui en découlent.

Par ailleurs, l'animation de groupe de discussion peut être, comme le souligne l'Anact, un levier pour parler des conditions de travail hybride réel des femmes et des hommes.

e. Garantir des espaces de travail sur site adapté et développer les tiers lieux

RECOMMANDATION 11 :

Garantir à chaque salarié-e un espace de travail adapté sur le site de l'entreprise et développer les tiers lieux comme alternative au domicile

Le développement du télétravail conduit les employeur-euses à repenser leurs espaces de travail. Dans le cadre de ces réaménagements, il est important que les environnements de travail sur site permettent à chaque salarié-e, femme et homme, de réaliser ses missions dans les meilleures conditions, l'optimisation des espaces ne devant pas avoir pour conséquences de dégrader la qualité de vie au travail des salarié-es.

En particulier, le développement de certaines pratiques comme le flex-office, associé à une réduction des locaux, ne doit pas compromettre le principe de réversibilité du télétravail, le ou la salarié-e en télétravail devant garder la possibilité de revenir sur site s'il ou elle le souhaite et donc bénéficier d'un espace de travail adapté sur site et permettant d'effectuer les activités individuelles et collectives.

Ceci est d'autant plus important pour les femmes qui connaissent des contextes de télétravail à domicile souvent moins favorables que les hommes en termes d'espace dédié. En outre, le retour sur site peut également être nécessaire pour fuir une situation de violences domestiques. Par ailleurs, les conditions de travail hybride réelles ne permettent pas toujours d'effectuer toutes les activités à distance, même si elles sont a priori télétravaillables.

Il est également important de développer les tiers lieux comme alternative au domicile pour l'exercice du télétravail et ce particulièrement pour les femmes. En effet, comme évoqué ci-dessus, elles ont moins souvent accès à un espace dédié au domicile et le télétravail peut les exposer davantage au risque de violence domestique. En outre, elles sont plus souvent interrompues dans leur travail par leur entourage que les hommes et souffrent davantage du risque d'isolement.

Les pouvoirs publics doivent ainsi favoriser le développement des tiers-lieux comme alternative au domicile sur l'ensemble du territoire et les employeur-euses doivent organiser l'accès à de tels lieux pour leurs salarié-es en télétravail.

D Recommandation pour prévenir les risques professionnels en prenant en compte l'exposition différenciée des hommes et des femmes

a. Prévenir les violences sexistes et sexuelles

RECOMMANDATION 12 :

Développer des mesures de prévention des violences sexistes et sexuelles en situation de télétravail en y intégrant un volet sur les violences domestiques afin d'en faire un levier à sa mise en œuvre égalitaire.

La prévention des violences au travail du fait du genre est un axe incontournable pour la mise en œuvre d'un télétravail qui soit levier d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Comme évoqué précédemment, le télétravail est susceptible d'exposer les salarié-es et en particulier les femmes, à des situations de violence au travail du fait du genre. L'éloignement physique peut en effet engendrer un sentiment d'impunité de la part des auteurs de ces violences et favoriser en particulier des situations de cyber-harcèlement.

C'est pourquoi, les organisations, dans la droite ligne des dispositions de la convention 190 de l'OIT⁶³ et de sa recommandation n°206⁶⁴, se doivent de développer des mesures visant à prévenir ce type de violence en mettant en place un véritable plan d'actions incluant notamment la formation sur ces sujets des managers et des référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ainsi que la sensibilisation des salarié-es ou encore la mise en place de procédures d'alerte et d'enquête adaptées.

En outre, le télétravail, parce qu'il s'exerce le plus souvent à domicile, est susceptible de favoriser des situations de violences domestiques, comme souligné précédemment. Il importe donc que les plans d'action mis en œuvre intègrent également un volet portant spécifiquement sur la détection et la prévention de ce type de violence, étant rappelé que tant la convention de l'OIT 190⁶⁵ et sa recommandation 206⁶⁶ que le dernier plan national de

63 - [Convention n°190 de l'Organisation Internationale du Travail sur la violence et le harcèlement au travail](#)

64 - La [recommandation n°206 de l'OIT](#) complète les dispositions de la convention n°190 et vise à orienter l'action des Etats.

65 - Cf article 10 f) de la convention n°190 de l'OIT

66 - Cf article 18 de la recommandation n° 206 de l'OIT

santé au travail (2021-2025)⁶⁷, appellent les employeur·euses à prendre en compte les violences domestiques dans leur politique de prévention des risques professionnels.

b. Évaluer les risques et mettre en œuvre un plan d'actions

RECOMMANDATION 13 :

Intégrer dans le DUERP les risques liés au télétravail en tenant compte de l'impact différencié de l'exposition aux risques en fonction du sexe et mettre en place un plan d'action adapté

Afin de prévenir les risques professionnels en lien avec le télétravail, l'employeur, qui est tenu d'une obligation de sécurité vis-à-vis de ses salarié·es, se doit d'évaluer les risques spécifiques à ce mode d'organisation du travail.

Il importe, conformément à la loi, que cette évaluation prenne en compte l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe, les résultats de cette évaluation devant être transcrit dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

En outre et à la suite de cette évaluation, il convient pour l'employeur de mettre en œuvre un plan d'actions comprenant des mesures de prévention adaptées permettant de garantir un télétravail protecteur de la santé tant mentale que physique des femmes et des hommes.

Parmi les mesures à mettre en place dans le cadre de ces plans d'action, il est notamment recommandé de former les managers à la prévention des risques psycho-sociaux, risques auxquels les salarié·es, et en particulier les femmes, sont potentiellement surexposés en situation de télétravail. De même, il apparaît également pertinent de sensibiliser l'ensemble du collectif de travail à ce sujet.

c. Associer les services de prévention et de santé au travail

RECOMMANDATION 14 :

Associer les services de prévention et de santé au travail à la mise en place et au suivi du télétravail.

Au terme de l'article L4622-2 du code du travail, les services de prévention et de santé au travail (SPST) ont pour mission d'éviter toute altération de la santé, tant physique que mentale, des travailleur·euses du fait de leur travail.

Aussi, parce que le télétravail en tant que mode d'organisation du travail peut avoir un impact sur la santé des salarié·es, il apparaît pertinent d'associer les SPST à sa mise en œuvre et ce, d'autant plus que l'article 7 de la loi du 2 août 2021 prévoit qu'ils doivent tenir compte de l'impact du télétravail sur la santé et l'organisation du travail dans leur mission de conseil auprès des employeur·euses et des salarié·es.

Le recours au SPST peut ainsi être préconisé au cas par cas pour effectuer des études de postes à domicile dans le cadre de la mise en œuvre du télétravail.

En outre, s'il est constaté une atteinte à la santé du ou de la salariée, le SPST peut préconiser un aménagement de poste de nature à supprimer cette atteinte (en terme d'équipement de travail notamment). Le SPST pourra également en fonction des situations préconiser un retour sur site (comme par exemple en cas de violences domestiques en situation de télétravail).

67 - 4e Plan santé au travail (PST) 2021-2025. (2021). Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion

E Recommandations pour un télétravail favorable à l'évolution professionnelle des femmes comme des hommes

a. Soutenir la parentalité et aide

RECOMMANDATION 15 :

Renforcer les politiques publiques d'accueil de la petite enfance ainsi que celles pour la prise en charge des personnes dépendantes et consolider les politiques d'entreprise de soutien à la parentalité et à l'aide.

Comme il a été mis en exergue précédemment, il existe un risque, en particulier pour les femmes, que le télétravail ne soit pas un mode d'organisation du travail librement choisi mais soit davantage un choix subi pour pallier l'absence de modalité de garde adaptée de leurs enfants en bas âge ou encore pour répondre à des contraintes de prise en charge de proches en situation de dépendance.

Les femmes sont en effet davantage exposées à ce risque dans la mesure où ce sont ces dernières qui assument davantage les charges familiales en lien avec la garde des enfants et qu'en outre, elles sont bien plus souvent que les hommes en situation de monoparentalité. Elles sont également en première ligne en matière d'aide et d'assistance aux personnes dépendantes, la majorité des aidant.es familiaux étant des femmes.

Il est donc primordial de renforcer les politiques publiques dans ces deux domaines. Ainsi et comme le préconise le CESE dans son rapport du 22 mars 2022⁶⁸, un véritable service public de l'accueil de la petite enfance doit être mis en place afin de permettre à chaque famille de bénéficier d'une solution de garde adaptée pour son enfant. De même, les pouvoirs publics doivent s'engager de manière plus volontariste dans la création d'un service public pour la prise en charge du grand-âge et de ses conséquences en matière de perte d'autonomie.

Parallèlement à l'action des pouvoirs publics, les organisations doivent être pleinement engagées sur ces sujets et renforcer leur action de soutien à la parentalité (crèche d'entreprise, jours de congé enfants malade...) et aux salariés en situation d'aide.

68 - CESE - Vers un service public d'accueil de la petite enfance Vers un service public d'accueil de la petite enfance, mars 2022

b. Prévoir des dispositions spécifiques pour les salarié·es en situation de vulnérabilité

RECOMMANDATION 16 :

Intégrer dans les accords (ou à défaut dans les chartes) des dispositions spécifiques pour les personnes en situation de vulnérabilité

Afin de développer un télétravail vecteur d'égalité et d'émancipation pour toutes et tous, les accords télétravail (et à défaut, les chartes), doivent prendre en compte les situations spécifiques des salarié·es confronté·es à des circonstances particulières de vulnérabilité afin de leur permettre un accès adapté au télétravail.

Le télétravail peut en effet être un mode d'organisation du travail permettant de maintenir en emploi et de favoriser les parcours professionnels des personnes connaissant, de manière temporaire ou pérenne, une situation où le travail sur site peut être rendu plus difficile ou empêché et qu'aucune autre solution alternative n'existe.

Il s'agit notamment de la situation des personnes en situation de handicap, des femmes enceintes ou encore des salarié·es aidant.es familiaux⁶⁹ qui rappelons-le encore sont le plus souvent des femmes. Les personnes atteintes d'une maladie chronique évolutive peuvent également être les bénéficiaires de telles mesures.

Les dispositions relatives au télétravail de cette catégorie de salarié·es doivent, outre un volet concernant l'accès adapté à ce mode d'organisation du travail, veiller à mettre en place un dispositif de suivi renforcé afin de s'assurer que le télétravail ne produit pas d'effet négatif sur la santé ou l'évolution de carrière des salarié·es concerné·es.

c. Intégrer des indicateurs « télétravail » dans la BDESE

RECOMMANDATION 17 :

Intégrer des indicateurs « *télétravail* » dans la partie Égalité professionnelle de la BDESE

Afin de pouvoir appréhender l'impact dans le temps du télétravail sur les évolutions de carrière, la rémunération ou encore l'employabilité des femmes et des hommes et le cas échéant, pouvoir corriger les effets négatifs constatés, les employeur·euses et les représentant·es du personnels ainsi que leurs organisations syndicales doivent être en mesure de disposer d'un certain nombre d'informations pour objectiver le sujet.

C'est pourquoi, il est préconisé d'intégrer dans la partie consacrée à l'égalité professionnelle de la Base de Données Économiques, sociales et Environnementales (BDESE) des indicateurs relatifs au télétravail, ce qui nécessite d'enrichir en ce sens le contenu du diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes (article L 2312-36 du code du travail).

Ces indicateurs qui doivent être genrés, pourront notamment préciser le nombre de jours de télétravail demandés avec une répartition par poste et niveau hiérarchique ainsi que le nombre de refus (avec de même une répartition par poste et niveau hiérarchique).

69 - Le code du travail prévoit que lorsque le télétravail est mis en place par accord collectif ou par une charte, ces derniers doivent prévoir les modalités d'accès au télétravail pour les travailleuseuses en situation de handicap ainsi que pour les salariées enceintes, cette dernière disposition résultant de la [loi n°2021-1774 du 24 décembre 2021](#). En outre, en l'absence d'accord collectif ou de charte, l'employeur·euse doit motiver sa décision de refus du télétravail lorsqu'elle est formulée par un ou une salarié·e en situation de handicap ou proche aidant.e.

d. Mettre en place d'un suivi des carrières

RECOMMANDATION 18 :

Suivre l'évolution de carrières des salarié·es en télétravail/travail hybride

Comme évoqué précédemment, le télétravail est susceptible d'impacter le parcours professionnel des salarié·es. Il est donc important que les employeur·euses soient particulièrement attentifs à cette question vis-à-vis des salarié·es pratiquant ce mode d'organisation du travail.

Ainsi, et en lien avec la recommandation précédente, le HCE recommande aux employeur·euses de mettre en place un suivi de l'évolution de carrière des salarié·es en télétravail/travail hybride.

Ce suivi pourra porter notamment sur l'évolution de la rémunération, les promotions ou encore sur l'accès à la formation. Il pourra s'effectuer en lien avec l'entretien annuel prévu à l'article L1222-10 du code du travail.

Conclusion

L'égalité femme-homme est un sujet transversal qu'il convient d'analyser de manière systématique, le télétravail en est l'illustration.

La pratique du télétravail propulsée et généralisée par le contexte de la crise sanitaire est en voie de se pérenniser. Les confinements et périodes postérieures ont donné à voir les **risques spécifiques pour les femmes que peut représenter le télétravail**. L'analyse de ce mode d'organisation du travail par le biais du genre est donc indispensable afin d'éviter un renforcement des inégalités femmes-hommes préexistantes.

La mise en place de mesures favorisant **l'égal accès au télétravail, des conditions de télétravail égalitaires, la prise en compte des risques sur la santé ainsi que sur les parcours professionnels**, permettrait ainsi de créer les conditions pour que le télétravail ne soit non pas un **frein mais un levier pour l'égalité professionnelle**.

L'impact à long terme du télétravail sur les enjeux d'égalité femmes/hommes doit constituer un véritable sujet de recherche et être investigué notamment par le biais d'une production de données statistiques genrées. Il y a par ailleurs un **enjeu important de diffusion de l'information sur le sujet** tant auprès des organisations que de leur salarié-es

Remerciements

Le présent rapport résulte des travaux menés par la Formation « *Égalité Professionnelle* » du Haut Conseil à l'Égalité et a été adopté par un vote à la majorité de ses membres. Il a été réalisé avec le concours de personnalités extérieures et avec l'appui du Secrétariat général du HCE. Que l'ensemble de ces personnes en soient remerciées.

- Madame Sylvie PIERRE-BROSSOLETTE, présidente du HCE

Les membres de la Formation *Égalité Professionnelle* :

▸ CFDT :

- Béatrice LESTIC, titulaire
- Dominique MARCHAL, titulaire
- Alexis GUITTON, titulaire
- Didier JUNKER, titulaire
- Franck HERRMANN, titulaire
- Florian PIPARD, suppléant
- Catherine LAUMONT, suppléante
- Clotilde CORNIÈRE, suppléante
- Jean-Marie ROBERT, suppléant
- Patrick BLANCHARD, suppléant

▸ CGT :

- Sophie BINET, titulaire
- Jean-Baptiste DELGENES, titulaire
- Benoit GARCIA, titulaire
- Emmanuelle LAVIGNAC, titulaire
- Frédérique BARTLETT, suppléante

- Eric CORROYER, suppléant

- Fabrice ZANGARA, suppléant

- Claire SERRE-COMBE, suppléante

▸ CGT-FO :

- Béatrice CLICQ, titulaire

- David FISK, titulaire

- Gabriel THOISON, suppléant

- Monique GARREAU, suppléante

▸ CFE-CGC:

- Carole CANO, titulaire

- Mickael DUC, titulaire

- Marielle MANGEON, suppléante

- Michel MOINE, suppléant

▸ CFTC:

- Pascale COTON, titulaire

- Aurélie CHASSEBOEUF, suppléante

Organisations patronales :

▸ MEDEF :

- Armelle CARMINATI, titulaire

- Renaud GIROUDET, titulaire

- Charlotte PAREZ, titulaire

- Pia VOISINE, titulaire

- Charles ZNATY, titulaire

- Simon METAYER, titulaire

- Florian COLOMBI, suppléant

- Laurence D'ORGLANDES, suppléante

- Pierre-Mathieu JOURDAN, suppléant

- Delphine POUPONNEAU, suppléante

- Sébastien VELEZ, suppléant

- Lucie LAFLECHE, suppléante

▸ **CPME :**

- **Sophie IBORRA**, titulaire
- **Dominique DU PATY**, titulaire
- **Thierry DOLL**, titulaire
- **Jean-Lou BLACHIER**, titulaire
- **Marie-Agnès MANDIN**, suppléante
- **Christine CHEZE-DHO**, suppléante
- **Elliot DEMOUY**, suppléante
- **Jean-Eudes DU MESNIL DU BUISSON**, suppléante

▸ **U2P :**

- **Hervé GASTAUD**, titulaire
- **Jean-Baptiste MOUSTIE**, suppléant

▸ **UDES :**

- **Manuelle PINTO**, titulaire
- **Marie-Pierre LE BRETON**, suppléante

▸ **FNSEA :**

- **Laurence PAILLAT**, titulaire
- **Morgan OYAUX**, suppléant

▸ **FESAC:**

- **Malika SEGUINEAU**, titulaire
- **Catherine BAYOL**, suppléant

Personnalités qualifiées :

- | | | |
|-----------------------------|--------------------------|---------------------------|
| ▸ Charles ARKWRIGHT | ▸ Yannick L'HORTY | ▸ Florence ROPION |
| ▸ Isabelle COLLET | ▸ Michel MINE | ▸ Rachel SILVERA |
| ▸ Pascale GERARD | ▸ Mathieu NARCY | ▸ Vincent PERROTIN |
| ▸ François GUILLAUME | ▸ Claire PEDINI | ▸ Mansour ZOBERI |
| ▸ Tatiana JAMA | ▸ Sophie POCHIC | |

Membres invité-es :

- | | | |
|----------------|---------------|----------------|
| ▸ ANACT | ▸ SDFE | ▸ DGEFP |
| ▸ APEC | ▸ DGT | |

Personnalités extérieures entendues :

- **Emilie VAYRE**, Professeure des universités en psychologie du travail, Université de Lyon 2
- **Gabrielle SCHUTZ**, Maîtresse de conférence en sociologie du travail, Université de Paris Saclay.
- **Karine BABULE**, chargée de mission Organisations hybrides et Égalité de l'ANACT
- **Florence CHAPPERT**, responsable de la mission Égalité Intégrée de l'ANACT
- **Elisabeth ALGAVA**, Responsable du département Conditions de travail et santé de la Dares
- **Louis-Alexandre ERB** : chargé d'étude à la Dares
- **Laurence BRETON KUENY**, Vice-présidente de l'ANDRH, Présidente de l'ANDRH de Seine-Saint-Denis et DRH du groupe Afnor
- **Christine CALDEIRA**, secrétaire générale de l'ANDRH
- **Maya HAGEGE**, déléguée générale de l'AFMD
- **Claire GUILLEMAIN**, directrice générale de Thalie santé
- **Yann HILAIRE**, Ergonome du travail chez Thalie Santé
- **Olivier COLDEFY**, Psychologue clinicien et coordinateur du pôle sur les risques psycho-sociaux chez Thalie Santé

Pour le Secrétariat général :

- ▶ **Madame Paola BERGS**, secrétaire générale
- ▶ **Madame Juliana BRUNO**, responsable de la communication et des relations presse
- ▶ **Madame Audrey ELLOUK BARDA**, Rapporteuse
- ▶ **Madame Elvina GUILLAUME**, stagiaire en charge de la formation égalité professionnelle
- ▶ **Madame Alice LECHAT**, stagiaire en charge de la formation égalité professionnelle
- ▶ **Madame Pauline STUMPF** stagiaire en charge de la formation égalité professionnelle
- ▶ **Monsieur Davy BEAUVOIS**, apprenti en communication digitale

Bibliographie

A. Études, rapports, articles scientifiques

- ▶ ANACT : [Le télétravail au défi de la qualité du travail et de la santé, publication de l'Anact](#) (décembre 2021)
- ▶ ANACT : [Installer le télétravail dans la durée ? Analyse d'accords télétravail, décembre 2021](#)
- ▶ ANACT : [Covid-19 : quels impacts sur les conditions de travail des femmes et des hommes ?](#) (Aout 2020)
- ▶ APEC: [Télétravail des cadres, entreprises et managers à la recherche de nouveaux équilibres](#), janvier 2022
- ▶ Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre pendant la crise sanitaire Covid-19. Dares d'avril 2020 à décembre 2022. (enquête Acemo décembre 2020-avril 2022)
- ▶ Albouy, V., & Legleye, S. (2020). Conditions de vie pendant le confinement : Des écarts selon le niveau de vie et la catégorie socioprofessionnelle (No 197). Insee. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4513259>
- ▶ Babule, K., & Chappert, F. (2022). Les nouveaux risques professionnels du télétravail. Travail, genre et sociétés, 48(2), 153-156. <https://doi.org/10.3917/tgs.048.0153>
- ▶ Batut, C. (2020). Que savons-nous aujourd'hui des effets économiques du télétravail ? (No 270). Direction Générale du Trésor. <https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/e498785a-85c7-4f1c-a43c-7e91d5c0841c/files/1c78380a-82ac-43ad-88d4-1f60430cf2cf>
- ▶ Beatriz, M., Bègue, M., Coutrot, T., Duval, M., Erb, L., Inan, C., Mauroux, A., & Rosankis, E. (2021). Quelles conséquences de la crise sanitaire sur les conditions de travail et les risques psycho-sociaux ? (DARES ANALYSES No 28). Dares. https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/9bdbceec60416e2944c584578463f5e0a/Dares%20Analyses_Conditions-de-travail_RPS_Consequences-crise-sanitaire.pdf
- ▶ Binet, S. (2022). Femmes qualifiées et télétravail : La double peine ? Travail, genre et sociétés, 48(2), 163-165. <https://doi.org/10.3917/tgs.048.0163>
- ▶ Blanc, M.-A., & Coton, P. (2022). Vers un service public d'accueil de la petite enfance. CESE. <https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/284585.pdf>
- ▶ BOULAY-ESPÉRONNIER, C., CUKIERMAN, C., & SAUTAREL, S. (2021). Rapport d'information fait au nom de la délégation sénatoriale à la prospective (1) sur : « 8 questions sur l'avenir du télétravail, vers une révolution du travail à distance ? », (No 89). Sénat. <https://www.senat.fr/rap/r21-089/r21-0891.pdf>
- ▶ Boring, A., & Moroni, G. (2021). Turning back the clock : Beliefs in gender norms during lockdown. 45.
- ▶ Carli, L. L. (2020). Women, Gender equality and COVID-19. Gender in Management : An International Journal, 35(7/8), 647 655. <https://doi.org/10.1108/GM-07-2020-0236>
- ▶ Centre Hubertine Auclert : [Télétravail et égalité femmes-hommes : état des lieux, enjeux et recommandations](#) (mars 2022)
- ▶ Champeaux, H., & Marchetta, F. (2022). Couples in Lockdown : "La vie en rose"? Economie et Statistiques Economics and Statistics, 536 37, 27 50.
- ▶ <https://doi.org/10.24187/ecostat.2022.536.2087>
- ▶ COVID : le futur du travail vu par les DRH. (2020). Ipsos et ANDRH. https://web-assets.bcg.com/img-src/Observatoire-ANDRH-BCG_tcm9-252159.pdf
- ▶ Crise de la COVID-19 : Un retour en arrière pour la parité hommes-femmes au travail ? (2021). BCG, IPSOS. <https://www.ipsos.com/fr-fr/crise-de-la-covid-19-un-retour-en-arriere-pour-la-parite-femmes-hommes-au-travail>
- ▶ Damon, J., & Heydemann, C. (2021). Renforcer le modèle français de conciliation entre vie des enfants, vie des parents et vie des entreprises. <https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/281835.pdf>

- ▶ Diard, C., & Dufour, N. (2021). Dans quelle mesure les accords d'entreprise permettent-ils de prévenir les risques liés au télétravail ? *Revue de l'organisation responsable*, 16(1), 25-37.
- ▶ Enquête nationale sur le télétravail. (2021). CGT Ingés Cadres Techs. <https://ugictcgt.fr/wp-content/uploads/sites/19/2021/09/DOSSIER-TE%CC%81LE%CC%81TRAVAIL-UGICT-CGT-6-sept-2021-ok.pdf>
- ▶ Enquête SUMER 2016-2017 : Bilan de la collecte (No 156). (2018). INRS. <file:///C:/Users/utilisateur/Downloads/tf260.pdf>
- ▶ Erb, L., Inan, C., Beatriz, M., Bèque, M., Coutrot, T., Do, T.-P.-T., Duval, M., Mauroux, A., & Rosankis, E. (2022). Télétravail durant la crise sanitaire : Quelles pratiques en janvier 2021 ? Quels impacts sur le travail et la santé? (ANALYSES N°9). https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/5171e9d0f2d214774c44afc82353563a/Dares-Analyses_Teletravail-durant-crise-sanitaire-Partiques-Impacts.pdf
- ▶ Étude nationale sur les morts violentes au sein du couple en 2020. (s. d.). Ministère de l'Intérieur. <https://www.interieur.gouv.fr/actualites/dossiers/mobilisation-contre-violences-intrafamiliales/etude-nationale-sur-morts>
- ▶ Études Vulnérabilités 2020 : Regards croisés Salariés et Dirigeants. (2020). Malakoff Humanis. <https://newsroom.malakoffhumanis.com/assets/etude-vulnerabilites-malakoff-humanis-6063-63a59.html?lang=fr>
- ▶ Givord, P., & Sihol, J. (2020). Confinement : Des conséquences économiques inégales selon les ménages (Insee première No 1822). Insee. [file:///C:/Users/utilisateur/Downloads/ip1822%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/utilisateur/Downloads/ip1822%20(2).pdf)
- ▶ Gouyon, M., Malard, L., & Monin, R. (2021). Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre pendant la crise sanitaire Covid-19. Dares. https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/5fec6cac680c001ef87138e553dcae5f/dares_acemo_covid_synthese_janvier.pdf
- ▶ Hallépée, S. (2019). Quels sont les salariés concernés par le télétravail ? (No 51). Dares. https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/dares_analyses_salaries_teletravail.pdf
- ▶ [Infographie] Télétravail : Un an après, et toujours en mode dégradé. (2021, septembre 6). Ugict - CGT Ingés Cadres Techs. <https://ugictcgt.fr/infographie-teletravail-un-an-apres-et-toujours-en-mode-degrade/>
- ▶ Lambert, A., Cayouette-Remblière, J., Guérait, E., Bonvalet, C., Girard, V., & Langlois, L. (2020). COCONEL COronavirus et CONfinement : Enquête Longitudinale « Logement, travail, voisinage et conditions de vie : Ce que le confinement a changé pour les Français » (Note de synthèse n°9, vague 11). INED. https://www.ined.fr/fichier/rte/General/ACTUALIT%3%89S/Covid19/COCONEL-note-synthese-vague-11_Ined.pdf
- ▶ Lambert, A., Cayouette-Remblière, J., Guérait, É., Le Roux, G., Bonvalet, C., Girard, V., & Langlois, L. (2020). Le travail et ses aménagements : Ce que la pandémie de covid-19 a changé pour les Français. *Population & Sociétés*, 579(7), 1-4. <https://doi.org/10.3917/popsoc.579.0001>
- ▶ Lapeyre, N., & Silvera, R. (2022). Télétravail, un nouveau genre de risque ? *Travail, genre et sociétés*, 48(2), 147-151. <https://doi.org/10.3917/tgs.048.0147>
- ▶ Le monde du travail en confinement : Une enquête inédite. (2020). Ugict et la CGT des Ingés Cadres Techs. <https://luttevirale.fr/wp-content/uploads/2020/05/RAPPORT-ENQUETE-UGICT-CGT-VFINALE.pdf>
- ▶ Le travail à domicile : De l'invisibilité au travail décent. (2021). [Résumé analytique]. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/documents/publication/wcms_765897.pdf
- ▶ Le vécu du travail et du chômage pendant la crise sanitaire liée au Covid 19 (2021) | Enquête TraCov. Dares. (s. d.). <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/enquete-source/le-vecu-du-travail-et-du-chomage-pendant-la-crise-sanitaire-liee-au-covid-19-2021>
- ▶ Les français et le télétravail. (2021). ELABE. <https://elabe.fr/wp-content/uploads/2021/06/tt.pdf>
- ▶ Letourneux, F. (2022). Les figures du travail à distance : Logiques sociales et effets de genre. *Travail, genre et sociétés*, 48(2), 173-176. <https://doi.org/10.3917/tgs.048.0173>
- ▶ Malakoff Humanis. (2021, février 9). Baromètre annuel Télétravail 2021 de Malakoff Humanis—Newsroom Malakoff Huma... <https://newsroom.malakoffhumanis.com/actualites/barometre-annuel-teletravail-2021-de-malakoff-humanis-db57-63a59.html>
- ▶ Morin, T. (2014). Écarts de revenus au sein des couples : Trois femmes sur quatre gagnent moins que leur conjoint (Insee première No 1492). Insee. [file:///C:/Users/utilisateur/Downloads/ip1492%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/utilisateur/Downloads/ip1492%20(1).pdf)

- ▶ Pailhé, A., Solaz, A., & Wilner, L. (2022). Travail domestique et parental au fil des confinements en France : Comment ont évolué les inégalités socio-économiques et de sexe ? [Economie et Statistique]. Insee. file:///C:/Users/utilisateur/Downloads/ESprepub_Pailhe-et-al_FR.pdf
- ▶ Presenti, M. (2022). Les accords d'entreprise portant sur le télétravail : Quels usages durant la crise sanitaire? (Dares Analyses No 57). https://www.dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/c37292c3ff7e8dc74217e5e013888423/DA_t%C3%A9l%C3%A9travail_accords.pdf
- ▶ Quelles étaient les conditions de travail en 2019, avant la crise sanitaire ? (No 44). (2021). Dares. https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/59a5f946a323ee54b63ba76a1c0bed63/Dares-Analyses_Les%20conditions%20de%20travail%20en%202019%2C%20avant%20la%20crise%20sanitaire2.pdf
- ▶ Sanzari, C. M., Dennis, A., & Moss-Racusin, C. A. (2021). Should I stay or should I go? : Penalties for briefly de-prioritizing work or childcare. Journal of Applied Social Psychology, 51(4), 334-349. <https://doi.org/10.1111/jasp.12738>
- ▶ Schütz, G., & Noûs, C. (2021). Pour une sociologie du télétravail ancrée dans les organisations. Sociologies pratiques, 43(2), 1-12. <https://doi.org/10.3917/sopr.043.0001>
- ▶ Silvera, R. (2022, novembre 4). Le vrai chiffre des inégalités salariales entre femmes et hommes. Alternatives Économiques. <https://www.alternatives-economiques.fr/rachel-silvera/vrai-chiffre-inegalites-salariales-entre-femmes-hommes/00105035>
- ▶ Vayre, É. (2019). Les incidences du télétravail sur le travailleur dans les domaines professionnel, familial et social. Le travail humain, 82(1), 1-39. <https://doi.org/10.3917/th.821.0001>
- ▶ Vayre, É. (2021). Comment télétravailler demain ? L'Économie politique, 92(4), 62-73.
- ▶ Zilloniz, S. (2015). Les temps de déplacement entre domicile et travail : Des disparités selon l'organisation des horaires de travail (Dares Analyses No 81). Dares. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/2015-081.pdf>

B. Ouvrage

- ▶ Canivenc, S., & Cahier, M.-L. (2021). Le travail à distance dessine-t-il le futur du travail ? Presses des Mines-Transvalor la Fabrique de l'industrie.

C. Textes officiels

- ▶ Convention C190—Convention (n°190) sur la violence et le harcèlement, 2019. (s.d.). Consulté 01 décembre 2022, à l'adresse https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- ▶ Accord National Interprofessionnel du 26 novembre pour une mise en œuvre réussie du télétravail (2020). CPME, MEDEF, U2P, CGT, CGT-FO, CFDT, CFE-CGT, & CFTC. https://uimm.lafabriquedelavenir.fr/wp-content/uploads/2021/03/2020-11-26_ANI_Teletravail_14.pdf
- ▶ JORF n° 0283 du 7 décembre 2018—Légifrance. (s. d.). Consulté 20 décembre 2022, à l'adresse <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/jo/2018/12/07/0283>
- ▶ LOI n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives (1), 2012-387 (2012).
- ▶ Recommandation R206—Recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019. (s. d.). OIT. Consulté 20 décembre 2022, à l'adresse https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206
- ▶ Textes adoptés—Droit à la déconnexion—Jeudi 21 janvier 2021. (2021, janvier 21). Parlement européen. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_FR.html

Annexe

Contribution commune des organisations patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel et des organisations patronales représentatives au niveau national et multi-professionnel

MEDEF, CPME, U2P, FESAC, FNSEA

Les organisations patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel et celles représentatives au niveau national et multi-professionnel sont très investies dans la lutte contre les discriminations sexistes en entreprise et la défense de l'égalité professionnelle comme en témoigne, notamment, leur implication dans la mise en place de l'index relatif à l'égalité salariale et les différentes actions qu'elles mettent en œuvre tant au niveau national que local.

Néanmoins, le projet de rapport « pour une mise en œuvre du télétravail soucieuse de l'égalité entre les femmes et les hommes » a reçu un avis défavorable de la part de l'ensemble organisations patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel (MEDEF, CPME, U2P) et de deux organisations représentatives au niveau national et multi-professionnel (FESAC, FNSEA).

Ce rapport élaboré dans le cadre du HCE appelle en effet plusieurs observations et suscite d'importantes critiques, **s'agissant, tant du diagnostic (1)** que des recommandations qu'il comporte (2), même s'il est nécessaire de se montrer attentif aux problèmes de discriminations entre les hommes et les femmes pouvant apparaître dans ce contexte et d'envisager des pistes d'amélioration du télétravail pouvant concerner, de fait, particulièrement les femmes.

À cet égard, il a été notamment préconisé, du côté des organisations patronales, de valoriser les outils présentés dans l'ANI du 26 novembre 2020 relatif au télétravail à l'issue d'un diagnostic paritaire et nous déplorons l'absence de prise en compte des diverses propositions des organisations patronales.

1. Un diagnostic fragile et partial

Le rapport dresse un état des lieux de la situation des femmes s'agissant du télétravail qui suscite plusieurs critiques :

- ▶ Il s'appuie sur des études établies selon une méthodologie discutable (1.1)
- ▶ Il comporte un bilan à charge contre le télétravail féminin (1.2)

1.1. Un diagnostic fondé sur des études établies selon une méthodologie discutable

Le diagnostic du rapport relatif au télétravail féminin s'appuie des travaux soulevant plusieurs questions, voire, plusieurs objections :

- ▶ Le diagnostic du rapport repose en bonne partie sur des études sociologiques et ne comporte aucune précision sur la méthodologie appliquée par leurs auteurs, qui permettrait de mieux évaluer la portée et la fiabilité des résultats repris dans le rapport ;
- ▶ Le diagnostic est également essentiellement fondé sur des études et enquêtes de perception. Cela s'explique probablement par le fait qu'il n'existe pas à l'heure actuelle suffisamment d'études statistiques permettant d'identifier objectivement des particularités relatives aux conditions de télétravail des femmes.

À ce stade, la plupart des études disponibles sont essentiellement des études de perception dépourvues, à notre sens, de recul et de rigueur scientifique suffisants.

Il conviendrait, pour l'avenir, de réaliser des études comparées plus poussées et à plus long terme de la situation des hommes et des femmes en télétravail portant notamment sur les effets du télétravail sur la santé des salariés (charge mentale, addiction, sédentarité) et les évolutions de carrière des télétravailleurs.

- ▶ Les travaux des sociologues repris dans le rapport ne semblent pas tenir compte d'autres données sociologiques qui pourraient remettre en question leurs résultats. Ainsi, il a été démontré, en sociologie notamment, que les hommes ont plus de difficultés que les femmes à s'exprimer sur les problèmes rencontrés dans leur travail ainsi que leur santé psychique. Dès lors, les études de perception utilisées dans le rapport pourraient conduire à établir un diagnostic erroné sur les différences entre la situation des femmes et des hommes s'agissant de l'accès au télétravail ou de sa pratique.
- ▶ Le diagnostic du rapport reprend très largement les résultats d'enquêtes dont certaines pourraient présenter un risque de partialité (par exemple : enquête de la CGT-UGICT de 2020 qui est fréquemment citée dans le rapport).
- ▶ Le diagnostic du rapport s'appuie sur des retours d'expérience vécues pendant la crise sanitaire caractérisée par un recours contraint, massif et inédit au télétravail pendant une période exceptionnelle où les établissements d'accueil des jeunes enfants ainsi que les établissements scolaires étaient fermés. Il ne permet donc pas de rendre parfaitement compte des cas de recours au télétravail en période normale, reposant sur le double volontariat de l'employeur et salarié. Il convient de rester particulièrement prudent quant aux enseignements pouvant être tirés de la mise en œuvre du télétravail pendant la crise sanitaire, ce qui n'est pas nécessairement bien pris en compte dans le rapport.

Dans ces conditions, les constats du rapport relatifs au télétravail nous semblent devoir être nuancés et relativisés.

1.2. Un diagnostic à charge contre le télétravail féminin

Les études de perception sur lesquelles reposent le diagnostic du rapport du HCE traduisent une vision globalement négative du télétravail féminin.

S'il est brièvement fait mention des opportunités que représente le télétravail pour les salariés (meilleure autonomie, gain de temps dans les transports, meilleure qualité de vie, etc.), ce mode d'organisation du travail est présenté essentiellement comme un risque pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

S'agissant des femmes, le rapport déplore à la fois que ces dernières ne puissent accéder à ce mode d'organisation du travail dès lors qu'elles occupent majoritairement les postes non télétravaillables et que celles dont les postes sont télétravaillables soient mises en danger par le télétravail.

En d'autres termes, le télétravail est présenté comme un risque, une source de discrimination pour les femmes salariées, un « problème » généré.

Or, en dépit du manque de statistiques fiables et de recul sur le sujet, on ne peut nier que ce mode d'organisation du travail présente à la fois des avantages et des inconvénients pour toutes les parties prenantes (employeurs et salariés).

S'agissant des salariés, les avantages, inconvénients et difficultés du télétravail peuvent concerner aussi bien les femmes que les hommes, même si, dans certains secteurs d'activités, un genre étant surreprésenté, ils semblent ne concerner qu'une partie de la population, féminine ou masculine.

Par conséquent, pour améliorer le télétravail des femmes, il est moins question de corriger des inégalités liées au genre des salariés dans le télétravail, que de corriger des dysfonctionnements du télétravail pouvant affecter autant les femmes que les hommes, quand bien même certains d'entre eux concernent davantage les femmes en raison du type de poste que ces dernières occupent parfois plus fréquemment (poste peu qualifié, autonomie réduite, poste plus récemment ouvert au télétravail car moins adapté jusqu'alors à cette organisation spécifique) ou en raison de la structure genrée du personnel dans un secteur d'activité (sexe sur représenté).

À cet égard, nous tenons à rappeler l'utilité de poursuivre les politiques visant à développer la mixité dans tous les emplois, afin que les postes non télétravaillables ne concernent pas plus l'un ou l'autre sexe. Il convient de souligner le fait que la mise en œuvre des politiques en faveur de la mixité ne repose pas exclusivement sur les entreprises mais plus largement sur la société dans son ensemble (pouvoir public, secteur éducatif, entourage familial, etc.) qui doit lutter contre les stéréotypes de genre s'agissant des orientations et choix professionnels.

Pour illustrer cette critique du diagnostic relatif à la situation des femmes au regard du télétravail, on peut relever plusieurs constats tirés du rapport :

- ▶ Les femmes rencontrent plus de difficultés à obtenir du télétravail ;
- ▶ Les femmes disposent de moins de marge de manœuvre dans la sphère familiale ;
- ▶ Les femmes ont moins de marge de manœuvre dans la sphère professionnelle ;
- ▶ Les femmes bénéficient moins souvent d'un espace de travail et d'un équipement adaptés à leur domicile ;
- ▶ Les femmes sont plus souvent interrompues dans leur travail ;
- ▶ Les exigences émotionnelles sont accrues pour les femmes ;
- ▶ Pénalisation des carrières des femmes ;
- ▶ Risque de réduction des opportunités de carrière pour les femmes ;
- ▶ Diminution du temps de loisirs des femmes ;
- ▶ Risque sur la santé des télétravailleurs ;
- ▶ Impact négatif du télétravail sur l'évolution des carrières ;
- ▶ Risque que le télétravail soit perçu comme un mode de garde.

2. Des recommandations contradictoires avec les propositions de l'ANI du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail

Le rapport du HCE comporte des recommandations en contradiction avec certains accords nationaux interprofessionnels, en particulier l'ANI du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail (2.1).

Il ne met pas suffisamment en valeur l'ANI du 26 novembre 2020 comme outil pour l'amélioration des conditions du télétravail au service des femmes (2.2).

2.1. Les contradictions entre le rapport du HCE et l'ANI du 26 novembre 2020

Le rapport du HCE comporte une série de recommandations dont certaines contredisent le contenu de ***l'ANI du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail, adopté par sept des huit partenaires sociaux représentatifs au niveau national et interprofessionnel au terme d'une négociation équilibrée dans un cadre consensuel.***

À cet égard, le Haut conseil à l'égalité n'est pas un cadre adapté pour refaire cet exercice paritaire et remettre ainsi en cause le travail réalisé dans le cadre de la négociation de l'ANI du 26 novembre 2020.

Pour mémoire, l'objectif de l'ANI du 26 novembre 2020 était de rappeler le cadre juridique du télétravail et de clarifier les dispositions de la loi afin de proposer un outil pratique pour accompagner les entreprises dans le recours au télétravail, sans limiter leur liberté de choix de recourir à ce mode d'organisation des relations de travail. Ainsi, le télétravail ne doit pas devenir une contrainte qui pèserait sur les entreprises et doit être concilié avec la performance sociale et économique de l'entreprise.

C'est au niveau de l'entreprise (ou le cas échéant au niveau de la branche) et en respectant le cadre légal et conventionnel en vigueur, que doivent être définies les règles relatives à l'organisation du télétravail, au plus près des réalités de terrain des salariés.

Or, plusieurs recommandations du rapport tendent à brider, en contradiction avec l'ANI du 26 novembre 2020, la liberté des entreprises de recourir au télétravail et d'encadrer, en privilégiant le dialogue social, ce mode d'organisation du travail selon leur besoins spécifiques. Par ailleurs, loin de se cantonner à donner des recommandations visant à développer des bonnes pratiques au sein des entreprises, le rapport propose explicitement des évolutions visant à modifier le cadre légal du télétravail. Enfin, les recommandations du rapport ne tiennent compte à aucun moment des spécificités des entreprises en fonction de leur taille.

Parmi les recommandations en contradiction avec l'ANI Télétravail de 2020, nous pouvons notamment signaler :

- ▶ **La recommandation 1** : « Intégrer le sujet de l'égalité professionnelle dans toutes ses dimensions dans les accords collectifs sur le télétravail (ou à défaut, dans les chartes) et inversement, introduire un thème dédié au télétravail dans les accords relatifs à l'égalité professionnelle/QVCT. »
- ▶ **La recommandation 2** : « Circonscrire le nombre de jours télétravaillables par semaine afin que le télétravail à 100 % soit limité à des situations exceptionnelles encadrées et instaurer des réunions d'équipe en présentiel pour prévenir le risque d'isolement. »

À notre sens, la décision de circonscrire le nombre de jours de télétravail par semaine doit être prise au niveau de l'entreprise même s'il est pertinent de sensibiliser les entreprises sur les risques du télétravail à 100 % (isolement, éclatement du collectif etc.),

- ▶ **La recommandation 5** : « Établir, au niveau des accords de branche ou d'entreprises (ou à défaut des chartes), des critères d'éligibilité au télétravail basés sur les activités et non sur les métiers, en ayant une vigilance vis-à-vis des potentielles discriminations directes ou indirectes, y compris dans la définition des tâches télétravaillables »

L'ANI télétravail du 26 novembre 2020 précise que la définition des activités télétravaillables relève avant tout du dialogue professionnel au sein des entreprises.

S'agissant de l'identification des activités de l'entreprise pouvant faire l'objet de télétravail, il convient de rappeler que la mission première du chef d'entreprise est de pouvoir répondre aux demandes de ses clients en s'appuyant sur les équipes de l'entreprise.

La question de l'organisation concrète du travail, et notamment l'identification des activités de l'entreprise pouvant faire l'objet de télétravail, conditionne la réussite de ces missions essentielles et relève donc nécessairement de la responsabilité de l'employeur et de son pouvoir de direction, sans préjudice des dispositions du code du travail et conventionnelles applicables aux relations collectives de travail dans l'entreprise.

Afin d'être mis en place de manière efficiente et pérenne, le télétravail doit s'intégrer dans une organisation du travail adaptée. Une analyse préalable des activités éligibles facilite sa mise en œuvre. Pour ce faire, les partenaires sociaux considèrent que le dialogue professionnel permet de repérer les activités pouvant être exercées en télétravail. La définition des critères d'éligibilité peut utilement alimenter le dialogue social.

Dans le cadre de ses missions habituelles, le CSE est consulté sur les décisions de l'employeur relatives à l'organisation du travail ayant un impact sur la marche générale de l'entreprise, dont les conditions de mise en œuvre et le périmètre du télétravail.

En outre, vouloir établir des critères d'éligibilité au télétravail basés sur les activités et non sur les métiers n'est pas nécessairement pertinent. Une telle approche ne peut valablement être adoptée s'agissant par exemple des métiers de cuisinier ou d'agent logistique.

- ▶ **La recommandation 8** : « Réintroduire dans le code du travail le principe selon lequel l'employeur-euse doit prendre à sa charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail. »

La recommandation propose une modification des dispositions générales de la loi encadrant le télétravail. Ce faisant, le Haut Conseil à l'Égalité outrepassé son rôle qui est d'examiner les moyens de supprimer les inégalités entre les femmes et les hommes et non de réformer les dispositions générales du droit du travail.

- ▶ **La recommandation 12** : « Développer des mesures de prévention des violences sexistes et sexuelles en situation de télétravail en y intégrant un volet sur les violences domestiques afin d'en faire un levier à sa mise en œuvre égalitaire. »

Il convient de rappeler que l'employeur ne peut exercer un véritable contrôle sur le domicile ni sur la vie privée du salarié.

Dans ce contexte l'employeur peut évidemment prendre des initiatives pour accompagner, dans la mesure de ses possibilités, les salariés qui se déclarent victimes de violence domestique.

À cet égard, l'ANI du 26 novembre 2020 propose un mode d'action proportionné et adapté aux obligations et aux moyens de l'employeur, à savoir, la possibilité d'un retour sur site en cas de signalement ainsi que la formation de référents.

- ▶ **La recommandation 13** : « Intégrer dans le DUERP les risques liés au télétravail en tenant compte de l'impact différencié de l'expositions aux risques en fonction du sexe et mettre en place un plan d'action adapté. »

Cette recommandation interfère avec les dispositions de l'ANI Santé au travail du 9 décembre 2020 et la loi du 2 août 2021 qui en a découlé. En effet, la loi du 2 août 2021 a réservé la nécessité de réaliser un plan d'actions découlant du DUERP à certaines entreprises, en fonction de leur taille (entreprises de plus de 20 salariés). La recommandation du HCE reviendrait de nouveau à modifier la loi et à revenir sur le contenu de l'ANI Santé au travail signé en 2020 par sept partenaires sociaux représentatifs au niveau national et interprofessionnel.

2.2. L'ANI du 26 novembre 2020 : un outil pour l'amélioration des conditions du télétravail au service des femmes

Il convient de préciser que le sujet de l'égalité professionnelle a été pris en compte par les partenaires sociaux lors de la négociation de l'ANI du 26 novembre 2020. Il a été fait le choix de rappeler que « le télétravail ne doit pas être un frein au respect de l'égalité entre les femmes et les hommes et que l'employeur s'assure de l'égalité d'accès au télétravail entre les femmes et les hommes. C'est une des conditions de réussite de sa mise en œuvre. »

Comme indiqué dans l'ANI du 26 novembre 2020 « La pratique du télétravail ne peut influencer négativement sur la carrière des femmes et des hommes. L'éloignement physique du salarié en télétravail des centres de décision ou du manager ne doit pas conduire à une exclusion des politiques de promotion interne et de revalorisation salariale ».

En outre, à chaque étape de la mise en œuvre du télétravail, les outils législatifs, réglementaires et conventionnels existants et à la disposition des entreprises, notamment l'ANI du 26 novembre 2020 qui complète et modifie l'ANI du 19 juillet 2005, permettent de prévenir ou corriger les dysfonctionnements relatifs au télétravail rencontrés par les salariés, y compris, lorsqu'ils affectent davantage les femmes.

Ces outils, lorsqu'ils sont bien mis en œuvre par les entreprises, permettent de lutter efficacement contre les risques liés au télétravail et contribuent au respect de l'égalité professionnelle.

Il s'agit de :

- ▶ Veiller au respect du caractère volontaire du passage en télétravail pour les salariés
- ▶ Vérifier que les salariés peuvent travailler dans des conditions matérielles adaptées au télétravail
- ▶ Lutter contre l'éclatement du collectif de travail, l'isolement, l'invisibilisation des salariés en télétravail
- ▶ Veiller au respect du droit à la déconnexion
- ▶ Veiller à l'égalité professionnelle, des salaires et à l'évolution des carrières des femmes et des hommes



Papier recyclé

HCE
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

**HAUT CONSEIL
À L'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES**

55, rue Saint-Dominique - 75007 Paris
Courriel : haut-conseil-egalite@pm.gouv.fr
Téléphone : 01 42 75 86 91

www.haut-conseil-egalite.gouv.fr
Recevoir toutes nos informations : bit.ly/HCECP

Nous suivre :

