

L'impact de la crise sanitaire sur l'égalité professionnelle

Consultation lancée par FETE en mai 2020



Introduction

Lors du confinement imposé en France par la pandémie de la COVID-19 de mars à mai 2020, les salariées et bénévoles de FETE ont réfléchi à un moyen de mieux appréhender l'impact de la crise sanitaire en termes d'égalité professionnelle.

Une consultation a donc été lancée à la fin du confinement auprès de trois publics cibles : des femmes du réseau de FETE (des intervenantes de nos événements, des partenaires, etc.) des représentant·e·s syndicaux·ales et des services RH. L'idée était également d'explorer des nouveaux axes de travail pour les mois et années à venir.

Trois enquêtes anonymes ont été conçues par l'équipe de FETE et ont été envoyées en simultanément à partir du 11 mai 2020, dans trois régions : Bourgogne-Franche-Comté, Grand Est et Hauts-de-France. Les personnes répondaient sur un formulaire en ligne, accessible via un lien.

Les questions variaient quelque peu suivant les publics et l'objectif général était de mieux appréhender l'activité des répondant·e·s pendant le confinement, l'incidence du télétravail, des arrêts pour la garde d'enfants, l'impact sur la vie personnelle, etc., et voir s'il y avait des différences entre les femmes et les hommes.

Entre le 11 mai et le 10 juin 2020 nous avons reçu plus de 320 réponses dont environ 250 de personnes de la Bourgogne-Franche-Comté, 43 du Grand Est et 22 des Hauts-de-France.

Il y a environ deux tiers de femmes et un tiers d'hommes parmi les répondant·e·s, mais cela dépend du type de public : chez les représentant·e·s syndicaux·ales, plus de la moitié sont des hommes tandis que chez les DRH, la grande majorité sont des femmes – c'est souvent ce que l'on observe sur le terrain.

Suite aux réponses en ligne que nous avons reçues, nous avons sélectionné une vingtaine de personnes qui avaient laissé leurs coordonnées afin d'approfondir certains points par téléphone. Le témoignage d'une femme ayant répondu à notre consultation est retranscrit dans cette synthèse.

Note : Cette consultation a été réalisée par l'équipe de FETE sans l'implication de chercheur·se·s donc elle n'a pas de réelle valeur scientifique.

Principaux constats de la consultation

Tout d'abord, nous avons appris que pour environ trois quarts des répondant·e·s l'activité de leur entreprise s'est poursuivie malgré le confinement.

Aussi, les entreprises/structures ont largement eu recours au télétravail pendant le confinement :

→ 70 % des représentant·e·s syndicaux·ales et presque 90 % des femmes ont déclaré avoir été en télétravail pendant cette période (pour ceux et celles qui ont poursuivi leur activité pendant le confinement).

Nous avons cherché à savoir si la crise sanitaire avait impacté différemment les femmes et les hommes dans l'entreprise (question posée uniquement dans les questionnaires pour les représentant·e·s syndicaux·ales et les DRH). Un peu plus d'un tiers des répondant·e·s ont estimé qu'il y avait effectivement une différence, principalement liée à la garde d'enfants. En effet, des arrêts pour garde d'enfant sont à noter dans quasiment toutes les entreprises, mais cela a concerné majoritairement des femmes. Les deux tiers restants n'ont pas vu de différence entre les deux sexes.

Parmi les personnes ayant répondu qu'il y avait un impact différencié, plusieurs d'entre elles ont indiqué que cela était lié au métier ou poste occupé et non au sexe. Par exemple : dans certaines entreprises, les personnes travaillant dans l'administration (plutôt des femmes) ont été plus souvent en télétravail tandis que les ouvriers (plutôt des hommes), si la production continuait, ont continué à se rendre au travail. Ces derniers n'avaient pas la problématique de télétravailler en gardant les enfants dans ce cas-là.

La moitié des représentant·e·s syndicaux·ales ayant répondu ont déclaré que les salarié·e·s de leur entreprise avaient subi une perte de revenu pendant le confinement, mais la plupart ont dit ne pas avoir constaté de différence entre femmes et hommes. Pourtant, lors des entretiens téléphoniques que nous avons réalisés par la suite, certaines personnes ont parlé de « primes COVID » qui ont plutôt été attribuées aux ouvrier·e·s (dont une majorité d'hommes) : il semblerait que ces avantages sur la rémunération ont principalement profité aux hommes en raison des différents métiers exercés.

Un autre point qui ressort clairement est la volonté de réfléchir davantage à la conciliation des temps de vie dans l'avenir :

→ Parmi les représentant·e·s syndicaux·ales ayant répondu, 55 % des femmes et 38 % des hommes ont indiqué souhaiter travailler sur cette thématique dans les mois à venir (44 % sur les trois types de publics interrogés).

Principaux constats de la consultation

Évidemment, le fait d'avoir dû rester à la maison pendant le confinement, souvent en télétravail, avec les enfants qui devaient faire l'école également, a posé des difficultés aux parents. Des femmes ont notamment parlé de « surcharge cognitive » car elles devaient souvent gérer leur foyer en plus de leur travail à distance. La gestion des enfants est parfois retombée « naturellement » sur les femmes.

Dans l'enquête à destination des femmes, plusieurs d'entre elles ont parlé du gain de temps qu'elles ont constaté grâce au télétravail. Elles n'avaient pas besoin de se déplacer pour aller travailler ou pour déposer les enfants à l'école, par exemple. L'une d'entre elles a précisé que le fait d'avoir toute la famille à la maison permettait de faire moins de lessives car « les enfants restaient en pyjama toute la journée ». Certaines ont cependant cité la gestion des repas comme quelque chose de lourd.

Concernant le télétravail, plusieurs personnes ont dit avoir la volonté de le formaliser dans les mois à venir (toutes les entreprises n'avaient pas d'accord ou de charte avant le confinement) : lors de cette période, les salarié·e·s ont pu voir ce qui fonctionnait ou pas.

Egalité Femmes-Hommes en entreprise : L'impact de la crise



Trois profils de répondant.e.s :

Directeur.rice des Ressources Humaines

Délégué.e.s Syndicau.x

Femmes

51,7%
Des DS ont eu une activité en baisse dans leur entreprise



30,1%

Des femmes ont eu une activité en baisse

60%

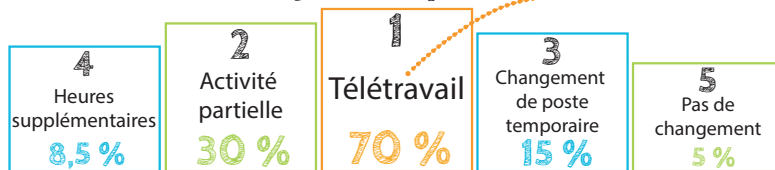
Des DRH ont eu une activité en baisse dans leur entreprise



45% Des personnes interrogées ont eu une activité en baisse pendant le confinement

Travail et Vie Privée durant le confinement

Les modifications des conditions de travail les plus fréquentes :



Focus sur le télétravail

92,5%

Des répondant.e.s à l'enquête ont continué à travailler

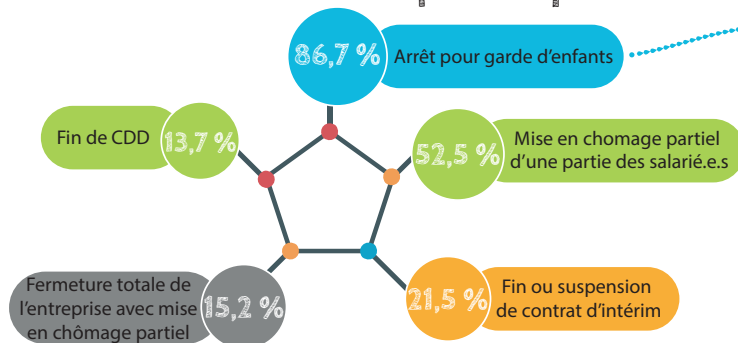
93%

Des femmes ayant continué à travailler l'ont fait par télétravail

92%

Des DS répondent qu'il a servi pendant la crise sanitaire et sera rediscuté

Les arrêts de travail les plus fréquents :



Focus sur la garde d'enfants (C'est la principale différence entre femmes et hommes exprimée par les répondants)

81,5%

Des personnes interrogées ont évoqué des arrêts pour garde d'enfant dans leur structure, avec un impact plus fort sur les femmes.

Conclusion



Le confinement a eu un impact différent sur les hommes et les femmes, à cause de différences entre les postes, notamment dans l'industrie.



Les femmes travaillant plus souvent à des postes administratifs, elles sont amenées à télétravailler et finalement associées à la garde d'enfants



L'impact est également visible sur les salaires : les hommes ont davantage été présents en entreprise pendant le confinement, et certains ont bénéficié de "Prime Covid"



Au delà des différences de postes, la garde d'enfants retombe le plus souvent sur les femmes même lorsque les deux parents sont en télétravail.

Volonté de travailler sur la conciliation des temps de vie pour 53 % des personnes interrogées

Témoignage de Karine R.

Conseillère en insertion professionnelle à la recherche de nouvelles opportunités

« Je suis employée d'une structure d'insertion dans l'Yonne.

Séparée du père de mes trois enfants âgés de 18, 13 et 7 ans, nous avons mis en place une garde partagée. Pendant toute la durée du confinement, je me suis retrouvée à les gérer seule dans mon petit appartement situé en Seine-et-Marne.

Le télétravail m'a été imposé par mon employeur jusqu'à ce que mes enfants reprennent le chemin de l'école, sans aucune consigne ni suivi de la part de ma direction. J'ai dû me débrouiller seule, m'organiser chez moi avec mon matériel personnel, devant assurer l'école en parallèle pour mes deux plus jeunes enfants, ainsi que la gestion du quotidien.

Nous partageons la même table de la salle à manger afin de passer plus facilement de mon travail à leurs devoirs (12 pages par jour pour mon fils de CE1 quand-même !). Comme nous n'avons pas de jardin, je devais aussi leur proposer des activités pour les occuper et éviter qu'ils ne soient constamment sur les écrans.

Si j'ai apprécié passer plus de temps avec mes enfants et leur faire l'école, j'ai vraiment souffert du manque de vie sociale pendant cette période.

Par ailleurs, je me suis rendu compte que j'ai vraiment manqué de méthodologie pour pouvoir accompagner au mieux mes enfants dans leurs apprentissages, ce qui a généré pas mal de stress pour moi.

Beaucoup de stress aussi concernant mon travail, en raison de la crainte de ne pas être à la hauteur et qu'on me reproche de trop le négliger au profit de mes enfants. Alors j'ai beaucoup travaillé, tôt le matin, tard le soir et les week-ends, au point de négliger les douches et les lessives à la maison. Nous restions tous en pyjama toute la journée !

Bref, une période avec ses bons et ses mauvais côtés, dont je retiendrai surtout les conséquences financières. Certes plus besoin de prendre ma voiture pour me rendre à mon travail, mais j'ai vu mon budget nourriture doubler en raison de l'augmentation des prix à la consommation et de l'absence de cantine pour mes enfants. J'ai finalement soufflé à la reprise de mon travail au bureau, heureuse aussi de retrouver mes collègues. Mais après cette expérience, je me dis que l'idéal serait de pouvoir mixer les deux avec le télétravail.

Une chose est sûre pour moi, ce sont les inégalités flagrantes qui perdurent entre les femmes et les hommes, particulièrement renforcées en cette période de confinement ! ».

Conclusion

Malgré certains constats différenciés que nous pouvons dresser à partir des réponses, la plupart des répondant·e·s ont affirmé ne pas vraiment voir de différences entre femmes et hommes lors de cette crise. Nous savons cependant que les différences qui ont été constatées sont très souvent liées aux métiers exercés par chaque sexe et pas forcément au fait qu'on soit un homme ou une femme. En revanche, lorsque les couples se sont retrouvés à la maison en situation de télétravail, la charge des enfants ou des tâches domestiques est retombée le plus souvent sur les femmes, ce qui a évidemment impacté leur activité professionnelle de manière différenciée.

Plusieurs études ont été réalisées dans ce sens en France et dans le monde. Par exemple, en Suisse, une étude a montré qu'à la maison, souvent c'était l'homme qui occupait une pièce fermée, consacrée au travail, tandis que la femme devait travailler dans le salon ou la chambre. On estime qu'il y a eu une recrudescence de la charge mentale et de la double journée, par la fusion du lieu de travail et du lieu de résidence.

Au Royaume-Uni, concernant le monde de la recherche, il a été constaté qu'il y a eu une augmentation du nombre d'articles soumis aux revues scientifiques par des chercheurs et une diminution des soumissions par des chercheuses. Une explication à cette situation est l'organisation familiale : pendant le confinement ce sont davantage les femmes qui ont pris en charge les tâches domestiques ainsi que les enfants (suivi scolaire et soins).

Par ailleurs, les secteurs où les femmes sont surreprésentées ont été fortement touchés par la crise : hôtellerie, restauration, commerce, services, etc. Selon un rapport publié par le McKinsey Global Institute, les emplois féminins seraient davantage menacés par la crise sanitaire. Les femmes se retrouvent donc dans une situation de vulnérabilité car elles risquent de perdre leur emploi ou de devoir quitter le marché du travail pour assurer la prise en charge des responsabilités familiales.

La poursuite du travail sur la mixité des métiers, comme la lutte contre les stéréotypes de genre semble indispensable pour faire face aux conséquences de cette crise sanitaire. Également, la thématique de la conciliation des temps de vie qui était déjà problématique en temps normal, apparaît aujourd'hui comme une des préoccupations majeures des salarié·e·s pour les mois et les années à venir. Encore plus qu'avant, cela fera sûrement très souvent partie des négociations d'entreprise sur l'égalité professionnelle.

FETE



Femmes Egalité Emploi

FETE - Femmes Egalité Emploi

10 Rue Jean Renoir,

21000 Dijon

03 80 43 28 34

www.fete-egalite.org

Merci à tous nos partenaires !



Direction régionale
des entreprises,
de la concurrence,
de la consommation,
du travail et de l'emploi



L'Europe s'invente chez nous



Ce projet est cofinancé par le
Fonds social européen dans le
cadre du programme
opérationnel national «Emploi
et Inclusion» 2014-2020