Les Possibles — No. 30 Hiver 2021

Télétravail au féminin : quels enjeux sur l'avenir du travail des femmes ?

vendredi 14 janvier 2022, par Thérèse Villame

Dans un précédent article [1], on montrait comment le télétravail, face auquel les entreprises étaient initialement plutôt suspicieuses et frileuses, était devenu quasiment la norme depuis la pandémie du COVID-19, s'installant durablement avec ses avantages et inconvénients pour les salarié.es. Les entreprises y trouvant finalement leur intérêt (réduction des surfaces immobilières et des coûts de fonctionnement, tels que ménage, sécurité, énergies, etc., et en revanche une productivité accrue des salarié.es). Sans pour autant que cela ait amené à une réelle réflexion sur les modes de management à y associer, ni d'évolution majeure quant à la représentation des managers vis-à-vis du télétravail, beaucoup d'entre eux restant souvent suspicieux sur le terrain.

Dans le présent article, on se propose, à partir d'une large recension de différents travaux, de faire un focus sur l'impact particulier de cette « nouvelle » forme d'organisation du travail sur les femmes, pendant la pandémie. Mais ce mode d'organisation du travail semblant maintenant devenir résolument pérenne dans certaines entreprises ou secteurs, il s'agira également d'ouvrir sur les enjeux sous-jacents à cette évolution pour l'avenir et la valeur du travail des femmes.

La pandémie en elle-même, si elle a impacté la vie et le travail de tous et toutes, a mis en relief les nombreuses inégalités de notre société, notamment économiques et sociales, mais également des inégalités liées au genre, avec des effets amplifiés pour les femmes. Beaucoup de données sont maintenant disponibles sur ces différents plans, et l'on pourra se référer pour un panorama global aux rapports des Nations unies [2] et de l'Insee [3] et, plus spécifiquement sous l'angle du genre, à un rapport de l'OCDE [4] et à celui, très complet pour la France, du Conseil économique, social et environnemental (CESE) paru au Journal officiel en mars 2021 [5].

Il est important de faire un focus sur le sujet du télétravail du point de vue spécifique des femmes, car si les femmes et les hommes télétravaillent globalement dans les mêmes proportions, elles sont en revanche sur-représentées dans ce qu'on appelle le télétravail intensif (3 jours ou plus dans la semaine). Par ailleurs, des études montrent d'une part que plusieurs critères permettent d'identifier une segmentation du télétravail selon le sexe, et d'autre part que le télétravail renforce les inégalités entre les femmes et les hommes aussi bien dans la sphère privée que dans la sphère professionnelle, ce qui peut amener à de réels reculs en la matière, si l'on n'y prend pas garde.

I. De la montée très progressive du télétravail au basculement lié à la pandémie : quelques caractéristiques du télétravail des femmes

Il existe peu d'études systématiques avant la pandémie sur le télétravail, qui soient complètes et chiffrées, à part deux études de référence déjà mentionnées dans mon précédent article sur le télétravail : celles de la Darès, en 2004 [6] et 2019 [7] qui convergeaient sur une proportion très faible de personnes en télétravail en France avant 2020 : 7 % maximum selon l'étude de 2019, en prenant en compte le télétravail occasionnel et non pas seulement contractuel (3 % seulement dans ce cas selon l'étude de 2004).

Des caractéristiques précises du télétravail ressortaient de ces deux études, ainsi que d'études menées par des organisations syndicales au sein d'entreprises spécifiques [8] [9] : les personnes qui télétravaillent sont majoritairement des cadres (représenté·es à plus de 60 %), avec une proportion quasi-similaire entre hommes et femmes (47 % pour celles-ci). Le télétravail est développé surtout dans les zones urbaines denses avec un temps de parcours important et, peu à peu, à même hauteur dans les secteurs privé et public.

Proportion quasi-similaire donc entre hommes et femmes télétravaillant, mais le télétravail féminin présente certaines caractéristiques tout à fait spécifiques.

Un télétravail plus intensif (plusieurs jours dans la semaine)

L'étude de la Dares publiée en 2019 indique ainsi que l'adoption de ce mode d'organisation du travail est fortement liée à la

composition familiale. Au sein de la population des cadres, 14,3 % des personnes en télétravail ont des enfants de moins de 3 ans (4 % toutes populations confondues) et 23 % sont des familles monoparentales (4 % toutes populations confondues), dont on sait qu'elles sont très majoritairement composées d'une femme seule avec ses enfants. Les femmes sont sur-représentées dans le télétravail intensif, notamment au sein des professions intermédiaires et du secteur public, professions et secteur où l'on sait qu'elles sont plus présentes.

Tableau 1 : Femmes et télétravail intensif. D'après l'étude de la Dares publiée en 2019

	A - Population globale **en télétravail régulier**	**B - Télétravail intensif** (3 j et + / sem) **sur la proportion indiquée en A**
	7 % max avant la pandémie, dont 47 % de femmes	49,4 % pour les femmes
Couples avec enfants de moins de 3 ans	4 %	14,3 % chez les cadres
Famille monoparentale	4 %	23 % chez les cadres
Professions intermédiaires	21,4 %	25 %
Secteur public	20,7	33,7 %

Or le télétravail intensif renforce les effets délétères du télétravail, qui sont eux aussi maintenant bien connus et formalisés [10] [11] [12]et que l'on peut résumer dans le tableau 2 ci-dessous, en regard des effets positifs mis plus souvent en avant :

Tableau 2 – Effets positifs et négatifs principaux associés au télétravail

Effets positifs du télétravail	**Effets négatifs du télétravail**
Réduction du temps de trajet	Durée du travail bien supérieure surtout à partir de 2j et + de télétravail / semaine
Réduction du budget transport	Forte désynchronisation des horaires de travail, horaires atypiques, hyperconnexion
Réduction de la fatigue et du stress (liés aux transports)	Intensification du travail, pression temporelle
Souplesse des horaires	Stress lié à la gestion du travail sans avoir plus de prise sur son organisation
Meilleure conciliation vie personnelle (familiale) /professionnelle	Mauvaise qualité de sommeil, insomnies
Plus d'autonomie	Problèmes d'ergonomie au poste de travail
Cadre propice pour les activités à forte concentration	Réduction des coopérations
	Sentiment d'isolement

On voit que les effets négatifs rencontrés en situation réelle de travail annulent en quelque sorte les bénéfices théoriques du télétravail. L'exemple typique est de se retrouver à travailler plus et plus intensément quasiment « grâce » au temps gagné sur les temps de transport… Il est également souligné par les études sur le télétravail que ses effets délétères sont d'autant plus présents que le télétravail est en œuvre plusieurs jours dans la semaine (au-delà de 2 jours les effets négatifs prennent le pas sur les effets positifs). On peut donc considérer que les femmes sont sur-exposées à ces effets nocifs du télétravail.

Autonomie et pouvoir de décision de télétravailler plus limités et plus menacés

Une étude québécoise qui s'est intéressée au sujet dès 2001 [13] constatait déjà la plus grande proportion de femmes que d'hommes en télétravail intensif (Tableau 3) et mettait par ailleurs en évidence une segmentation des tâches effectuées en télétravail selon le sexe (Tableau 4).

Tableau 3 - Répartition des personnes salariées selon le temps passé à domicile et selon le sexe

% de temps passé à domicile	Hommes	Femmes
1 à 10 %	17,3 ++	6,7--
11 à 20 %	29,1	24,7
21 à 30 %	21,3+	12,4-
31 à 50 %	13,4	18,0
51 à 98 %	11,0	14,6
100 % à domicile	7,9---	23,6+++

Les signes + ou – indiquent des différences statistiques significatives entre les deux groupes (les 4 + ou – indiquant les différences les plus fortes entre les deux groupes).

Tableau 4 – Répartition des personnes en télétravail selon les

tâches effectuées et selon le sexe (personnes indépendantes incluses

Type de travail effectué	Hommes	Femmes
Comptabilité	12,3 ----	24,9++++[5]
Conception ou test de logiciel	10,3++++	1,4----
Conception ou test de sites web	8,1 +++	1,9 ---
Dessin commercial -infographie	11,6++	6,1--
Rédaction et traitement textes	27,7	30,5
Secrétariat	0,3----	7,0++++
Edition ou mise en page	3,2--	7,5++
Traduction	1,9----	9,9++++
Gestion-administration	14,5	11,3
Recherche sur internet	11,0++	5,6--

)

Ainsi, tandis que les tâches réalisées en télétravail par les hommes concernent des activités valorisantes de conception, les femmes ont davantage des activités de bureau ou routinières : on constate leur nette sur-représentation dans les tâches de secrétariat, comptabilité, édition, impression…

Enfin, cette étude amène une autre donnée intéressante en abordant la question de l'autonomie par rapport à la décision de faire du télétravail (Tableau 5). La décision est largement personnelle chez les hommes, mais à un tiers seulement pour les femmes, avec une différence statistique très représentative, la majorité des femmes ayant dû au contraire passer par l'accord de leur hiérarchie.

Tableau 5 - Type de décision, selon le sexe

Type de décision	Hommes	Femmes
Décision personnelle	55,9++++	31,5----
Accord du supérieur	37,8----	64,0++++
Imposé par l'employeur	5,5	4,5

Cette très grande différence dans l'autonomie et le pouvoir de décision entre hommes et femmes quant à l'exercice du télétravail, est par ailleurs soulignée par la crainte, exprimée par les travailleuses interrogées lors d'entretiens, d'une remise en question de leur situation par leur supérieur et, pour cette raison, l'acceptation d'une charge de travail et d'une productivité supérieure aux normes.

Autonomie et pouvoir de décision sont donc des éléments de différenciation face au télétravail selon le sexe, ainsi que les catégories professionnelles et le niveau d'emploi. Tous ces éléments étant liés, car les femmes sont plus souvent employées que cadres, au Québec comme en France.

De la conciliation entre sphère privée et sphère professionnelle

Un des avantages avancés du télétravail serait de permettre la conciliation entre vie professionnelle et vie privée. En réalité, s'agissant des femmes, il serait plus juste de parler de conciliation entre vie professionnelle et contraintes familiales qui, de nos jours encore, pèsent largement sur les femmes [14].

Ainsi, comme le souligne de nouveau Diane-Gabrielle Tremblay (2001), si certains écrits voient la conciliation emploi-famille comme un avantage du télétravail, d'autres indiquent qu'il y a au contraire des risques d'un plus grand conflit entre famille et emploi, souvent au détriment de l'emploi des femmes. Dans ses travaux, l'auteure a demandé aux personnes interviewées les principaux avantages qu'elles attachaient au télétravail :

Tableau 6 – Avantages liés au télétravail selon le sexe

(réponses les plus fréquentes, plusieurs réponses peuvent être indiquées par une même personne)

Avantage	Hommes	Femmes
1. Horaires plus souples	29,2%	30,7 %
2. Évite les déplacements au bureau	23,1%	24,9%
3. Être plus productif	10,2 %++	4,4%--
4. Rester près de ma famille	5,1%	8,3 %
5. Economies (transports, vêtements, repas…)	5,1 %	5,9 %
6. La tranquilité	5,1 %	3,9 %
7. Améliore la qualité de mon travail	2,0%	2,9 %

On voit que le fait de rester davantage près de sa famille ne constitue pas un des premiers avantages (pour les hommes comme pour les femmes, même si c'est un peu plus le cas pour celles-ci). En outre, cet avantage est un peu moins cité pour les personnes télétravaillant à temps plein (avantage cité pour 4 %) que les autres (4,2 %, tableua 8 de Tremblay 2001, p. 68). Les deux principaux avantages qui ressortent nettement sont la flexibilité des horaires et la réduction du temps de déplacement, qui peuvent bien sûr faciliter la « conciliation » des activités professionnelles avec les activités familiales ou personnelles. C'est notamment ce qui leur permet d'être plus disponibles au départ et au retour des enfants, quitte à reprendre le travail un peu plus tard, notamment en soirée… C'est aussi ce qui permet d'intercaler des tâches ménagères dans la journée de travail comme le mentionnent plusieurs femmes interviewées et de libérer ainsi un peu plus de temps pour le week-end. L'intercalage des « pauses » ménagères dans la journée de travail est souvent mentionné par les femmes (rarement par les hommes !) [15] : étendre une lessive, vider le lave-vaisselle, passer l'aspirateur… Le télétravail permet ainsi de gagner du temps sur les transports et apporte de la souplesse, mais au bénéfice d'une plus grande productivité et pour absorber les tâches ménagères !

On est donc là dans le domaine des arrangements entre les obligations professionnelles et les contraintes familiales assumées par les femmes, la rançon à payer sans doute pour pouvoir exercer une activité professionnelle…

Enfin, cette étude très riche fait état, pour les personnes en télétravail, de la nécessité d'ajustements parfois difficiles et répétés, plus particulièrement pour les femmes, pour parvenir à établir des règles avec leur entourage : par exemple, en ce qui concerne la gestion des interruptions, le fait d'être à la maison et celui de devoir absorber les tâches ménagères en même temps que son travail… même si on en intercale quelques-unes, etc. L'auteure soulignait ainsi déjà, que si le télétravail apporte une souplesse entre vie personnelle et vie professionnelle, il risque aussi d'accentuer les inégalités femmes-hommes, sur le partage des tâches domestiques et parentales.

En France, les risques que fait peser le télétravail sur l'égalité

femmes-hommes ont également été abordés bien avant qu'on ne parle pandémie et confinement, dans les travaux de thèse de la sociologue Frédérique Letourneux au milieu des années 2010 [16]. Développant l'approche qualitative chère à la sociologie, l'auteure a également mené une série d'entretiens auprès d'une cinquantaine de personnes, hommes et femmes, graphistes, journalistes pigistes et télé-secrétaires, travaillant à distance et souvent à leur domicile, pour beaucoup la semaine entière. Ses constatations recoupent certains résultats de D.-G. Tremblay, notamment la difficulté, en particulier pour les télétravailleuses, d'établir des règles auprès des membres de la famille, afin que leur temps de travail, même à domicile, soit respecté, et de définir un espace de travail, même symbolique (pas forcément une pièce en tant que telle).

C'est tout cela qui va être amplifié avec le télétravail généralisé, souvent pour les deux personnes du couple, pendant le confinement.

II. Le télétravail des femmes pendant le confinement : « la pire période de ma vie ! »

Le confinement du printemps 2020 a fait basculer brutalement une partie de la population, celle dont le métier le permettait, dans le télétravail à 100 %, non choisi et non préparé, pour les adultes comme pour les enfants, et dans un lieu de vie qui pour beaucoup ne s'y prêtait pas forcément.

Ainsi en mars 2020, l'enquête Acemo [17] faisait état de 25 % de la population active en télétravail [18]. Ce chiffre du télétravail, même s'il a connu quelques légères fluctuations au cours du deuxième semestre 2020, était encore de même niveau plus d'un an après (26 % en mai 2021, dont 36 % tous les jours). Actuellement, beaucoup d'accords-cadres ayant été signés, en particulier dans les grandes entreprises, la proportion des personnes en télétravail au moins une journée par semaine est de 20 %, sachant que par ailleurs 20 % des salarié.es travaillent dans une entreprise qui a l'intention d'assouplir ou de pérenniser la règle en matière de télétravail.

Mais si lors du premier confinement le télétravail est devenu la norme pour beaucoup, les conditions dans lesquelles il s'est exercé ont été très inégales en fonction du lieu de vie et de la position sociale du ménage, mais également en fonction du sexe, comme le montre l'étude longitudinale COCONEL réalisée par l'Ined pendant le confinement [19]. Loin d'être la situation idéale que certains mettent en avant, le télétravail a ainsi révélé ou peut-être même cristallisé des inégalités profondes entre les femmes et les hommes dans la sphère privée, notamment chez les cadres.

Femmes confinées et télétravail : surcharge et épuisement

Pour les femmes, cette période a été une période de suractivité et de surcharge mentale et, en conséquence, d'épuisement au point que des médecins ont sonné l'alarme [20]. En plus de leur travail professionnel, elles ont en effet dû endosser tous les rôles, familiaux, conjugaux et domestiques. Un phénomène dont les médias se sont fait l'écho à plusieurs reprises [21] et, sous une autre forme, qui a fait l'objet d'une bande dessinée très pédagogique de la dessinatrice Emma [22] y faisant référence.

Selon l'enquête de l'Insee réalisée en 2010-2011 [23], les femmes s'acquittent « en temps normal » de 71 % des tâches ménagères et de 65 % des tâches parentales, pour en moyenne une heure et demie de travail quotidien supplémentaire par rapport aux hommes, avec peu d'évolution au cours du dernier quart de siècle.

Une étude sur les conditions de travail pendant le confinement, menée par l'Ugict-CGT [24] a, entre autres choses, mis en évidence une hausse de cette charge de travail pour 36 % des femmes répondantes (contre 29 % des hommes, qui ont donc quand même davantage pris leur part pendant le confinement). En particulier, la fermeture des écoles s'est traduite pour 43 % des femmes répondantes par plus de 4 heures quotidiennes supplémentaires pour s'occuper de leurs enfants (contre ¼ seulement des pères).

Également menée pendant le confinement, une étude de l'Insee (2020) [25] confirme que la prise en charge des enfants a été davantage assurée par les femmes : globalement, 83 % des femmes vivant avec des enfants y ont consacré plus de 4 heures par jour (57 % des hommes) et 6 % entre 2 et 4 heures par jour (19 % des hommes). De façon encore plus marquée, parmi les personnes en emploi qui n'ont pas été en autorisation spéciale d'absence pour garde d'enfant, 45 % assuraient une « double journée » professionnelle et domestique, cumulant quotidiennement plus de 4 heures de travail et 4 heures auprès des enfants, contre 29 % des hommes.

Selon le Boston Consulting Group, cabinet de consultants, si 45 % des parents ont déclaré se répartir à égalité les tâches quotidiennes depuis le début de la crise, le temps supplémentaire passé à réaliser ces tâches est de 17 % plus élevé pour les femmes que pour les hommes. À ce titre la France serait meilleure élève que les autres pays avec un écart de 7 % contre 27 % en Italie ou 28 % aux États-Unis. [26]

En cette période particulière, notamment quand des enfants étaient présents à la maison, les pères ont davantage pris leur part comme le confirme également un sondage Roland Berger/Potloc [27] (+5 points pour l'éducation et les tâches ménagères).

Une participation des hommes en légère hausse mais à la carte

Au sein de ce florilège d'enquêtes et études sur la répartition des tâches au sein des couples, une étude statistique canadienne [28] peut encore être mentionnée. Cette étude constate aussi une meilleure participation des hommes québécois aux tâches domestiques et surtout parentales, en particulier quand les enfants du couple sont jeunes. Toutefois, elle permet de préciser que les tâches prises en charges par les hommes ou les femmes ne sont pas les mêmes. Ainsi, l'investissement un peu plus grand des hommes, comparé à une étude similaire menée en 2017, s'est fait principalement dans les tâches les plus gratifiantes (par exemple les courses avec 30 % au lieu de 15 % – tâche qui permettait aussi de sortir du domicile… –, bricolage, jardinage ou encore la gestion des finances du ménage, à 40 % au lieu de 34 %), au regard des tâches ingrates et répétitives qui restaient majoritairement prises en charge par les femmes (linge, vaisselle, préparation des repas, ménage mais également le suivi scolaire).

Pour terminer sur ce point, on peut mentionner une étude qui apporte encore des nuances à la participation masculine dans la sphère privée pendant le confinement : l'enquête menée par un chercheur et une chercheuse [29] au cours des confinements du printemps puis de l'automne 2020, a montré que cette participation n'avait lieu que si les deux membres du couple étaient confinés ensemble à la maison, et avec des enfants (pas ou très peu de redistribution des tâches dans les autres cas). Ces résultats confirment que ce sursaut de participation masculine s'est concentré sur certaines tâches, en particulier les courses et sortir ou jouer avec les enfants.

Ainsi, plusieurs études convergent. Alors que les femmes doivent plus que jamais concilier travail et vie familiale, elles continuent d'accomplir la plupart des tâches domestiques et une segmentation genrée de ce qui est pris en charge à la maison reste en œuvre, même quand on observe, au moins en situation de confinement, des frémissements vers une prise en charge plus égalitaire des tâches domestiques et parentales.

Cette situation à laquelle les femmes ont dû faire face s'est construite sur plusieurs facteurs pénalisants sur lesquels il faut porter notre attention.

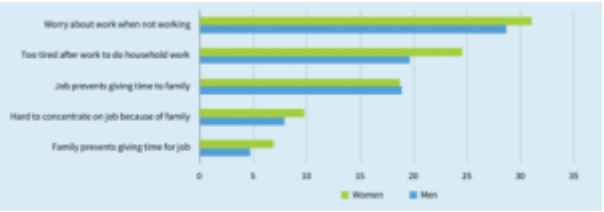
Le rôle social stéréotypé des femmes : être disponibles aux autres

Comme l'exprime D.-G. Tremblay en commentant le développement du télétravail en temps de pandémie et ses conséquences : « Les femmes sont toujours plus touchées, dans la mesure où dès qu'elles sont présentes à la maison, dans la grande majorité des cas, elles sont responsables de ce qui concerne la famille » [30].

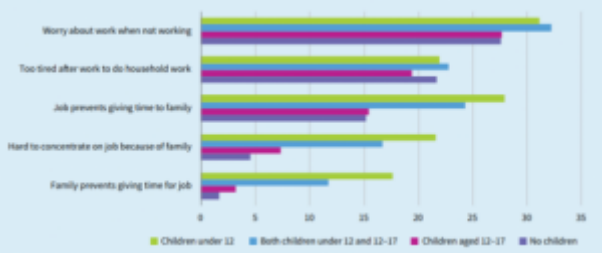
Interpellées et sollicitées très fréquemment sur tous les fronts (leurs enfants, leur conjoint, leur employeur, leurs ascendants…), la première difficulté des femmes, outre le temps dont elles manquent tout le temps, est d'arriver à cloisonner entre leurs différents rôles. Ceci leur est d'autant plus difficile qu'elles sont plus souvent entourées d'enfants, comme l'indique l'étude longitudinale COCONEL déjà citée réalisée par l'Ined pendant le confinement : 48 % des femmes en télétravail vivaient avec un ou plusieurs enfants au moment du confinement, contre 37 % des hommes.

Les femmes et surtout les mères, notamment quand elles ont de jeunes enfants, souffrent fortement de la porosité entre vie professionnelle et vie familiale. Leurs différents rôles et les tâches associées étant entremêlés, il leur est plus difficile de cloisonner que les hommes, interrompues fréquemment dans ce qu'elles sont en train de faire, y compris quand elles sont en train de travailler de chez elles. Une étude d'Eurofound fait état du même constat à l'échelle de l'Union européenne [31].

Graphique 1 – Dimensions du conflit travail-vie familiale, selon le sexe (en pourcentages) – Europe des 27.



Graphique 2 – Dimensions du conflit travail-vie familiale, selon l'âge des enfants dans le foyer (en pourcentages) – Europe des 27.



« Contrairement aux hommes, qui sont parvenus à imposer qu'il ne faut pas les déranger pendant une partie de la journée, les femmes, qui ont la charge des relations au sein de la famille, ne cloisonnent pas. Elles doivent rester disponibles », analyse pour *Le Monde* le sociologue François de Singly suite au premier confinement.

Une analyse un peu courte toutefois, car il ne suffit pas de le vouloir ou des capacités personnelles de chacun.e pour y « parvenir » mais aussi des conditions, notamment matérielles, dont on dispose pour s'extraire de l'environnement familial et pouvoir télétravailler.

Le télétravail des femmes majoritairement sans

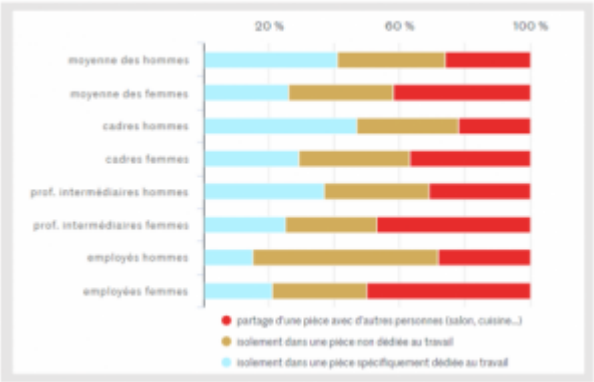
pièce dédiée

Or, en la matière, la majorité des femmes qui télétravaillaient pendant les confinements ne disposaient pas, de façon plus marquée que les hommes, de conditions optimales. L'étude COCONEL a montré qu'en particulier les femmes disposaient moins souvent que les hommes d'une pièce à elles pour travailler. Ce qui est pénalisant aussi bien pour télétravailler dans de bonnes conditions (concentration notamment) que pour éviter d'être dérangées et interrompues.

En moyenne, pendant le premier confinement, un quart seulement des femmes télétravaillaient dans une pièce où elles pouvaient s'isoler contre 41 % des hommes (barres bleues du graphe ci-dessous). Chez les cadres, cet écart se creuse : 29 % des femmes disposaient d'une pièce spécifiquement consacrée au travail, contre 47 % des hommes. Plus précisément (barres rouges), 42 % des femmes qui télétravaillaient devaient le faire dans une pièce partagée avec d'autres membres de la famille, contre 26 % des hommes.

Graphique 3 - Espace de travail selon les sexes.

Source : étude COCONEL réalisée par l'Ined en 2020 sur les conditions de vie pendant le confinement

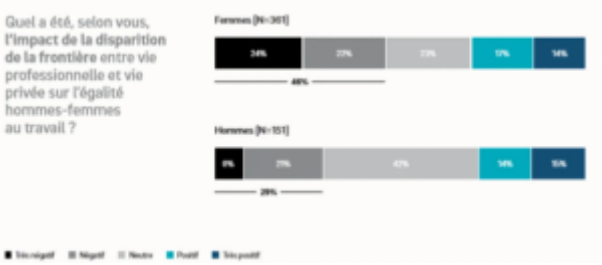


L'étude Ugict-CGT menée en mai 2020 [32] déjà citée faisait état d'un constat similaire : 44 % des femmes ayant des enfants de moins de 16 ans indiquaient ne pas pouvoir travailler au calme, chiffre atteignant seulement 31 % chez les hommes.

L'importance d'avoir un espace de travail personnel et délimité, même symboliquement, et d'établir des règles pour qu'il soit respecté, et son occupant.e avec, avait déjà été soulignée par Frédérique Letourneux dans ses travaux de recherche sur le travail à distance [33]. Mais on a vu pourquoi ces règles sont plus difficiles à établir pour les femmes que pour les hommes. Ce sont en général les femmes qui travaillent sur un coin de table dans la cuisine ou dans le salon, menant comme elles peuvent en parallèle les tâches domestiques. Il est donc plus compliqué de « tracer les frontières ». De dire « je suis en train de travailler », sous-entendu « je ne peux pas faire autre chose », quand on travaille chez soi à la fois pour la sphère professionnelle et la sphère domestique, « dans un lieu qui *a priori* tend à invisibiliser l'activité même de travail » pour reprendre les termes de F. Letourneux. Les frontières entre les rôles professionnel et domestique sont plus confuses pour l'entourage quand on travaille au domicile familial, il faut donc établir, voire négocier, des règles claires [34]. Ce caractère flou des frontières entre les sphère professionnelle et privée a un impact négatif principalement sur les femmes :

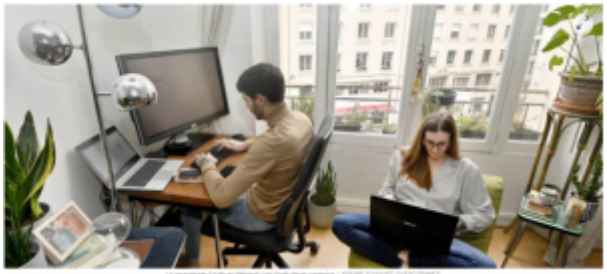
Graphique 4 – Impact de la porosité entre sphères professionnelle et privé selon le sexe

Source : Sondage Roland Berger/Potloc, *op. cit.*



Par ailleurs, si un homme arrive plus facilement à fermer sa porte quand il travaille à son domicile, en revanche quand c'est le cas d'une femme, ce sera à elle d'aller chercher l'enfant à l'école s'il est malade, voire de l'amener à ses activités extra-scolaires, en invoquant le fait qu'elle a plus de souplesse dans son organisation familiale. Ce qui revient à donner une valeur différente au travail de l'un et l'autre membre du couple, entre celui qui ne doit pas être dérangé et celle qui peut être interrompue pour passer dès que nécessaire d'une activité de la sphère professionnelle à une activité de la sphère familiale.

Pour conclure sur ce point, il est difficile de résister à montrer la photo ci-dessous, dont on ne sait pas s'il faut en rire ou en pleurer, illustrant un article paru dans le journal *Ouest France* en février 2021. Un article qui portait certes sur le télétravail, mais sur l'érosion du télétravail depuis quelques mois et les questionnements métaphysiques du gouvernement sur comment inciter les entreprises à s'y remettre, donc pas du tout sur les conditions de réalisation de ce télétravail par les salarié.es et encore moins sur les inégalités de genre en la matière !



Les violences domestiques

Plusieurs études et rapports ont fait état d'une augmentation significative des violences domestiques contre les femmes pendant les périodes de confinement. Mis en place dès le début du premier confinement au printemps 2020, le numéro spécialisé

3919 a enregistré un nombre sans cesse croissant d'appels au fil des semaines. 44 255 appels ont ainsi été reçus entre le 16 mars et le 11 mai. Le numéro national 116 006 a également été fortement sollicité (+9 % d'appels et d'e-mail par rapport à 2019, soit 4 000 sollicitations). Toutes ces structures ont d'ailleurs dû être renforcées au cours du confinement. Les appels pour des faits de violences conjugales ont triplé par rapport à 2019 (+9 % des appels en 2019, 19 % avant le confinement et 25 % pendant le confinement) [35].

Cette augmentation des violences au sein des familles n'est évidemment pas directement liée au télétravail en tant que tel. En revanche, les familles se sont retrouvées confinées ensemble soudainement, dans un espace clos pendant plusieurs semaines, sans plus aucun moment à soi et dans un contexte anxiogène de pandémie mondiale. Le confinement a renforcé la pression sur l'occupation du logement et les situations de surpeuplement en France. Selon l'Ined [36], si globalement les Français ne sont pas mal logés, un ménage sur dix a vécu dans un logement surpeuplé pendant le confinement et 11 % ne possédaient aucun espace extérieur (jardin privatif ou partagé, cour, balcon, loggia…). Plusieurs familles ont également été touchées par les impacts économiques de la pandémie, par la perte pure et simple d'emploi ou le chômage partiel. Dans d'autres familles, il fallait continuer à assumer ses responsabilités professionnelles et assurer la continuité de l'activité de son entreprise coûte que coûte via le télétravail.

Le fait d'avoir à s'occuper en même temps des enfants, les écoles étant fermées, les enjeux liés à la répartition des tâches et de l'espace, voire des équipements informatiques, peuvent avoir joué un rôle de catalyseur des tensions au sein du couple, ou même entre parents et enfants. Dans les situations déjà dégradées, les relations difficiles préexistantes et les tensions se sont exacerbées.

L'étude déjà citée menée par l'Ugict-CGT fait ainsi état du confinement comme facteur de tensions pour 20 % des couples, et de violence pour 2 % des répondant·es.

On ne détaillera pas davantage ce sujet ici, qui mériterait un article en soi et de nombreux ont été réalisés. Nous reporterons à deux documents clés : le rapport de la mission interministérielle [37] et une enquête IFOP pour l'association Solidarité Femmes [38].

III. Le télétravail pérenne : des enjeux majeurs pour l'avenir du travail des femmes

La conciliation entre sphères professionnelle et familiale : un enjeu politique et social

On vient de le voir, le télétravail présenté comme mode d'organisation idéal pour concilier les responsabilités professionnelles et les contraintes familiales a ses limites. La notion même de conciliation peut être discutée. Pourquoi a-t-on à concilier, qui doit concilier ? Cette notion de conciliation se pose dans les faits de manière beaucoup plus prégnante pour les femmes. Pourquoi ? À cause de ce rôle stéréotypé de genre qui veut que la gestion de la famille et du domicile repose en grande partie sur elles, et dans les faits on voit bien qu'elles ont du mal à s'en extraire. En parlant de conciliation, on reconnaît que les femmes ont investi le champ du travail, ce dont on se félicite officiellement, tout en se détournant de leur double réalité qui est de continuer en même temps d'assumer l'essentiel des tâches domestiques.

Ce terme de « conciliation », parfois remplacé par celui d'« articulation », donne alors une idée positive et fausse d'harmonie, de fluidité. Dans la réalité, tout est objet de négociations, parfois de rapports de force, entre les conjoints, ce qui est totalement nié par ce qui n'est que rhétorique. Ce qui est en jeu sous ce terme et ses évolutions sémantiques diverses, *« c'est bien la manière dont politiquement et socialement on aborde la question de l'articulation entre vie privée et vie professionnelle »*, souligne la sociologue F. Letourneux [39], et les nombreuses dimensions qui pourraient favoriser sa mise en œuvre : partage des tâches parentales et domestiques au sein du couple, certes, mais aussi facilitations organisationnelles (au sein des entreprises par exemple) et institutionnelles (services publics, dispositifs légaux et dans le contexte actuel, plans de relance « genrés » comme le propose le CESE [40]). Une problématique qu'il est en effet important d'appréhender au-delà de l'individu et de la seule sphère de l'intime, en prenant en compte au contraire la dimension collective et sociale en jeu.

Télétravail et invisibilité des femmes

Outre la difficulté à faire respecter dans la sphère privée son activité professionnelle lorsqu'elle est réalisée au domicile, la flexibilité associée au télétravail n'a pas que des avantages et elle a même certains effets délétères si on n'y prend garde : une étude menée aux États-Unis par Catalyst [41] constate ainsi que « le bureau à distance » rend potentiellement le travail des femmes moins visible. 45 % des femmes interrogées considèrent que la prise de parole et la participation des femmes aux réunions sont rendues plus difficiles lors des visioconférences et des conférences téléphoniques. Plus d'une sur cinq indique même avoir été ignorée pendant une visioconférence.

« Les femmes ont toujours été ignorées et interrompues lors de réunions professionnelles, pourquoi cela aurait-il changé avec le télétravail ? », commente à ce propos Patti Fletcher, spécialiste des questions de genre et dirigeante de Workhuman [42]. Le « manterrupting » (interruption d'une femme par un homme), le « mansplaining » (explication ou reformulation par un homme de ce que son interlocutrice vient de dire ou qu'elle sait déjà, parfois mieux que lui) et « bropropriating » (réappropriation des idées d'une femme par un homme), sont des comportements sexistes fréquents. Aussi bien en entreprise, en milieux institutionnels [43] que… dans les milieux associatifs ou militants, y compris de

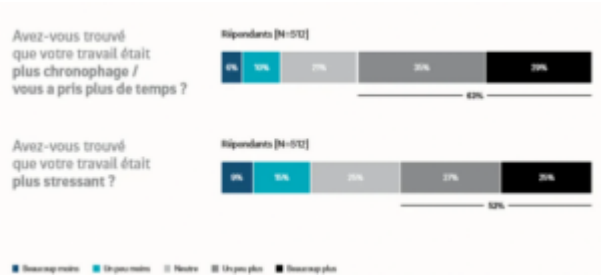
gauche… (lire par exemple Cervera-Marzal, ou Mozziconacci, ainsi que Groupe de l'EHESS [44]). Dans la vie réelle, comme par écrans interposés donc.

Ainsi, toujours selon l'étude Catalyst, se sentant moins audibles et visibles, 62 % des femmes non managers interrogées pensent que le télétravail peut compromettre leur évolution professionnelle au sein de l'entreprise (contre 71 % des femmes managers qui, à l'opposé, sont plus optimistes).

De même, le travail réalisé à distance est perçu par les personnes qui l'exercent comme plus chronophage et plus stressant, comme le montre le sondage Roland Berger/Potloc déjà mentionné :

Graphique 5 – Perception de l'aspect chronophage et stressant du télétravail

Source : Sondage Roland Berger/Potloc



En situation de télétravail, les femmes étant potentiellement davantage « distraites » par leur vie de famille (ce qu'on appelle par ailleurs la « flexibilité » du télétravail) que les hommes, plus stressées aussi par le télétravail, elles peuvent alors se sentir moins performantes, voire être perçues comme telles, ce qui peut compliquer (encore plus qu'auparavant) leur développement de carrière.

Graphique 6 – Perception de l'aspect chronophage et stressant du télétravail

Source : Sondage Roland Berger

L'étude Coconel menée par l'Ined [45] confirme que, ayant télétravaillé dans des conditions plus difficiles que leurs collègues masculins, les femmes qui ont fait le choix de faire carrière et d'avoir des enfants craignent d'en payer à terme le prix sur tous les fronts : dans leur carrière professionnelle et dans leur vie familiale où les relations se sont également dégradées, y compris parfois avec les enfants.

Selon le cabinet de consultants Roland Berger, les dirigeants d'entreprise auraient conscience que la généralisation du télétravail pourrait renforcer les inégalités professionnelles hommes-femmes de manière structurelle. *« Le télétravail, c'est le travail au foyer, et c'est donc aussi le grand retour de la femme au foyer, qui n'aura même plus besoin de sortir de chez elle pour s'occuper de la maison, des enfants et de son boulot »*, alerte Véronique Bédague-Hamilius, Directrice Générale déléguée du Groupe Nexity. Donc devenir invisible…

Comme le temps partiel : la valeur et la légitimité du travail des femmes en question

Finalement, ce que pose le télétravail, c'est bien la question de la valeur et de la légitimité du travail quand on le réalise de chez soi, et même plus profondément son identité professionnelle. À ce titre, un parallèle peut être fait avec le travail à temps partiel, dont on sait qu'il est exercé par une très grande majorité de femmes [46]. Comme pour le temps partiel, mêmes les femmes les plus qualifiées subissent à deux niveaux le travail à distance effectué à leur domicile : elles se trouvent assignées aux tâches domestiques et parentales et ont du mal à défendre une identité professionnelle positive. Comme pour le temps partiel, le télétravail peut faire l'objet de négociations au sein des couples, même à salaire quasiment égal. Tout l'enjeu consiste alors à savoir quel est celui dont le travail est considéré comme le plus important. Qui va accepter la « flexibilité » réputée du télétravail et va se retrouver à garder tout en travaillant l'enfant malade et l'emmener voir le médecin, gérer les lessives en retard, faire les courses pour gagner du temps (pour tous) le week-end ? Comme cela se passe déjà pour les femmes à temps partiel le mercredi à disposition de leurs enfants. On peut alors craindre que les arbitrages négociés fragilisent d'autant plus la position des femmes.

Pendant le confinement, dans l'urgence, c'est ce qu'il s'est passé comme l'indique l'étude de l'Insee menée en mai 2020 [47] : parmi les personnes en emploi, les mères ont deux fois plus souvent que les pères renoncés à travailler pour garder leurs enfants (21 % contre 12 %). Cet arbitrage aux dépens du travail rémunéré est également constaté dans une enquête OpinionWay parue en décembre 2020 qui fait état de « 43 % des salariées françaises, contre 32 % des hommes, envisageant de travailler à temps partiel à l'avenir pour mieux assumer leurs responsabilités familiales ». [48]

Certain.es auteur.es craignent également que les managers proposent sur le long terme davantage le télétravail aux femmes qu'aux hommes (éventuellement même à la place du temps partiel) et/ou que les femmes soient plus enclines à le demander. « Elles peuvent se retrouver dans des injonctions contradictoires à télétravailler le mercredi tout en s'occupant des enfants », souligne la sociologue Frédérique Letourneux, ce qui pose à terme, là encore, la question d'un regain potentiel d'invisibilité du travail des femmes. [49] Ce qui est déjà le cas du travail à temps partiel.

Sans croire pour autant à la généralisation du télétravail pour tous les postes, qui ciblera plutôt, selon le point de vue de Letourneux, en priorité celles qui sont déjà les plus fragiles. Par rapport au mouvement massif d'entrée des femmes dans la vie active et professionnelle de ces dernières décennies, l'imposition de ce modèle est donc potentiellement un risque de retour en arrière. Présenté comme un bénéfice pour tous, le télétravail pourrait renforcer, dans la réalité, « les assignations de classe et de genre ».

Conclusion : Le travail, un facteur d'autonomie et un « ailleurs » pour les femmes, à défendre

« Entre impacts économiques et sociaux, les femmes sont les grandes perdantes du confinement : sur le marché du travail, en termes de santé et dans la sphère domestique, après cinquante ans d'avancées », résume Anne Lambert, responsable de l'étude COCONEL menée par l'INED sur les conditions de vie pendant le confinement [50].

Investir le marché du travail a permis aux femmes de ne plus être assignées à la seule sphère domestique, d'être autre chose qu'une mère et une « ménagère », c'est une conquête féministe essentielle. Comme l'exprime le sociologue de la famille François de Singly [51], la période du confinement a particulièrement impacté les femmes, « *en supprimant* le temps où elles peuvent n'être ni épouses ni mères. P*our de nombreuses femmes, la sphère d'autonomie est liée au lieu de travail. C'est la femme qui est la plus enfermée dans ses rôles familiaux, c'est donc elle qui a le plus intérêt à s'en échapper* ».

L'accès au marché du travail, c'est aussi l'accès à un travail rémunéré. C'est la clé de l'autonomie financière des femmes. Le travail domestique est un obstacle à cette autonomie, ce qui d'ailleurs est dénoncé de plus en plus fortement et contesté [52]. Or, avec la généralisation du télétravail, déjà à l'œuvre, on voit poindre la menace potentielle d'un retour au foyer qui ne dirait pas son nom et qui de plus, est présenté faussement comme un idéal « gagnant-gagnant ». Mais qui sort réellement gagnant d'une telle entourloupe ? En augmentant la part de travail domestique absorbée par les femmes tout en (télé)travaillant, on augmente en même temps la part de travail féminin invisible, qui représenterait déjà, en France, l'équivalent de plus de 292 milliards d'euros [53] et qui est désigné comme un facteur important de précarité des femmes [54].

Et plus globalement, avec la menace de crise économique sans cesse agitée dans les médias à la suite de la crise sanitaire, ce modèle du télétravail généralisé est une étape supplémentaire vers le délitement des collectifs de travail. Une occasion de sortir le travail de l'entreprise dans un premier temps, mais peut-être ensuite de le sortir du cadre salarié au profit de statuts moins protecteurs, plus précaires. La question de la place du travail dans nos vies ne relèvera alors plus de l'organisation collective : elle devra être arbitrée de plus en plus au sein de la famille…

Notes

[1] Villame T., « Du télétravail de crise au télétravail intensif durable : une stratégie du choc ? », *Les Possibles*,, n° 27, mars 2021.

[2] Publication ONU. « Le virus qui a confiné le monde : 2020, une année pas comme les autres, décryptée par ONU Info ». 20 décembre 2020.

[3] *Insee, « Les conséquences de la crise sanitaire de la Covid-19, Impacts économiques, démographiques et sociétaux », Décembre 2021.*

[4] OCDE, « Women at the core of the fight against COVID-19 crisis » 2020.

[5] Joseph D. & Trostiansky O., « Crise sanitaire et inégalités de genre ». Avis du Conseil économique, social et environnemental (CESE). Journal Officiel de la République, mars 2021.

[6] Coutrot T. « Le télétravail en France : 2 % de salariés le pratiquent à domicile, 5 % de façon nomade », Premières Synthèses, n°51.3, Dares. décembre 2004,

[7] Hallépée S. & Mauroux A.), « Quels sont les salariés concernés par le télétravail ? », Dares Analyses, n° 051. novembre 2019

[8] Voir notamment les éditions successives du Guide OBERGO du télétravail (CFDT) et le rapport d'enquête de Lasfargue Y. et Fauconnier S., « Télétravail salarié : comment concilier lien de subordination et marges de liberté », 2015, p. 10-15.

[9] Etudes de la CGT notamment à EDF où se sont déroulées plusieurs expérimentations dans les années 2000 (accord cadre en 2016). Voir la dernière étude suite au confinement

[10] Voir les travaux de l'INRS : Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, notamment les articles : « Le télétravail - Quels risques ? Quelles pistes de prévention ? », publication INRS - ED 6384, 2020), ; Plancard J.-H. & Velagic Z., « Évaluation de l'impact psychologique du télétravail », Publication INRS – TF 276, 2020,

[11] Voir les travaux de l'ANACT : Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, et notamment le Portail Veille Télétravail de l'ANACT.

[12] Hallépée S. & Mauroux A.,. « L'économie et la société à l'ère du numérique », édition 2019 - Insee Références - Dossier : « Le télétravail permet-il d'améliorer les conditions de travail des cadres ? ».

[13] Tremblay, D.-G. (« Le télétravail : son impact sur l'organisation du travail des femmes et l'articulation emploi-famille ». *Recherches féministes*, 14 (2), 2001, p. 53–82.

[14] Champagne C., Pailhé A., Solaz, A. « Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolutions en 25 ans ? », Publication de l'Insee, Economie et statistique, N° 478-479-480, 2015).

[15] *Lecherbonnier S., « Télétravail et charge mentale des femmes ne font pas bon ménage », 2020.*

[16] Frédérique Letourneux, « À distance. Enquête sur les figures contemporaines du travail à domicile ». Thèse de sociologie. EHESS, 2017.

[17] L'enquête Acemo (Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre) spéciale Covid est réalisée chaque mois sur plusieurs indicateurs (dont la part de télétravail) depuis mars 2020 et toujours en œuvre, par la Dares avec l'appui de l'Insee, auprès des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole. Toutes les enquêtes Acemo sont disponibles.

[18] Quand 25 % travaillaient sur site et 25 % étaient au chômage partiel.

[19] Lambert A. et al., « Logement, travail, voisinage et conditions de vie : ce que le confinement a changé pour les Français », Note de synthèse n°10, vague 6, 2020. L'enquête COCONEL est une étude longitudinale administrée via internet en plusieurs vagues sur différentes thématiques. La vague 6 dédiée aux conditions de vie pendant le confinement a été réalisée par l'Institut national des études démographiques (Ined) en partenariat avec le consortium COCONEL (Coronavirus et CONfinement Étude Longitudinale).

[20] Voir par exemple cette « fiche conseil » du Centre hospitalier régional d'Orléans sur les risques de burn-out parental, qui affiche s'adresser aux parents mais qui entre les lignes s'adresse surtout aux mères.

[21] Voir Ici, là et là

[22] Le blog d'Emma Bande dessinée « Il suffira d'une crise », 2020).

[23] Champagne C., Pailhé A., Solaz, A., *Op. cit.*

[24] *Ugict-CGT, « Le monde du travail en confinement : une enquête inédite ». Étude menée du 04 au 28 avril 2020, via un questionnaire en ligne auprès de personnes de différents statuts et secteurs professionnels, majoritairement non syndiquées (60 %), ayant recueilli 34 000 réponses.*

[25] Albouy V. & Legleye S., « Conditions de vie pendant le confinement : des écarts selon le niveau de vie et la catégorie socio-professionnelle », Publication Insee Focus n° 197, juin 2020..
Enquête menée du 27 avril au 16 mai 2020 via le questionnaire de l'enquête mensuelle de conjoncture auprès des ménage (Camme), enrichie de vingt questions supplémentaires liées au confinement, ayant recueilli plus de 1600 réponses.

[26] *Krentz M. & al., « Easing the COVID-19 Burden on Working Parents ».Enquête du Boston Consulting Group menée dans 5 pays : États-Unis, Grande-Bretagne, France, Allemagne et Italie, entre le 20 mars et le 03 avril 2020, auprès de 3 055 personnes vivant avec un enfant de moins de 18 ans au moins à 50 % du temps.*

[27] Pernet C. & Testard M., « Le paradoxe du télétravail. Les effets du télétravail sur les inégalités hommes-femmes et l'organisation du travail ». Résultats d'un sondage Roland Berger et Potloc réalisé du 16 juin au 07 juillet 2020. 512 personnes répondantes en France, 2020.

[28] *Zoussou C., « Partage des tâches domestiques : faire équipe pendant la pandémie de COVID-19 ». Publication de Statistique Canada, ref : 45-28-0001, 2021..*

[29] Champeaux H. & Marchetta F., « Couples in lockdown, ' la vie en rose' » ? – Evidence from France », 2021. Enquêtes en ligne, 4 106 personnes répondantes. Étude menée également en Italie et en Espagne. Séminaire « Crise sanitaire, confinement et inégalités de genre au travail », organisé par l'Observatoire sociologique du changement de Sciences Po et le laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques (LIEPP), qui s'est tenu en ligne le 05 février 2021.

[30] *Mercier H., « Télétravail : comment allez-vous mesdames ? », La Gazette des femmes, sept. 2020.*

[31] *Eurofound,, « Living, working and COVID-19 : First findings », April 2020, Dublin.*

[32] Ugict-CGT (2020). *Op. cit.*

[33] Frédérique Letourneux (2017). *Op. cit.*

[34] Voir aussi l'interview de F. Letourneux donnée *Télérama* en juin 2020.

[35] Moiron-Braud E. (2020). « Les violences conjugales pendant le confinement : évaluation, suivi et propositions », Rapport de la mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traitre (MIPROF). Tous les chiffres cités proviennent de ce rapport (pages 10 et 11) et n'évoquent pas les reçus par les dispositifs mis en place à l'initiatives d'associations (voir page 12 du rapport).

[36] Lambert A. et al. (2020). Logement, travail, voisinage et conditions de vie : ce que le confinement a changé pour les Français. *Op. cit.*

[37] Moiron-Braud E. (2020). *Op. cit.*

[38] Dabi F. & Jussian L., Enquête auprès des femmes victimes de violences conjugales durant le confinement. (novembre 2020).

[39] Letourneux F. (2017). Op.cit., pages 191-192.

[40] Joseph D. & Trostiansky O. (2021). *Op. cit.,* pages 41-42.

[41] *CATALYST – Workplaces that work for women,, " The Impact of Covid-19 on Workplace Inclusion : Survey (Quick Take) ", 2020. Catalyst est une organisation à but non lucratif qui œuvre aux États-Unis pour le leadership des femmes. Enquête en ligne menée début juin 2020 auprès de 1 100 américain.es, dont 2/3 d'employé.es et 1/3 de managers, travaillant dans des multinationales.*

[42] Citée dans l'article « La parole des femmes à l'épreuve du télétravail » paru sur le site Les nouvelles news – L'autre genre d'info en octobre 2020.

[43] Karpowitz C. F. & al. (2012). Gender Inequality in Deliberative Participation. American Political Science Review, Volume 106, Issue 3, August 2012, pp. 533-447.

[44] Cervera-Marzal M., « Domination masculine dans le militantisme – Analyse des rapports de genre au sein d'un collectif altermondialiste », *Revue SociologieS*, 2015 ; Mozziconacci V., « Éducation populaire & féminisme. Récits d'un combat (trop) ordinaire – Analyses et stratégies pour l'égalité », Éditions La Grenaille, 2016 ; Groupe de militantes du comité de mobilisation de l'EHESS 2020, « Lutter en féministes dans les mouvements sociaux. De la riposte à l'élaboration d'une stratégie », *Contretemps*, février 2021.

[45] Lambert A. et al. (2020). Logement, travail, voisinage et conditions de vie : ce que le confinement a changé pour les Français. *Op. cit*.

[46] Les femmes représentaient 82 % des emplois à temps partiel en 2020 selon le Haut conseil à l'égalité (HCE).

[47] Albouy V. & Legleye S. (juin 2020). *Op. cit.*

[48] Sofiane Zaizoun, Après deux confinements, 43 % des femmes salariées envisagent de passer à temps partiel, *Le Figaro*, 16 décembre 2020, citée par le rapport du CESE : Joseph D. & Trostiansky O. (2021), *Op. cit.*

[49] Interview de F. Letourneux donnée à *Télérama* en juin 2020.

[50] Lambert A. et al. (2020). Logement, travail, voisinage et conditions de vie : ce que le confinement a changé pour les Français. Op. cit.

[51] https://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2020/07/09/l-accroissement-des-inegalites-femmes-hommes-pendant-le-confinement-en-graphiques_6045739_4355770.html

[52] Voir par exemple une initiative inédite en Suisse dans cet article. Voir aussi Le travail familial non rémunéré : essentiel mais invisible et non reconnu - MMM. Et le rapport de l'ONU, « Extrême pauvreté et droits de l'homme », Ref. A/68/293, chapitre III, M. Sepúlveda carmona, août 2013.

[53] Evaluation Insee 2010.

[54] Voir notamment le dernier rapport d'Oxfam sur les inégalités.