



**HAL**  
open science

## Le télétravail, un moyen de favoriser l'égalité professionnelle F/H ?

Yvan Barel

► **To cite this version:**

Yvan Barel. Le télétravail, un moyen de favoriser l'égalité professionnelle F/H ?. MagRH, 2023, 23, pp.140-143. hal-04459602

**HAL Id: hal-04459602**

**<https://hal.science/hal-04459602>**

Submitted on 26 Apr 2024

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

MAG RH 23  
LEARNING SHOW



MAG RH 23  
RUBRIQUE A BRAC

# LE TÉLÉTRAVAIL, UN MOYEN DE FAVORISER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE F/H ?

PAROLES DE CHERCHEUR



**YVAN BAREL**

Enseignant-chercheur en GRH, Université de Nantes  
(LEMNA)



**D**éveloppé dans l'urgence et sous la contrainte (sanitaire), le télétravail correspond désormais aux attentes formulées par les candidats et les collaborateurs. Impossible de revenir à l'ère pré-covid, comme s'il ne s'était rien passé, d'autant qu'il est important de se donner les moyens d'assurer la continuité du fonctionnement en cas de nouvelles crises, sanitaires ou autres. Parce qu'il permet au salarié de bénéficier notamment d'une certaine liberté dans l'organisation de son temps, le télétravail est censé favoriser la conciliation des vies professionnelle et personnelle, et donc participer à la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes. Est-ce vraiment le cas ?

#### **Le regard de l'entreprise sur la télétravailleuse**

Du côté entreprise, on a plutôt tendance à percevoir la demande de télétravail exprimée par une femme comme la volonté à peine déguisée d'assurer ses missions professionnelles tout en gérant des activités domestiques et éducatives [1]. En caricaturant à peine, la télétravailleuse est suspectée de vouloir travailler tout en faisant ses lessives, en accompagnant ses enfants à l'école,

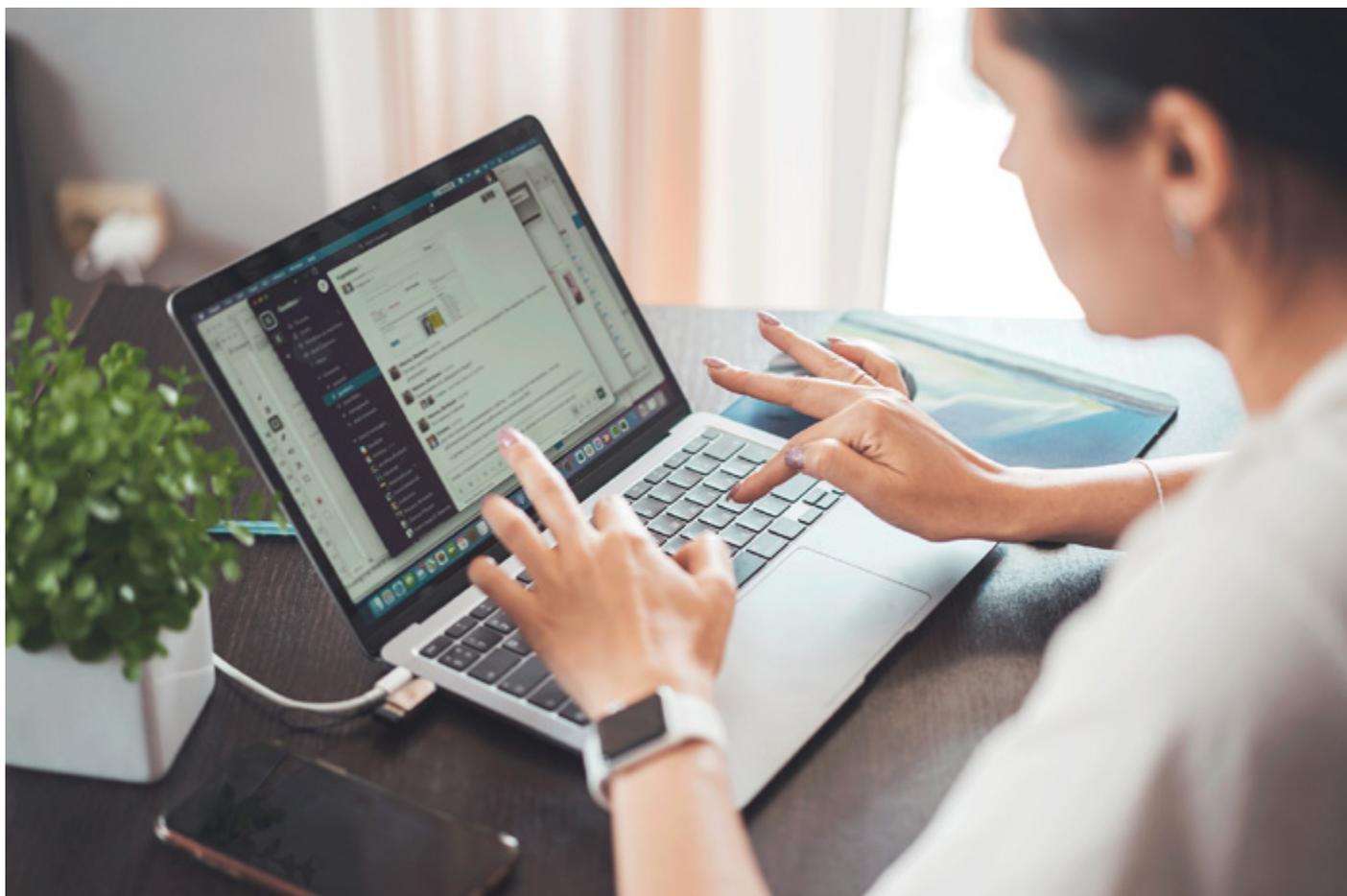
en aidant un parent âgé, etc. Étrangement, la demande de télétravail en provenance d'un homme est plutôt interprétée comme le désir d'exercer dans plus de confort et de tranquillité pour gagner en concentration et en efficacité. Et s'il consacre du temps au sport, c'est pour ensuite mieux se donner à son travail.

On retrouve ici le phénomène du « double standard » selon lequel un même acte n'est pas jugé de la même façon selon la catégorie d'appartenance de son auteur. Dans une culture où le temps de présence en entreprise reste un critère important pour juger du niveau d'engagement d'un salarié, il est à craindre que les femmes soient pénalisées dans leur évolution de carrière, elles qui par rapport à leurs homologues masculins sont à la fois plus demandeuses de télétravail et plus regardées de manière suspicieuse par leur manager.

En outre, le nombre d'heures télétravaillées est souvent supérieur au nombre d'heures travaillées sur site [2]. Il arrive que les objectifs à atteindre soient réévalués à la hausse par

certains employeurs en contrepartie de la liberté donnée et de l'absence de perte de temps dans les trajets [3].

Exigence supplémentaire liée aussi à la peur d'un télétravail en dilettante, en dehors de toute possibilité de surveillance directe. Or, cette question de l'intensité du télétravail se poserait de manière toute particulière pour les femmes. En effet, si les hommes ont tendance à négocier leurs conditions de télétravail, les femmes acceptent plus facilement ce qui leur est proposé parce qu'elles sont moins dans le rapport de force et qu'elles souhaitent vraiment pouvoir bénéficier de jours télétravaillés compte tenu d'un conflit travail - famille plus important (en moyenne, les femmes consacrent 1,5 à 2 heures quotidiennes de plus que les hommes aux tâches domestiques et éducatives). Non seulement les télétravailleuses se soumettraient à des normes de productivité qui dépassent celles exigées sur site [4], mais l'équipement mis à leur disposition par leur entreprise pour travailler à distance serait moins adapté que celui de leurs homologues



masculins [5]. Pas de quoi favoriser l'égalité professionnelle !

### Le regard de l'entourage familial sur la télétravailleuse

Du côté de l'entourage familial, il n'est pas encore clairement admis qu'une personne télétravaillant à domicile soit soumise à de réelles exigences professionnelles [4], qu'elle ait des comptes à rendre, des dossiers à gérer, des visio-entretiens à mener, etc. Dans l'imaginaire collectif, le travail est encore rattaché à un lieu, l'entreprise. Or, si l'entourage familial a tendance à exiger une disponibilité de la personne en télétravail à domicile, il semble que ce soit particulièrement vrai lorsqu'il s'agit d'une télétravailleuse [6]. Les stéréotypes ont la vie dure.

On considère normal qu'une femme s'adonne aux nécessités domestiques et éducatives et qu'un homme se consacre à sa carrière professionnelle pour ramener des ressources financières. Les préjugés sont à ce point ancrés qu'il existe aussi des phénomènes d'autocensure. De la même façon que nombre de femmes disposant des compétences requises pour un poste choisissent de ne pas candidater parce qu'elles ne s'en sentent pas forcément légitimes, les télétravailleuses ont tendance à répondre immédiatement aux sollicitations de leur entourage (enfants ou autres), tandis que les hommes affichent plus fermement leur indisponibilité provisoire.

Le maintien souhaitable pour l'équilibre personnel d'un minimum de séparation des sphères professionnelle et privée semble donc plus compliqué à obtenir pour les télétravailleuses en proie à des interruptions du travail plus fréquentes. Un autre élément relevant de la sphère familiale désavantage également les femmes : alors que le choix d'une pièce dédiée au télétravail à domicile fait partie des moyens utilisés pour préserver un peu de séparation, ce sont les femmes qui seraient de ce point de vue encore les moins bien loties [5].

Tant que persistera cette image que dans les couples hétérosexuels la responsabilité des tâches domestiques et éducatives incombe

d'abord aux femmes, il est à craindre que les télétravailleuses soient sur-sollicitées, à la fois par l'entreprise et par l'entourage familial, et qu'elles ne bénéficient pas des mêmes conditions matérielles de travail à domicile.

Le télétravail peut ainsi renforcer les inégalités professionnelles à la fois en entravant l'évolution de carrière des femmes et en entretenant leur disponibilité pour accomplir des tâches familiales encore sous-investies par les hommes. Certes, les femmes voient de manière positive le télétravail qui donne plus de flexibilité pour réaliser des tâches qu'elles faisaient auparavant à leur retour au domicile après une journée de travail dans leur entreprise.

Mais considérer que le télétravail des femmes favorise la conciliation des vies professionnelle et familiale parce qu'il leur permet de mieux faire face à leurs responsabilités domestiques et éducatives est en soi empreint de stéréotypes sexués. La mise en place d'un télétravail qui participe à une réduction des inégalités professionnelles suppose en amont un travail sur les préjugés, dans l'entreprise et surtout dans la société.

*Jean Barot*

1. Guinn C.R. (2017), Exploring the experiences of females teleworking full-time in a healthcare setting, Doctoral dissertation, The University of the Rockies.
2. Nätti J., Tammelin M., Anttila T. & Ojala S. (2011), "Work at home and time use in Finland", *New Technology, Work and Employment*, n° 26(1), pp. 68-77.
3. Vayre É. (2021), « Comment télétravailler demain ? », *L'Économie politique*, n° 92(4), pp. 62-73.
4. Tremblay D.G., Paquet R. & Najem E. (2006), "Telework: A Way to balance work and family or an increase in work-family conflict?", *Canadian Journal of Communication*, n° 31, pp. 715-731.
5. Schütz G. & Noûs C. (2021), « Pour une sociologie du télétravail ancrée dans les organisations », *Sociologies Pratiques*, n° 43, pp. 1-12.
6. [Gálvez A., Tirado F. & Alcaraz J.M. (2020), "Oh! Teleworking!" Regimes of engagement and the lived experience of female Spanish teleworkers", *Business Ethics: A European Review*, n° 29(1), pp. 180-192.

...