

L'IMPACT DU COVID-19 SUR L'EMPLOI DES FEMMES



**FONDATION
DES FEMMES**

ACTION FINANCÉE PAR:



SOMMAIRE





1. Aucune approche genrée de la crise ou de la relance38



SYNTHÈSE

Un an après le premier confinement, la Fondation des Femmes analyse au travers de cette étude inédite les conséquences économiques significatives qu'a eu l'épidémie de Covid-19 sur l'emploi des femmes. Le rapport analyse trois périodes différentes de l'année écoulée : la période du « premier confinement » de mars 2020 tout d'abord ; la crise économique et sociale qui s'est installée depuis lors, dans un second temps, et enfin l'impact du plan de relance annoncé par le gouvernement en septembre 2020. Le rapport met ainsi en exergue trois phénomènes distincts qui sont venus renforcer la situation d'inégalité que subissent les femmes sur le marché de l'emploi.

LE CONFINEMENT DE MARS 2020 : UN ACCÉLÉRATEUR DE L'INÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le confinement de mars 2020 a plongé l'ensemble des familles françaises dans un phénomène inédit de mélanges entre la sphère professionnelle et la sphère privée. Beaucoup d'interrogations sont alors nées, qui laissent présager un nouvel équilibre au sein des couples et augurer ainsi un nouveau partage des tâches. Les résultats de l'analyse démontrent que le confinement a au contraire marqué une aggravation de l'inégale répartition des tâches. La prise en charge des enfants sans école a très majoritairement incombé aux femmes. Elles sont ainsi 40% à avoir consacré plus de 4 heures par jour aux enfants, soit le double des hommes. Elles sont 21% à s'être arrêtées de travailler à cette occasion, soit, encore une fois, le double des hommes. Cette période s'est dès lors traduite par un phénomène d'anxiété beaucoup plus marqué pour les femmes que pour les hommes. Elles sont ainsi 34% à déclarer avoir « mal vécu » le confinement, soit 4 points de plus que les hommes. Cette tendance française se retrouve à l'international, plus de 8 femmes sur 10 estiment que leur vie a été perturbée par l'épidémie de Covid 19. Cette source d'inquiétude se révèle particulièrement marquante pour la vie économique et sociale. Ainsi 70% des femmes estiment que cette période va les pénaliser dans leur carrière. Le confinement n'a donc pas été l'occasion d'un rééquilibrage dans les tâches ménagères et se révèle dès lors être une « occasion manquée ». Mais de manière plus profonde, on constate qu'il a amplifié et accéléré une forte dynamique d'inégalité entre les genres.



UN PLAN DE RELANCE QUI RISQUE D'AMPLIFIER LES L'INÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Ainsi, si l'impact majeur de cette crise sur la situation des femmes vis-à-vis de l'emploi ne fait aucun doute à tous les niveaux et dans toutes les catégories sociales, celui-ci est totalement sous-estimé par les pouvoirs publics et n'a pas été pris en compte par le plan de relance annoncé par le gouvernement en Septembre 2020. Malgré les demandes des organismes concernés, les pouvoirs publics ont refusé de mettre en place une analyse « de genre » et un suivi des politiques budgétaires et de leur impact sur les femmes. Pourtant sur les 35 milliards du plan de relance, seulement 7 milliards sont dédiés à des emplois considérés comme « féminins ». De manière générale, le plan de relance investit et mise sur des filières considérées comme hautement compétitives qui caractérisent des secteurs d'activités dans lesquelles les femmes sont particulièrement sous-représentées. Elles ne sont ainsi que 16% à être employées des activités liées à la transition écologique. Tandis que dans le domaine du numérique et des hautes technologies on assiste à une nette régression de la part des femmes qui y participent : entre 2013 et 2017 la part des employées femmes a diminué de 11% et le nombre de diplômées de ces métiers a reculé de 6%. Ce sont donc particulièrement des métiers considérés comme masculins qui sont appuyés par le plan de relance. Au contraire, les métiers du soin qui se trouvaient en « première ligne » ont bénéficiés d'une timide revalorisation à l'occasion notamment du « Ségur de la Santé » mais surtout ces négociations n'ont pas pris en compte l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au contraire des politiques mises en places dans d'autres pays au cours des dernières années. Enfin, aucune politique sociale et aucun accompagnement n'est prévu pour les professions les plus fragiles et les plus précaires afin d'anticiper les risques de ruptures professionnelles pour les femmes. Cette mise à l'écart des femmes dans le plan de relance pourrait ainsi se traduire par une aggravation durable de la place des femmes sur le marché de l'emploi.

CONCLUSION : FAIRE DE LA CRISE UNE OPPORTUNITÉ POUR PLUS D'ÉGALITÉ

Ainsi, après avoir eu un impact majeur sur l'emploi des femmes dès les premières semaines du confinement, la crise économique et sociale liée à la pandémie de Covid-19 pourrait marquer un phénomène d'amplification et d'aggravation des inégalités entre les femmes et les hommes sur le marché de



l'emploi. Au travers d'une analyse budgétaire par genre, il est pourtant possible d'inverser la tendance et même, de profiter de ce nouvel élan économique pour faire reculer les inégalités entre femmes et hommes sur le marché du travail. Les propositions pour un plan de relance féministe s'articulent autour de trois axes principaux.

Le premier, à l'instar du plan de relance annoncé par le gouvernement, vise à favoriser une politique d'investissement au service de l'égalité entre les femmes et les hommes. La première nécessité d'investissement concerne notamment la mise en place d'un service public de la petite enfance avec un droit opposable à la garde d'enfants au niveau national. De la même manière, afin d'éviter le décrochage des salaires féminins, un rattrapage et une revalorisation doit être opéré notamment dans les métiers sociaux de première ligne. Enfin, cet investissement doit permettre de financer la formation et la reconversion des femmes vers les filières d'avenir.

Le second pilier d'un plan de relance féministe passe par la prévention des inégalités, notamment au travers des négociations sur les nouvelles formes d'emploi. La négociation nationale sur le télétravail doit prendre l'impact majeur que celui-ci a sur les femmes. Un volet actif doit être instauré concernant la prévention des violences faites aux femmes, celles-ci étant un facteur de ruptures dans les carrières des femmes. Enfin, la réforme de l'assurance chômage doit être réévaluée pour éviter une spirale délétère sur les revenus des femmes.

Le dernier axe repose sur la mixité, qui demeure le principal levier d'égalité. C'est parce que les femmes seront davantage associées aux décisions et à la gouvernance, tant des politiques publiques que des entreprises, que l'égalité pourra réellement progresser. Il s'agit aussi de mieux mesurer les inégalités professionnelles, d'améliorer les outils de mesures et enfin de procéder à une revue genrée des budgets et des politiques publiques. Cela suppose que toutes les aides du plan de relance soient conditionnées au respect de l'égalité entre les femmes et les hommes, un principe fondamental pour notre société.



IL Y A À PEINE PLUS D'UN AN, LE COVID-19 FAISAIT UNE ENTRÉE FRACASSANTE DANS L'AGENDA MÉDIATIQUE ET POLITIQUE FRANÇAIS, MAIS AUSSI DANS LE QUOTIDIEN DE TOUTE LA POPULATION FRANÇAISE.

D'ABORD SANITAIRE, CETTE CRISE A RAPIDEMENT EU DES RÉPERCUSSIONS SOCIALES ET ÉCONOMIQUES. CERTAINES SONT DÉJÀ OBSERVABLES ET QUANTIFIÉES, D'AUTRES SONT PLUS PRÉDICTIVES ET S'INSCRIVENT DANS UN TEMPS BEAUCOUP PLUS LONG.

UNE CHOSE EST CERTAINE : LA CRISE LIÉE À LE COVID-19 N'A PAS IMPACTÉ LES FEMMES ET LES HOMMES DE LA MÊME MANIÈRE.

CETTE ÉTUDE ABORDERA DANS UN PREMIER TEMPS LES CONSÉQUENCES DU « PREMIER CONFINEMENT » DÉBUTÉ EN MARS 2020 - SITUATION EXCEPTIONNELLE NOTAMMENT EN RAISON DE LA FERMETURE DES ÉCOLES - SUR L'EMPLOI DES FEMMES.

ELLE MONTRERA, DANS UN SECOND TEMPS, QUE LA CRISE ÉCONOMIQUE LIÉE AU COVID, CONTRAIREMENT À LA CRISE DE 2008, AFFECTE PLUS FORTEMENT LES FEMMES, MÊME SI TOUTES NE SONT PAS LOGÉES À LA MÊME ENSEIGNE.

ENFIN, LES PLANS DE SOUTIEN ET DE RELANCE LAISSENT CRAINDRE UNE RÉGRESSION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, TANT ILS SONT AVEUGLES À LA QUESTION DU GENRE. IL APPARAÎT DONC URGENT DE CORRIGER LE TIR ET D'INTÉGRER CETTE QUESTION DANS LES PLANS DE RELANCE ET L'ENSEMBLE DES POLITIQUES PUBLIQUES, DE COURT ET MOYEN TERME, TANT AU NIVEAU NATIONAL QUE LOCAL.



LE CONFINEMENT DE MARS 2020 : UN IMPACT NÉGATIF SUR L'EMPLOI DES FEMMES

LE PREMIER CONFINEMENT SANITAIRE LIÉ À L'ÉPIDÉMIE DE COVID-19 A DURÉ PRÈS DE DEUX MOIS, DU 17 MARS AU 11 MAI 2020. CETTE SITUATION INÉDITE INCLUANT LA FERMETURE DES ÉCOLES ET LE CONFINEMENT EN FAMILLE POUR UNE MAJEURE PARTIE DE LA POPULATION - EN TÉLÉTRAVAIL OU EN CHÔMAGE PARTIEL - N'À PAS ÉTÉ NEUTRE DU POINT DE VUE DU GENRE.

A. LE CONFINEMENT DE MARS 2020 A ÉTÉ UN RÉVÉLATEUR DES INÉGALITÉS DE GENRE EXISTANTES EN MATIÈRE DOMESTIQUE ET ÉDUCATIVE

Le premier confinement aurait pu laisser présager une répartition nouvelle au sein des couples, en particulier hétérosexuels. Le 25 mars 2020, Le Monde publiait d'ailleurs « Confinement et tâches domestiques : une augmentation des inégalités dans le couple est à craindre », avec pour sous-titre : « A la maison, où les femmes en font toujours plus, la situation pourrait s'aggraver. Et si cette période de confinement était l'occasion de tout remettre à plat ? ».

La remise à plat n'a pas eu lieu. En attestent les articles publiés par la suite par le même quotidien : « Confinement : l'inégale répartition des tâches domestiques nuit au travail des chercheuses, le 4 mai 2020 » ; « Je tombe d'épuisement pendant qu'il regarde des séries : le confinement a aggravé les inégalités hommes-femmes », le 11 mai 2020 ; « L'accroissement des inégalités femmes-hommes pendant le confinement en graphiques », le 9 juillet 2020 ou encore « Le télétravail creuse les inégalités entre les travailleurs, entre les sexes, entre les pays », le 12 novembre 2020.

Un constat confirmé par les sondages menés dès le début du confinement, et les études publiées par l'INSEE dans les mois qui ont suivi.

1. DES INÉGALITÉS PRÉEXISTANTES ET MESURÉES DE LONGUE DATE

L'inégale répartition des tâches domestiques et familiales préexistait à la crise sanitaire. Les chiffres sont connus : selon la dernière enquête « Emploi du temps » de l'INSEE (2015), les femmes effectuent la majorité des tâches ménagères et parentales – respectivement 71 % et 65 %. Cette charge qui incombe aux femmes a des incidences concrètes :



CHIFFRE-CLÉ

En « temps normal », les femmes consacrent en moyenne 2h12 de plus par jour que les hommes à l'entretien de la maison et au soin des enfants.



Les mesures ainsi effectuées par l'INSEE démontrent que les femmes consacrent chaque jour en moyenne 3H03 de leur temps aux tâches domestiques et 1H35 aux tâches parentales, soit 4H38 quotidiennes au total.

Quant aux hommes, ils consacrent 1H45 aux tâches domestiques et 41 minutes aux tâches parentales, soit 2H26 quotidiennes au total.

2. LE CONFINEMENT : L'OCCASION MANQUÉE D'UNE MEILLEURE RÉPARTITION DES TÂCHES

Désormais, au vu de la situation et de la nécessité - pour une majorité de la population - de préparer 3 repas par jour, s'occuper des enfants toute la journée et gérer un logement occupé en continu, il est logique que le temps consacré aux tâches ménagères et éducatives ait augmenté dans les foyers.

Ce « laboratoire conjugal » pour reprendre l'expression du Haut Conseil à l'Egalité¹ s'est ainsi rapidement traduit par une « double peine » pour les femmes, en particulier celles qui ont continué à travailler.

Dès la première semaine d'avril, un sondage Harris Interactive commandé par le Secrétariat d'État à l'Egalité femmes-hommes montrait que 4 femmes sur 10 considèrent passer plus de temps que leur conjoint à réaliser les tâches ménagères et à s'occuper des enfants. Un constat exacerbé au sein des couples avec enfants : 6 femmes sur 10 y dressaient le même état des lieux.

Quelques mois plus tard, l'INSEE confirme ce constat² : plus de 8 femmes sur 10 vivant avec des enfants ont consacré plus de 4 heures par jour à s'en occuper (c'est le cas de 5 hommes sur 10). Et c'est sans compter les tâches ménagères qui s'y ajoutent.



CHIFFRE-CLÉ

Parmi les parents d'enfants de moins de 16 ans qui ont continué à travailler, 40% des femmes et 25% des hommes indiquaient passer quotidiennement plus de 4h supplémentaires à s'occuper de leurs enfants.

Cette occasion manquée d'une meilleure répartition des tâches ménagères a non seulement pesé sur le bien-être des femmes, mais aussi sur l'entente au sein du couple : selon l'IFOP,

1. « Le confinement : un révélateur des rôles sociaux des femmes et des hommes », HCE, 14 avril 2020

2. « Conditions de vie pendant le confinement : des écarts selon le niveau de vie et la catégorie socioprofessionnelle », INSEE, 19 juin 2020



après moins d'un mois de confinement, un ménage sur deux déclarait se disputer plus souvent qu'avant concernant les tâches ménagères, le principal sujet de discorde pour les parents concernant l'éducation des enfants (37 %)³.

« LE CONFINEMENT MARQUE LA FIN D'UN MENSONGE ENTRE MOI ET MOI-MÊME. AVANT, JE ME PERSUAIDAI QUE S'IL NE FAISAIT RIEN À LA MAISON, C'ÉTAIT PARCE QUE LE BOULOT LE FATIGUAIT OU QU'IL ÉTAIT RAREMENT LÀ. MAINTENANT QU'IL EST AU CHÔMAGE TECHNIQUE ET QU'IL N'EN FAIT PAS UNE, LA VÉRITÉ M'ÉCLATE À LA TRONCHE », Aline*, mère de 42 ans, citée par 20minutes.fr le 8 avril 2020⁴

Pour les femmes ayant continué à travailler en jonglant avec les modes de garde alternatifs, et celles qui ont travaillé depuis leur domicile, cette augmentation des charges domestiques et familiales a également altéré le maintien de leurs activités professionnelles.

3. L'ÉCOLE À LA MAISON : UNE TÂCHE DÉVOLUE AUX FEMMES

L'ensemble des écoles ont été fermées a minima pendant 8 semaines. En réalité, la reprise a été progressive durant les mois de mai et juin, et beaucoup d'enfants y sont retournés sporadiquement. Pendant le confinement, comme dans la période transitoire qui a suivi, les mères ont assuré la continuité pédagogique et le lien avec les enseignant·es dans la majorité des familles.



CHIFFRE-CLÉ

70% des femmes déclarent superviser quotidiennement le travail scolaire de leurs enfants, contre 32% des hommes. Près d'1 père sur 3 déclare ne jamais effectuer cette tâche, alors que c'est le cas d'1 mère sur 10⁵.

Parmi les parents ayant exprimé des difficultés à assurer le suivi scolaire, les plus concernés sont les ménages modestes (49%), les femmes (41% contre 28% des hommes) et les familles monoparentales (48% contre 34% pour les autres types de ménage), des situations qui d'ailleurs se cumulent très souvent⁶.

« DANS LES COURS EN VISIO, DANS LES MAILS DE RÉPONSE QU'ON REÇOIT, C'EST À 95 % LES MÈRES QUI S'Y COLLENT. C'EST TRISTE À DIRE MAIS ÇA ME REND HEUREUSE DE NE PAS ENCORE AVOIR D'ENFANTS, VU LE MANQUE D'IMPLICATION DE MON MEC POUR LE MÉNAGE, JE SAIS QUE C'EST MOI QUI AURAI DÛ ME FARCIR LES DEVOIRS DE NOS ENFANTS AUSSI. » Chloé*, 29 ans et professeure de français au collège, citée par 20minutes.fr, le 8 avril 2020⁷

3. « Enquête sur les conditions de logement des Français confinés et les tensions au sein des foyers », IFOP pour Conso-lab, 1er avril 2020

4. « Coronavirus : comment le confinement accroît la charge mentale des femmes », 20minutes.fr, 8 avril 2020

5. « Confinement pour tous, épreuve pour certains », Sciences Po et le CNRS, avril 2020

6. INSEE, ibid.

7. 20minutes.fr, ibid.





ZOOM SUR

Travail domestique et familial pendant le confinement : elles présentent la facture !

Inspirées par l'initiative de mères allemandes, les associations françaises **Osez le Féminisme !** et **Parents & Féministes** ont publié le 7 juin 2020 une tribune intitulée « Pour la fête des mères, messieurs, voici la facture »⁸. Arguant que ce sont les femmes qui ont pris le relais, sans aucune aide, de dépenses normalement socialisées (l'école, la cantine, les activités périscolaires, ...), les associations féministes ont invité les femmes à éditer la facture des heures effectuées à la place des services publics pendant le confinement. Pour une femme qui a consacré 4 h par jour au travail parental et 2h au travail domestique entre le 17 mars et le 7 juin, la facture s'élève à...11 480 €.

B. LE CONFINEMENT DE MARS 2020 A EU UN IMPACT NÉGATIF SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE FEMMES ET HOMMES

1. UN RENONCEMENT À TRAVAILLER POUR S'OCCUPER DES ENFANTS DEUX FOIS PLUS ÉLEVÉ CHEZ LES FEMMES

Sur décision des autorités, les crèches, les écoles, les collèges, les lycées et les universités ont fermé leurs portes à compter du 16 mars 2020 et ce jusqu'au 12 mai, date à laquelle les établissements ont ré-ouvert très progressivement. Dans les faits, moins d'un tiers des élèves sont retourné·es au collège le mois suivant et le plus souvent à temps partiel.

Les salarié·es, et dans certaines conditions, les indépendant·es, pouvaient bénéficier d'une indemnisation et cesser leur activité professionnelle (dans le cas où le télétravail était impossible) pour garde d'enfants de moins de 16 ans ou pour tout enfant en situation de handicap sans limite d'âge.

8. « Pour la fête des mères, messieurs, voici la facture », HuffingtonPost, 7 juin 2020



Ce dispositif a pris fin avec les vacances scolaires qui ont débuté le 5 juillet 2020, sans un réel retour à la normale avant cette échéance. A la rentrée de septembre, compte tenu de la multiplication des contaminations chez les enfants et adolescent·es et la fermeture de classes (1200 classes fermées au 18 septembre), le dispositif a été réactivé par le Gouvernement.

D'abord soumise au régime de l'assurance maladie à hauteur de 90% minimum du salaire antérieur, l'indemnisation pour ce motif est depuis soumise à l'activité partielle, correspondant à 70% du salaire antérieur brut, soit 84% du salaire net (un montant porté à 100% pour les salarié·es payé·es au Smic ou en deçà).

Cette compensation ne peut bénéficier qu'à un seul parent par foyer et a été très vite mobilisée : le premier bilan dressé par l'Assurance maladie au bout de 15 jours faisait état de 850 000 arrêts demandés pour garde d'enfant.



CHIFFRE CLÉ

Lors du premier confinement, dans la majorité des familles, parmi les personnes en emploi, c'est la mère qui s'est arrêtée de travailler (21% contre 12% des pères) pour s'occuper des enfants.

Pour expliquer cet écart, plusieurs hypothèses sont mobilisables :

- Les femmes assurent en temps normal l'essentiel des tâches domestiques et familiales. Le confinement a, par ailleurs, exacerbé les rôles sociaux patriarcaux associés aux femmes et aux hommes plutôt que de rabattre les cartes. Il n'est donc pas surprenant que la négociation au sein des couples se soit faite au détriment du maintien de l'activité professionnelle des mères.
- Selon l'INSEE, les revenus de l'homme sont plus élevés que ceux de la femme dans 3 couples hétérosexuels sur 4. Résultat : comme cela s'observe dans le passage à temps partiel (pour limiter les coûts de garde par exemple), lorsqu'il faut choisir, c'est souvent l'activité de l'homme que les foyers cherchent à préserver.
- Enfin, il n'existe aucune possibilité de répartition père-mère au sein des familles monoparentales, dans 8 cas sur 10 composées d'une mère célibataire et d'un ou plusieurs enfants. Pour les mères célibataires en emploi qui ne peuvent pas télétravailler, qui ne sont pas concernées par une fermeture administrative ou qui ne sont pas membres du personnel soignant pour lequel sont mis en place des modes de gardes alternatifs, la demande d'arrêt de travail pour garde d'enfant était quasiment inévitable. Selon l'Observatoire français des conjonctures économiques, cela concernerait 430 000 familles monoparentales, pour qui la reprise sera d'autant plus complexe.

« NOUS SOMMES TOUS LES DEUX INDÉPENDANTS, MAIS LUI GAGNE UN PEU PLUS. DU COUP, J'AI SPONTANÉMENT RÉDUIT MON ACTIVITÉ POUR M'OCCUPER DE NOS TROIS ENFANTS. » Sandrine, agente commerciale en Ile-de-France citée par Le Monde, le 11 mai 2020⁹

9. « Je tombe d'épuisement pendant qu'il regarde des séries : le confinement a aggravé les inégalités hommes-femmes », Le Monde, 11 mai 2020



Au vu des inégalités déjà existantes, cette interruption de travail pourrait avoir un effet négatif sur l'évolution de carrière de ces femmes qui ont « décroché », en particulier les plus précaires qui pourraient se retrouver plus éloignées de l'emploi.

2. UN IMPACT PSYCHOLOGIQUE PLUS MARQUÉ CHEZ LES FEMMES QUE LES HOMMES

« LEVER, ÉCOLE, DÉJEUNER, ÉCOLE, GOÛTER, JEUX : JE COMMENCE À TRAVAILLER VRAIMENT À 21 HEURES, JUSQU'À 1 HEURE DU MATIN. IL N'Y A JAMAIS DE PAUSE, JE SUIS COMME EN LÉVITATION. ET SI, UN JOUR, JE M'EFFONDRAIS D'UN COUP ? » **Charlotte, à la tête d'une agence de communication à Marseille, et mère de trois enfants de 2, 6 et 9 ans¹⁰**

Qu'elles aient continué à travailler à l'extérieur ou basculé en télétravail, les femmes semblent avoir été plus affectées psychologiquement que les hommes par le confinement de mars. Le sondage réalisé par Kantar pour la Fondation des Femmes un an plus tard, montre que si la majorité de la population (68%) indique avoir bien vécu les périodes de confinement, cette part est moins importante pour les femmes.



CHIFFRE CLÉ

34% des femmes déclarent avoir « mal vécu » les confinements, c'est 4 points de plus que pour les hommes.

Par ailleurs, depuis le début de la crise du Covid-19, plusieurs études confirment que les femmes sont plus souvent concernées que les hommes par l'anxiété, la dépression, les difficultés à dormir ou le risque de burn-out.



CHIFFRE CLÉ

61 % de la population indique se sentir anxieux·se ou craint de l'être : c'est le cas pour 55% des hommes et 66% des femmes, soit 11 points de plus.

Ce constat appelle à une prise de conscience de la part des pouvoirs publics, mais aussi des employeurs, du niveau de fragilité psychologique des salarié·es, et tout particulièrement des femmes.¹¹

10. Le Monde, ibid.

11. « Baromètre Priorités Femmes », Kantar pour la Fondation des Femmes, 1er mars 2021



3. LES FEMMES PLUS INQUIÈTES QUE LES HOMMES QUANT À L'IMPACT DE LA CRISE SUR LEUR CARRIÈRE PROFESSIONNELLE

Le confinement, l'évolution des conditions de travail et la crise économique prévisible ont eu un impact négatif sur la confiance des salarié-es. Interrogées par le Boston Consulting Group¹² et l'IPSOS sur leur avenir professionnel et leurs perspectives de carrière, près d'un an après le premier confinement, 60% des femmes du secteur privé se montrent confiantes, soit 15% de moins que les hommes.



CHIFFRE CLÉ

Cette tendance se confirme au niveau international : selon une étude menée auprès de femmes actives issues de 9 pays (l'Australie, le Brésil, le Canada, la Chine, la France, l'Inde, le Japon, le Royaume-Uni et les États-Unis) par Forbes Insights pour Deloitte : plus de 8 femmes sur 10 estiment que leur vie a été négativement perturbée par la pandémie de Covid 19. Et 70 % d'entre elles s'inquiètent notamment de leur capacité à progresser dans leur carrière¹³.

4. VERS UNE AUGMENTATION DES INÉGALITÉS FEMMES-HOMMES AU TRAVAIL AU-DELÀ DES PÉRIODES DE CONFINEMENT

Même si ces éléments sont difficilement quantifiables seulement un an après le premier confinement, on peut craindre un creusement des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes, en particulier pour les cadres, une catégorie où les écarts de salaires sont déjà les plus importants.

En effet, les femmes ont deux fois plus souvent dû arrêter de travailler que les hommes pour s'occuper des enfants, elles ont donc « décroché » et connu une interruption de leurs missions et des interactions avec leurs collègues et managers.

12. « Crise de la COVID-19 : un retour en arrière pour la parité hommes-femmes au travail ? », BCG x IPSOS, 19 février 2021

13. « Femmes, Covid et reconfinement ne font pas bon ménage », Les Echos, 30 octobre 2020



Pour celles qui ont télétravaillé, et notamment les cadres, elles en retirent une moins bonne expérience. Et, de manière générale, le développement voire la généralisation du télétravail semble, s'il n'est pas accompagné, avoir un impact positif sur les carrières des hommes, alors qu'il est plus mitigé chez les femmes, même hors contexte de fermeture des écoles. Citée par Le Monde, Blandine Mollard, chargée de recherche au sein de l'Institut Européen du Genre constate que « Les hommes exploitent majoritairement cette flexibilité pour travailler plus, tandis que les femmes l'utilisent plutôt pour mieux combiner le pro et le perso ». Au risque que cela creuse les écarts de salaires¹⁴.

D'ailleurs, les femmes ont moins réussi à tirer leur épingle du jeu sur le plan des interactions professionnelles durant la crise :



CHIFFRE-CLÉ

Les femmes sont 13% de moins que leurs collègues hommes à avoir profité du confinement pour entretenir leur réseau professionnel, et 29% de moins à avoir cherché à prendre plus souvent la parole en réunion¹⁵.



ZOOM SUR

Recherche scientifique : à qui profite la crise ?

En ce qui concerne le premier confinement, la réponse est claire : aux hommes chercheurs. En matière de recherches scientifiques et de production d'articles, le confinement semble ainsi avoir eu un effet aussi positif sur les chercheurs qu'il n'a été négatif pour les chercheuses. Selon une enquête publiée fin avril 2020 par le magazine états-unien Lily, les propositions d'articles ont été multipliées par deux pour les hommes... alors que celles émanant de femmes étaient quasi inexistantes¹⁶.

14. Le Monde, ibid.

15. BCG x IPSOS, ibid.

16. « Women academics seem to be submitting fewer papers during coronavirus. 'Never seen anything like it,' says one editor », TheLily, 24 avril 2020



**LA CRISE
ÉCONOMIQUE
DEPUIS MARS
2020 : UN IMPACT
DIFFÉRENCIÉ
SUR L'EMPLOI
DES FEMMES**

LA CRISE ÉCONOMIQUE A DÉJÀ D'IMPORTANTES CONSÉQUENCES SUR LA VIE DE MILLIONS DE FRANÇAIS·ES: DIMINUTION DES REVENUS, AUGMENTATION DES FRAIS, DE L'INSÉCURITÉ, ET DE LA PRÉCARITÉ DE L'EMPLOI. LA CRISE DE 2008 AVAIT MIS EN LUMIÈRE LA VULNÉRABILITÉ PARTICULIÈRE DES FEMMES FACE AUX CRISES FINANCIÈRES ET ÉCONOMIQUES. CETTE FOIS-CI, LES ÉCONOMISTES S'ACCORDENT SUR UN POINT: JUSQU'ICI, LA CRISE DU COVID-19 AFFECTE LES FEMMES AVEC UNE INTENSITÉ PARTICULIÈRE EN EUROPE, ET D'UNE FAÇON DIFFÉRENTE DES PRÉCÉDENTES RÉCESSIONS. LA CRISE DE 2008 AVAIT TOUCHÉ EN PREMIER LIEU L'INDUSTRIE ET LA CONSTRUCTION, CELLE DU COVID-19 FRAPPE LES SERVICES, MÉTIERS AU SEIN DESQUELS LES FEMMES SONT PLUS NOMBREUSES.

SI LES DIMENSIONS GENRÉES DE LA CRISE ÉCONOMIQUE SONT ENCORE DÉLICATES À ESTIMER, IL EN EXISTE POUTANT DES SIGNES AISÉMENT PERCEPTIBLES. L'ÉTUDE « CORONAVIRUS ET CONFINEMENT : ENQUÊTE LONGITUDINALE » (COCONEL) RÉALISÉE PAR L'INED EN JUILLET 2020 EST À CET ÉGARD ÉCLAIRANTE :

- PARMIS LES FEMMES EN POSTE AU 1ER MARS, DEUX SUR TROIS SEULEMENT CONTINUAIENT DE TRAVAILLER DEUX MOIS PLUS TARD, CONTRE TROIS HOMMES SUR QUATRE ;
- 41 % DES FEMMES DE MOINS DE 65 ANS DÉCLARENT QUE LEURS REVENUS ONT DIMINUÉ DEPUIS LE DÉBUT DU CONFINEMENT ;
- 13% DES FAMILLES MONOPARENTALES CRAIGNENT DE PERDRE LEUR LOGEMENT AU COURS DES DOUZE PROCHAINS MOIS.

POUR AUTANT, TOUTES LES FEMMES NE SONT PAS LOGÉES À LA MÊME ENSEIGNE. L'ÉPIDÉMIE DE COVID-19 A IMPOSÉ UN ARRÊT PARTIEL OU TOTAL DU TRAVAIL POUR CELLES QUI EXERÇAIENT DES ACTIVITÉS JUGÉES « NON ESSENTIELLES », QUAND D'AUTRES SONT MOBILISÉES FACE À L'URGENCE.



A. LES FEMMES QUI ONT CONTINUÉ À TRAVAILLER EN PRÉSENTIEL : CELLES EN « PREMIÈRE LIGNE »

1. DES MÉTIERS ESSENTIELS, POURTANT PEU VALORISÉS ÉCONOMIQUEMENT ET SOCIALEMENT

« EN TANT QUE CAISSIÈRES, ON A TOUJOURS ÉTÉ MÉPRISÉES. LÀ D'UN SEUL COUP AVEC CETTE CRISE DU COVID, ON ÉTAIT ESSENTIELLES, IL FALLAIT QU'ON AILLE TRAVAILLER, MÊME SANS PROTECTION. LA DIRECTION A EMPÊCHÉ LES SALARIÉS D'EXERCER LEUR DROIT DE RETRAIT ALORS QU'IL N'Y AVAIT PAS DE PROTECTIONS DANS TOUS LES MAGASINS. » Dominique Hautier, caissière dans un Carrefour de la région parisienne, citée par Bastamag, le 13 mai 2020

Parce qu'ils sont ceux qui nous permettent de continuer à vivre, la crise sanitaire a mis en évidence le caractère essentiel des métiers du soin et de la vente.



CHIFFRE-CLÉ

La plupart de ces emplois sont majoritairement occupés par des femmes : ce sont les infirmières (87% de femmes) et aides-soignantes (91% de femmes), les aides à domicile et les aides ménagères (97% de femmes), les agentes d'entretien (73% de femmes), les caissières et vendeuses (76% de femmes) ou les enseignantes (71% de femmes).

A priori peu fragilisées économiquement, ces femmes ont été davantage exposées aux risques de contamination car elles occupaient les métiers en contact étroit avec le public, contrairement aux professions majoritairement occupées par des hommes également mobilisés : agents de propreté dans l'espace public, livreurs,... . Elles ont également connu une hausse de leur charge de travail, alors que la fermeture des écoles pendant le premier confinement s'est traduite par une augmentation conséquente du temps passé aux tâches domestiques. Car celles qui sont « au front » pour assurer leur emploi, le sont aussi bien souvent pour réaliser les tâches domestiques et familiales.

« Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune. » Cette phrase, citée par le président de la République lors de son allocution télévisée du 13 avril 2020, est tirée de la Déclaration des droits de l'Homme (sic) de 1789. Pourtant, et alors qu'ils s'avèrent les plus utiles à la société, ces métiers ont en commun d'être sous-rémunérés : le salaire médian de ces métiers se situe en dessous de celui de l'ensemble des salarié·es à temps complet (1800 euros



net par mois). C'est le cas des aides-soignantes, des agentes d'entretien, des caissières ou des vendeuses. **A titre d'exemple, le salaire des infirmières en France est l'un des plus bas de tous les pays développés : inférieur de 9% au salaire moyen français, en Allemagne, il est supérieur de 10% au salaire moyen, et en Espagne, de 28%**¹⁷.

Les sociologues Christelle Avril et Irene Ramos Vacca définissent ces « métiers de femmes » comme ceux qui « s'inscrivent dans le prolongement des fonctions ménagères et maternelles »¹⁸. Éduquer, soigner, assister, nettoyer : ces compétences sont présumées innées chez les femmes.

« SI L'ON EXAMINE CE QUI EST SOUVENT INVOQUÉ COMME ÉTANT LES APTITUDES INNÉES DES FEMMES (MÉTICULOSITÉ, DEXTÉRITÉ, CAPACITÉ D'ÉCOUTE ET DE CONCILIATION DES CONTRAINTES...), ON OBSERVE QU'ELLES SERVENT SOUVENT DE PRÉTEXTE POUR NE PAS LEUR RECONNAÎTRE CERTAINES COMPÉTENCES EN PARTICULIER DANS LES PROFESSIONS OÙ L'EMPLOI FÉMININ EST LARGEMENT MAJORITAIRE. » Accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Il faut comparer des professions à prédominance masculine et féminine de « valeur égale » pour prendre la mesure des inégalités. A titre d'exemple, les infirmières, recrutées à bac + 3 en début de carrière, gagnent 120 € de plus par mois que les techniciens supérieurs hospitaliers, recrutés en bac + 2 en début de carrière. Pour autant, en fin de carrière, les techniciens peuvent gagner jusqu'à 400 € de plus qu'elles, du fait de l'indemnité forfaitaire technique¹⁹.

A la dévalorisation salariale structurelle de ces emplois, est venue s'ajouter la dévalorisation symbolique dans la réponse à la crise : dans le contexte de grave pénurie en début de crise, ces professionnelles ont eu un accès moindre ou plus tardif au matériel de protection (masques, blouses, vaccin, etc.) ; à ce jour, le personnel des crèches et écoles maternelles, pourtant en lien direct avec des enfants qui ne portent pas de masque, ne fait pas partie des publics prioritaires pour recevoir le vaccin, prenant un risque accru d'être contaminé.

Financièrement, il en a été de même pour les « primes covid » censées reconnaître l'effort fourni. Le décret relatif aux primes aux personnels des établissements publics sociaux et médico-sociaux n'a été publié qu'au mois de juin, un mois après celui relatif aux professionnels des établissements publics de santé.

Du côté de la distribution, les conditions de travail se sont fortement dégradées : impossibilité de refuser des heures supplémentaires, multiplication des tâches supplémentaires liées aux consignes sanitaires. A titre d'exemple, certains magasins demandaient aux employé-es de remplir les rayons entre 2h et 8h du matin afin d'éviter les contacts avec la clientèle.

Et pourtant, toutes les salarié-es n'ont pas été logé-es à la même enseigne. Selon Sylvie Vachoux, secrétaire fédérale de la CGT commerce et services, salariée du Groupe Casino, toutes les absences, de quelque forme que ce soit, excluaient le versement de la prime. Il fallait

17. OCDE, Données 2017

18. Se salir les mains pour les autres, Christelle Avril et Irene Ramos Vacca, Avril 2020

19. Inégalités salariales femmes/hommes au coeur de toutes les inégalités, Rachel Silvera, Décembre 2019



être présente le 10 juin, jour du versement. Il y a donc eu des salarié·es présent·es pendant tout le confinement, exceptionnellement absent·es le 10 juin, qui n'ont pas pu bénéficier de cette prime. Comme dans d'autres groupes, cette dernière était par ailleurs calculée en fonction du temps de travail de chaque salarié·e, alors que les temps partiels subis sont légion²⁰.



ZOOM SUR

Les couturières de masques et l'effort national

Spontané et populaire, le mouvement des couturières a permis, dès le début de la crise et en pleine pénurie de masques, de pallier les carences de l'État de façon inédite. Cet « effort national » a ensuite été organisé par les collectivités pour fournir des masques aux habitant·es et aux agent·es : de nombreuses communes ont fait appel à des couturières professionnelles ou amatrices - mais toutes bénévoles - pour réaliser des masques, au sein d'ateliers improvisés.

Rapidement, de nombreuses entreprises reconvertissent leurs chaînes de production pour la confection de masques et de blouses. Les bénévoles sont alors sollicités par certaines de ces entreprises et sont les seuls maillons de la production à ne pas être rémunérés pour leur travail.

2. DES MÉTIERS QUI RISQUENT DE DISPARAÎTRE, DU FAIT DES TRANSFORMATIONS DE L'EMPLOI ENGENDRÉES PAR LA CRISE

« ON EN A BEAUCOUP PLUS [DES CAISSES AUTOMATIQUES]. DE TOUTE FAÇON, ELLES VONT REMPLACER TOUT LE MONDE. » Jeanne*, hôtesse de caisse au Monoprix de Montparnasse, citée par l'Express le 27 février 2021

Certains emplois dont le caractère essentiel a été reconnu pendant la crise sont pourtant menacés de disparition. C'est le cas des caissières, entre autres, dont l'avenir semble être mis en péril par le mouvement d'automatisation des supermarchés, accéléré pendant la crise au nom de la sécurité sanitaire.

Le compte-rendu de l'Assemblée générale du 17 juin 2020 du groupe Casino acte entre autres l'accélération de l'encaissement automatique et l'augmentation des capacités de livraison à domicile, du « click & collect » et du drive. En février et mars 2020, 45% des paiements en hypermarchés et 36% en supermarchés Casino ont été réalisés par smartphone ou en caisse

20. Enquête « Les caissières : hier « héroïnes », aujourd'hui flouées malgré les profits de la grande distribution », Rozenn Le Carboulec, Bastamag.net, 6 juillet 2020



automatique²¹. Mais depuis l'accélération est dramatique : selon la Fédération du commerce et de la distribution, le nombre de caissières a baissé de 5 à 10% en 10 ans alors que depuis janvier 2020, les offres d'emploi de personnel de caisse ont diminué de 26,6%, en Ile-de-France. Pourtant, les supermarchés sont parmi les seuls commerces à avoir pu rester ouverts.



CHIFFRE-CLÉ

L'Observatoire de l'emploi d'Ile-de-France indique une baisse des offres d'emploi « personnel de caisse » de 26,6% entre janvier 2020 et janvier 2021.

C'est également le cas des sociétés de nettoyage, qui sont largement impactées par la réduction de l'activité économique, notamment du fait de la fermeture des bureaux et du développement massif du télétravail. En effet, un certain nombre d'entreprises ont déjà pris la décision de réduire le nombre de leurs bureaux ou de les supprimer entièrement pour laisser durablement leurs collaborateur·rices en télétravail. Aussi, malgré les besoins de nettoyage plus approfondis et plus fréquents des surfaces, en Ile-de-France, les offres d'emploi pour « nettoyage » publiées entre janvier 2020 et janvier 2021 ont baissé de près de 10%.



ZOOM SUR

Essor d'Amazon et disparition d'emplois majoritairement occupés par des femmes

Les différents confinements ont eu pour conséquence une envolée des commandes en ligne. Amazon apparaît ainsi comme l'un des principaux bénéficiaires de cette crise. Si l'entreprise se targue de la création de plusieurs centaines d'emplois en France, la réalité est différente. Selon une étude réalisée par les économistes Ano Kuhanathan et Florence Mouradian, non seulement l'expansion du e-commerce n'a pas créé d'emplois, mais elle en a détruit massivement entre 2009 et 2018²². Ce sont ainsi quelque 81 000 emplois qui ont disparu dans le commerce non-alimentaire du fait de l'expansion du e-commerce. Les pertes d'emplois les plus importantes ont eu lieu dans l'habillement et le textile. Le taux de pénétration du e-commerce sur le commerce physique a bondi en 2020 : le commerce physique textile a ainsi perdu 17% de son chiffre d'affaires entre 2007 et 2019, secteur dans lequel les femmes sont très majoritaires (elles représentent 49% des salarié·es dans le textile et 75% dans l'habillement²³). Inversement, chez Amazon, moins de 40% des salarié·es seraient des femmes. Les scénarios des économistes projettent entre 46 000 et 87 000 destructions supplémentaires d'emplois d'ici 2028, majoritairement occupés par des femmes, et ce, sans tenir compte de l'impact de la crise sanitaire et du bond du e-commerce.

21. Idem

22. « E-commerce et emploi: Bilan et perspectives dans le commerce non-alimentaire et les services en Europe », Florence Mouradian et Ano Kuhanathan, Novembre 2020

23. « Les métiers des industries du textile et de l'habillement », Défis-métiers, 2017



Les femmes seront les premières perdantes de l'expansion d'Amazon. C'est ce que semblent confirmer les données publiées par l'Observatoire de l'emploi d'Ile-de-France :



CHIFFRE-CLÉ

En Ile-de-France, les offres d'emploi dans le secteur « Habillement et matériaux souples » ont chuté de 35% entre janvier 2020 et janvier 2021, et de 37% pour ce qui concerne la vente en habillement et accessoires de la personne.

B. LES FEMMES QUI ONT TÉLÉTRAVAILLÉ : LA DIFFICULTÉ D'AVOIR « UN BUREAU À SOI »

« MON EMPLOYEUR M'EN DEMANDE PLUS, MAIS LORSQU'IL FAUT SE DÉCOLLER DE L'ORDINATEUR POUR S'OCCUPER DE NOS FILLES DE 2 ET 6 ANS, MON CONJOINT NE BOUGE PAS, PRÉTEXTANT QUE JE SUIS PLUS 'EFFICACE' QUE LUI. RÉSULTAT : J'AI LE SENTIMENT DE TOUT FAIRE À MOITIÉ ET JE CULPABILISE BEAUCOUP. »

Natacha, responsable communication à Paris, citée par Le Monde, 11 mai 2020²⁴

1. LE TÉLÉTRAVAIL A CONCERNÉ UNE MINORITÉ DE LA POPULATION

Selon une étude menée conjointement par Ipsos et Sciences Po²⁵, la configuration du travail lors du confinement de mars 2020 s'est répartie comme suit :

- 3 personnes sur 10 travaillaient uniquement en télétravail (27% des hommes et 35% des femmes) ;
- 3 personnes sur 10 travaillaient uniquement à l'extérieur de leur domicile (37% des hommes et 23% des femmes) ;
- 6 à 7% connaissaient un régime mixte entre présentiel et distanciel ;
- 3 personnes sur 10 ne travaillaient pas (29% des hommes et 36% des femmes).

Le travail exercé à distance, depuis le domicile, a essentiellement concerné les cadres : 58% des cadres et professions intermédiaires ont télétravaillé, contre 20% des employé·es et 2% des ouvrier·es²⁶.

24. « 'Je tombe d'épuisement pendant qu'il regarde des séries » : le confinement a aggravé les inégalités hommes-femmes, Le Monde, 11 mai 2020

25. « L'égalité femmes-hommes à l'épreuve du confinement », Sciences Po x IPSOS, mai 2020

26 « Confinement : quatre graphiques qui montrent que les plus pauvres ont le plus souffert », Le Monde, 19 juin 2020



La possibilité de pouvoir continuer à travailler tout en étant protégé·e du virus a souvent été présentée dans le débat public comme un privilège social. Un privilège dont n'ont pas pu bénéficier les ouvrier·es et les employé·es, mobilisé·es dans leur entreprise ou bien à l'arrêt total lorsque celle-ci était fermée.

La crise sanitaire aura également montré que l'exercice du télétravail n'est pas neutre du point de vue du sexe.

2. LES FEMMES ONT MOINS SOUVENT DISPOSÉ D'UN ESPACE DÉDIÉ AU TRAVAIL

Parmi les personnes en télétravail durant le confinement de mars 2020, on compte autant d'hommes que de femmes. Mais les conditions de travail à distance ont été inégales.

Premièrement, les femmes ont plus souvent dû travailler tout en ayant des enfants à charge : 48% des femmes en télétravail ont été confinées avec un ou plusieurs enfants, contre 37% des hommes.

Deuxièmement, les femmes ont moins souvent disposé d'une pièce à elle, cette « chambre à soi » décrite par Virginia Woolf comme un prérequis de la création et de la concentration. La majorité des femmes ont ainsi dû travailler en partageant un espace avec un ou plusieurs enfants, adolescent·es dans la même pièce.



CHIFFRE-CLÉ

25 % des femmes contre 40% des hommes ont pu télétravailler dans une pièce dédiée à leur travail. Cet écart se creuse encore pour les femmes cadres.²⁷

Enfin, et sans surprise, elles sont plus fréquemment interrompues lorsqu'elles télétravaillent que les hommes : selon le bilan dressé par l'IPSOS en février 2021, elles ont 1,5 fois plus de risques que les hommes d'être dérangées lorsqu'elles travaillent à la maison²⁸.

Comme l'indique la sociologue Frédérique Letourneux, les conditions du travail à domicile (Qui va garder les enfants qui ne peuvent plus aller à l'école ? Qui pourra s'enfermer dans le bureau sans être dérangé ? Qui préparera les 3 repas qui rythment la journée ?) sont affaire de négociation et d'arbitrage au sein du couple :

27. « Le travail et ses aménagements : ce que la pandémie de covid-19 a changé pour les Français », INED, Population & Sociétés n°579, Juillet 2020

28. BCG & IPSOS, ibid.



« AVOIR UN BUREAU À SOI EST CERTES DÉPENDANT DE LA SURFACE DE L'APPARTEMENT, MAIS AUSSI DE LA CAPACITÉ DU TRAVAILLEUR À DIRE : « JE TRAVAILLE, DONC JE NE PEUX PAS FAIRE UNE LESSIVE NI M'OCCUPER DU PETIT DERNIER. ». EN LA MATIÈRE, LES PÈRES NÉGOCIENT SOUVENT MIEUX QUE LES MÈRES. CERTAINS EXPLIQUENT QUE LE MERCREDI, ILS FERMENT LA PORTE À CLÉ!²⁹ » La sociologue Frédérique Letourneux, citée par Télérama, le 12 juin 2020

In fine, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à rencontrer des difficultés pour mener à bien l'ensemble de leurs missions dans ce contexte de télétravail imposé et elles se disent plus souvent fatiguées que les hommes³⁰.

3. UNE MOINS BONNE EXPÉRIENCE PERÇUE PAR LES FEMMES QUE PAR LES HOMMES

Un an après le début du confinement, et la généralisation relative du télétravail qui s'en est suivie, le bilan dressé par le Boston Consulting Group (BCG) et l'Institut Ipsos est en demi-teinte : « La généralisation du télétravail n'a pas que des vertus et tend en effet à creuser davantage les inégalités entre hommes et femmes »³¹.

Le télétravail tend à rendre plus poreuses les frontières entre la vie professionnelle et la vie privée, déjà difficilement articulables pour les femmes en « temps normal ».



CHIFFRE-CLÉ

Près de la moitié des salarié·es interrogé·es début 2021 par BCG et IPSOS déclarent travailler plus souvent qu'avant la crise à l'heure du déjeuner, sans faire de véritable pause. Un tiers affirment également travailler plus souvent tard le soir et le week-end qu'avant le premier confinement.

Cette porosité induite par la généralisation du travail à domicile risque de peser sur l'équilibre vie privée et vie professionnelle de l'ensemble des salarié·es, et surtout sur celui des femmes. L'impact du couvre-feu n'a à ce jour pas été spécifiquement mesuré, mais l'on peut supposer que la fermeture des magasins et des activités périscolaires après 18h complique d'autant plus l'agenda déjà très contraint des femmes.



CHIFFRE-CLÉ

34% des femmes disent être sur le point de craquer ou de faire un burn out, contre 28% des hommes.

29. « Le télétravail risque de faire retomber une part du travail féminin dans l'invisibilité », Télérama, 12 juin 2020

30. Consultation « Télétravail contraint en période de confinement », ANACT, Juin 2020

31. BCG & IPSOS, ibid.



Plus anxieuses, moins disponibles et ne pouvant mener l'ensemble de leurs missions à bien, les femmes sont également 50% plus nombreuses que les hommes à envisager difficilement un retour aux horaires avant crise, 30% plus nombreuses à ne pas l'envisager du tout³².

4. QUAND LES VIOLENCES CONJUGALES S'INVITENT DANS L'ENTREPRISE

La porosité entre vie personnelle et professionnelle renforcée par le travail à domicile peut néanmoins avoir un effet positif sur le dépistage et l'accompagnement des victimes de violences conjugales dans un parcours de sortie amorcé par l'employeur.

Le chiffre est désormais connu : en France, 1 femme sur 10 est victime de violences psychologiques, verbales, physiques ou sexuelles au sein du couple³³. En Ile-de-France, selon le Centre Hubertine Auclert, 62% des femmes victimes sont des actives occupées³⁴. Pourtant, seulement 12% des personnes interrogées ont déjà pensé ou savaient qu'une de leurs collègues était victime de violence dans son couple ou sa famille³⁵.

Si le confinement a joué le rôle de révélateur des violences physiques et psychologiques dans le cadre conjugal³⁶ et s'est traduit par un plus grand isolement des victimes, il a aussi pu parfois contribuer à ce que les collègues et managers d'une victime prennent conscience de la situation.

L'entreprise s'invitant dans le cadre familial, notamment dans le cadre de réunions en visioconférences, elle a ainsi pu entrer en contact avec les violences psychologiques et les propos violents subis par des salariées.

“UNE NUIT JE REÇOIS UN TEXTE D'UNE COLLABORATRICE M'INDIQUANT QU'ELLE DEVAIT PRÉCIPITAMMENT COUPER TOUTE COMMUNICATION ET PRENDRE DES CONGÉS. HEUREUSEMENT, NOUS AVONS ÉTÉ RÉACTIFS : NOUS AVONS RÉALISÉ QU'ELLE ÉTAIT AVEC UN CONJOINT VIOLENT QUI NE SUPPORTAIT PAS QU'ELLE SOIT EN VISIOCONFÉRENCE ET LUI AVAIT CONFISQUÉ SES OUTILS DE TRAVAIL. NOUS AVONS RÉUSSI À LA FAIRE EXFILTRER.”

Jean-Jacques, 55 ans, manager d'une entreprise de communication

Quelques entreprises précurseuses se sont rassemblées en réseau et se sont engagées volontairement en signant des chartes telles que CARVE ou CEASE. Reste que la France n'a pas encore ratifié la Convention concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, adoptée en 2019 par l'Organisation Internationale du Travail et qui entrera

32. BCG & IPSOS, ibid.

33. Enquête ENVEFF, 2000

34. Enquête « Violences à l'encontre des femmes en Ile-de-France. Situations et parcours de femmes victimes de violences conjugales, données 2013 », Centre Hubertine Auclert

35. Sondage CSA pour l'association FIT une femme un toit, 2016

36. Selon le bilan dressé par la MIPROF en juillet 2020, les interventions pour « différend familial » (violences conjugales dans la majorité) des forces de l'ordre ont quasiment doublé entre les 17 mars et le 12 mai 2020 par rapport à celles effectuées sur la même période en 2019



en vigueur le 25 juin 2021³⁷. Cette convention renforce le rôle des entreprises en matière de violences sexistes et sexuelles commises dans un cercle privé. Elle impose aux États membres la mise en œuvre « des congés, des horaires flexibles et des potentiels changements de lieux de travail pour venir en aide » aux salariées victimes de violences conjugales.



ZOOM SUR

Le rôle central des entreprises dans la lutte contre les violences conjugales : l'expertise du FIT

L'association « FIT - une femme un toit » est une des associations les plus mobilisées pour alerter les entreprises sur le rôle qu'elles peuvent jouer dans la détection des victimes, et l'accompagnement dans un parcours de sortie des violences conjugales. Pour ce faire, le FIT propose des formations à destination des représentant·es du personnel, des ressources humaines ou encore des managers afin de les outiller pour repérer les signes d'alerte, réagir si la violence survient sur le lieu de travail, et savoir orienter les victimes vers des structures spécialisées.

C. LES FEMMES QUI ONT ARRÊTÉ DE TRAVAILLER : PERTE DE L'EMPLOI OU ACTIVITÉ PARTIELLE

1. CELLES QUI ONT PERDU LEUR EMPLOI : CDD, INTÉRIM OU JOB ÉTUDIANT

« JE N'AI PAS DE VIE SOCIALE, JE NE PEUX PLUS AVOIR DE JOB ÉTUDIANT PARCE QUE JE TRAVILLAIS DANS L'ANIMATION. JE NE SAIS PAS CE QUE JE VAIS FAIRE DE MA VIE PARCE QUE LA CULTURE N'EXISTE PLUS... EN FAIT, ON NE SAIT PAS OÙ ON VA, À PART DANS LE MUR. » Charlotte, 19 ans, étudiante en licence culture-communication, citée par Europe 1, le 21 janvier 2021

Selon l'enquête COCONEL de l'INED, un·e salarié·e sur deux qui était en CDD ou en intérim au début du confinement ne travaille plus quelques mois plus tard. Ces emplois précaires sont en effet la première variable d'ajustement des entreprises pour faire face à la crise.

Non seulement les femmes sont surreprésentées dans ces emplois précaires - elles comptent pour 60% des personnes en CDD, 70% des vacataires, 83% des temps partiels - mais elles le sont plus particulièrement dans les secteurs les plus touchés par la crise : hôtellerie, restauration, commerce, culture.

37. Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, OIT, 2019



Ce sont ainsi près de 50 000 emplois, selon l'INSEE, qui ont disparu dans le secteur de l'hôtellerie pendant le premier semestre 2020. Chiffre auquel s'ajoute le non-recours aux emplois saisonniers du tourisme.

En Ile-de-France, les offres d'emploi dans le secteur de l'hôtellerie ont diminué de 18,5% entre janvier 2020 et 2021 et de plus de 40% pour les métiers de réception et les personnels polyvalents d'hôtellerie. Les femmes sont largement surreprésentées dans ces emplois, puisqu'elles comptent pour 82% des employé·es de l'hôtellerie.

Les femmes ont donc davantage perdu leurs emplois. Dans ces conditions, outre les évidentes difficultés financières qui en découlent, la crise sanitaire et les mesures de confinement les ont exposées à des risques d'éloignement de la sphère professionnelle et de désocialisation.



ZOOM SUR Les étudiantes

Les jeunes sont en première ligne. Selon une étude de l'Organisation internationale du travail (OIT) parue le 27 mai dernier, un.e jeune sur six se retrouve sans emploi en raison de la crise. Et ce notamment parce que les secteurs de l'hôtellerie-restauration ou du commerce sont des secteurs d'insertion des jeunes.

Les jeunes femmes sont particulièrement concernées, notamment parce que leur insertion professionnelle - « en temps normal » - est plus difficile que celle des hommes : 30% des femmes sont embauchées à temps partiel en sortie d'études, contre 17% des hommes³⁸. En juillet, au niveau européen, les jeunes femmes de 18 à 34 ans étaient 11% à avoir perdu leur emploi, contre 9% des hommes du même âge³⁹. La précarité touche également davantage les jeunes femmes, qui sont 40% à être boursières, contre 34% des jeunes hommes.



CHIFFRE-CLÉ

Selon une étude menée par l'Observatoire de la vie étudiante, 40% des femmes et 31% des hommes parmi les étudiant·es ont dû arrêter leur activité rémunérée pendant le premier confinement⁴⁰.

38. « Quand l'École est finie : premiers pas dans la vie active », Cereq, Rouaud Pascale, 2014

39. « Could COVID-19 unravel years of progress on gender equality in employment ? », Eurofound, Décembre 2020

40. « La situation financière pendant la pandémie de covid-19 », Patros Théo, Octobre 2020



2. INDÉPENDANTES, ENTREPRENEURES, OU EN CHÔMAGE PARTIEL : PERTE DE REVENUS ET PEUR DE L'AVENIR

« J'ÉLÈVE SEULE MON ENFANT DE 15 ANS. JE SUIS AGENT D'ENTRETIEN, JE CUMULE DEUX EMPLOIS POUR UN SALAIRE TOTAL DE 1080 EUROS. DEPUIS LE 16 MARS, MES DEUX EMPLOYEURS M'ONT MISE AU CHÔMAGE PARTIEL. POUR MA PAYE DE MARS, J'AI REÇU 850 EUROS. J'AI 450 EUROS DE LOYER, 250 EUROS DE FACTURES (TÉLÉPHONE, GAZ, ÉLECTRICITÉ, ASSURANCE...). LES COURSES SONT DEVENUES CHÈRES ENTRE LES LÉGUMES, LES FRUITS ET LA VIANDE... IL NE VA PRESQUE RIEN ME RESTER POUR TERMINER LE MOIS, ALORS J'AI DÉCIDÉ DE NE PAS PAYER POUR CE MOIS-CI LE LOYER. » Malika, citée par 20 minutes, le 16 avril 2020

Outre les femmes qui ont été contraintes d'arrêter de travailler suite à la perte de leur emploi, il y a toutes celles qui ont connu une réduction partielle ou totale de leur activité professionnelle, tout en bénéficiant du chômage partiel. Elles ont ainsi été nombreuses à subir une perte de revenus. Pour rappel, les salarié·es reçoivent de leur employeur une indemnité d'activité partielle, en lieu et place de leurs salaires. Cette indemnité correspond à 70% du salaire brut (soit environ 85% du salaire net). Les salariées dont le salaire est proche du SMIC ont toutefois continué à toucher 100% de leur salaire net, grâce à l'octroi d'une indemnité complémentaire.

En l'absence de données sexuées publiées sur l'activité partielle, il est difficile de mesurer précisément la part de femmes ayant bénéficié de ce dispositif. Pour autant, aux vues des secteurs d'activité qui en bénéficient le plus - à savoir l'hébergement, la restauration et le commerce -, ce sont bien les femmes qui sont largement concernées.

En dépit de la protection du licenciement à court terme, et outre la perte de revenus, l'activité partielle est une source d'anxiété importante car elle s'accompagne bien souvent de l'incertitude de l'avenir et d'une peur du licenciement.



ZOOM SUR

Indépendantes et entrepreneures : la crainte de la faillite

Le réseau national « Bouge ta Boîte » a mené une enquête auprès de ses dirigeantes adhérentes, entre le 3 et le 10 avril 2020, sur les impacts de la crise au sein des entreprises dirigées par des femmes. Après un mois de confinement, plus de la moitié des dirigeantes considèrent que leur entreprise est déjà en situation de risque fort ou élevé de faillite. Selon la présidente du réseau, Marie Elroy, « les trois-quarts des entrepreneures sont confinées avec enfants et jonglent quotidiennement entre leur entreprise, les enfants et les devoirs, au détriment du bon suivi de leur activité. La situation pour les mamans solos est encore plus critique puisqu'elles ne disposent d'aucun répit ni de relais pour se consacrer à leur activité. » Elle demandait, entre autres, à ce que des aides financières « garde d'enfants » soient débloquées avant et jusqu'au retour à la normale de la scolarité afin de soutenir ces femmes dirigeantes.



Les secteurs de l'entrepreneuriat féminin sont ceux les plus touchés par la crise: La grande majorité (65%) exerce dans les services ou dans le commerce (25%), des secteurs particulièrement affectés par les fermetures administratives et les pertes de revenus. A cela s'ajoute la difficulté de payer des gardes d'enfants alors que le revenu moyen pour 70% des dirigeantes d'entreprise est d'à peine 1500 euros selon le baromètre de l'association Femmes Cheffes d'Entreprise⁴¹.

Les dispositifs de « Prêts Garantis par l'État » (PGE) permettent l'octroi d'un prêt à « une entreprise ou un professionnel par sa banque habituelle, en dépit de la forte incertitude économique actuelle, grâce à la garantie qu'apporte l'État sur une partie très significative du prêt. ». Mais selon FCE, les banques hésiteraient à accorder aux femmes cheffes d'entreprise le PGE auquel elles auraient droit. Aucune donnée sexuée ne permet de savoir combien de PGE ont été attribués à des entreprises dirigées par une femme. Reste qu'en temps normal, les projets des femmes cheffes d'entreprises sont généralement moins financés que les hommes: le taux de rejet de crédit demandé par des créatrices d'entreprises est de 4,3% alors qu'il n'est que de 2,3% pour les hommes.

3. LA RÉFORME DE L'ASSURANCE-CHÔMAGE AURA UN EFFET PARTICULIÈREMENT DÉLÉTÈRE SUR LES FEMMES

A la crise s'ajoutent des réformes particulièrement pénalisantes pour les femmes. Celles qui ont perdu leur emploi, ou qui s'apprêtent à le perdre du fait de la crise économique, seront concernées par la réforme de l'assurance-chômage, qui entrera en vigueur partiellement à partir de juillet. Le durcissement de l'ouverture des droits entrera quant à lui en vigueur au plus tôt au 1er octobre.

L'Unedic estime qu'avec la réforme, 40% des allocataires verront leur allocation diminuer, soit quelque 850 000 personnes.

Pour être indemnisé-e, il faudra désormais avoir travaillé au moins six mois au cours des vingt-quatre derniers mois, contre quatre sur vingt-huit aujourd'hui. L'indemnisation sera quant à elle calculée à partir du revenu moyen mensuel, et non plus en se basant sur les seuls jours travaillés. Ces changements impacteront prioritairement les femmes, largement surreprésentées parmi les travailleuses précaires, en emploi discontinu.

41. « Quand la crise pointe du doigt les spécificités de l'entrepreneuriat féminin », Femmes Chefs d'Entreprises (FCE), mai 2020



D. LES FEMMES QUI ONT DÛ ARRÊTER DE TRAVAILLER, SANS PROTECTION : LES TRAVAILLEUSES NON-DÉCLARÉES

Selon un rapport du Conseil d'Orientation pour l'Emploi, le travail nondéclaré représenterait en France entre 2% et 3% de la masse salariale et pourrait concerner, selon les formes et temporalités prises en compte, autour de 5% de la population de 18 ans ou plus⁴². Les femmes sont surreprésentées parmi les travailleur-euses non déclaré-es dans le secteur des services à la personne (ménage, garde d'enfants, etc).

Selon le COE, deux profils se dessinent parmi ces travailleuses :

- Celles qui, à côté d'une activité salariée faiblement rémunérée, pratiquent une activité non déclarée : il s'agit alors d'un revenu d'appoint ;
- Celles qui ne pratiquent qu'une activité non déclarée : il peut s'agir de femmes qui ne disposent pas de papiers ou bien qui cumulent leur activité avec le chômage.

1. UN ARRÊT OU UNE DIMINUTION IMPORTANTE DU TRAVAIL PAR PEUR DE LA CONTAGION ET PAR MANQUE D'ÉQUIPEMENT

S'il est par nature difficile de mesurer l'effet de la crise sur les travailleuses non déclarées, un certain nombre d'éléments nous permet de conclure à un arrêt ou une diminution importante du travail à domicile⁴³, à savoir :

- La réduction des déplacements possibles (souvent nombreux pour les travailleuses qui multiplient les employeur-euses) en raison des restrictions imposées par les mesures sanitaires ;
- La présence des client-es au domicile des employeur-euses, et donc la potentielle perte d'heures de travail de ménage et de garde d'enfants ;
- Les précautions de distance physique qui peuvent inciter des employeur-euses à se passer d'aides ménagères pendant un certain temps.

Il est par ailleurs aisément imaginable que l'impact ainsi mesuré soit sensiblement le même que pour les organismes de services à la personne. A cet égard, une enquête flash de la DARES et de la Direction générale des entreprises réalisée entre le 19 et le 29 mai vient confirmer l'hypothèse d'un arrêt ou d'une diminution importante du travail à domicile⁴⁴ :

42. « Le travail non déclaré », Conseil d'orientation pour l'emploi, Février 2019

43. « Ces femmes qui travaillent chez les autres », Liberation.fr, 18 mars 2020

44. Résultats de l'enquête flash Covid-19 auprès des organismes de services à la personne, DARES, juin 2020



- 48% des organismes de services à la personne ont dû diminuer le nombre de leurs interventions ;
- 33% des organismes de service à la personne ont dû cesser toutes leurs interventions ;
- 27% des services de la vie quotidienne ont cessé, tout comme 34% des activités de services aux familles : deux services où les femmes sont surreprésentées ;
- 72% des cessations d'activités sont dues à un choix des bénéficiaires, 13% ont pour motif un manque d'équipement de protection individuelle (masques, gants, etc).

A titre de comparaison, les hommes, majoritaires par exemple dans le secteur informel du BTP, semblent avoir été moins impactés : selon l'Observatoire de l'emploi d'Ile-de-France, les offres d'emploi dans ce secteur ont subi une chute de 8% en moyenne, très inférieure à celle des emplois de service à la personne (33%).

2. ET L'ABSENCE TOTALE DE PROTECTION SOCIALE

Sans contrat, sans revenu déclaré, et sans emploi du jour au lendemain, ces travailleuses passent complètement sous les radars des aides Covid. Ce sont ainsi des milliers d'employées à domicile qui sont non seulement susceptibles de perdre leur travail mais aussi de ne pas percevoir de compensation financière, laissant présager une bascule massive dans la précarité à court et moyen termes.

Le Président de la Fédération Française des Services à la Personne et de Proximité (FEDESAP), Amir Reza-Tofighi déclare ainsi que « les entreprises de services à la personne reçoivent, depuis le premier confinement, de nombreux appels de travailleurs non déclarés qui cherchent à tout prix à trouver une activité salariée protectrice. »⁴⁵

45. « Confinement et travail au noir : un drame invisible pour 2,5 millions de personne », FEDESAP, 12 novembre 2020



**LES RÉPONSES
APPORTÉES
À LA CRISE
NON SEULEMENT
NE RÉPONDENT PAS
AUX INÉGALITÉS
FEMMES-HOMMES
MISES EN EXERGUE,
MAIS RISQUENT
DE LES RENFORCER**

ALORS QUE LES CONSÉQUENCES ÉCONOMIQUES DE LA CRISE SANITAIRE ONT RENDU VISIBLES ET ACCENTUÉ LES INÉGALITÉS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, LES RÉPONSES APPORTÉES À LA CRISE PASSENT À CÔTÉ DE CET ENJEU.

PLUTÔT QUE DE S'INTÉRESSER AUX SECTEURS LES PLUS TOUCHÉS QUI EMPLOIENT UN GRAND NOMBRE DE FEMMES ET DE LEVER LES OBSTACLES À LEUR ACCÈS À L'EMPLOI, PRIORITÉ EST DONNÉE À LA PRÉSERVATION DES EMPLOIS EXISTANTS, SANS RÉFLEXION ABOUTIE SUR LA NÉCESSITÉ DE TRANSFORMATION DE CERTAINS D'ENTRE EUX. DE TELLE SORTE QUE LES FEMMES - DÉJÀ ABSENTES DE LA GOUVERNANCE DE GESTION DE CRISE - SONT LES GRANDES OUBLIÉES DE LA RELANCE.

A. UN PLAN DE RELANCE AVEUGLE À LA SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE...

1. LES PLANS DE SOUTIEN SE CONCENTRENT SUR DES SECTEURS MAJORITAIREMENT INVESTIS PAR DES HOMMES, QUI REPRÉSENTENT UNE FAIBLE PART DU MARCHÉ DE L'EMPLOI

Pour tenter d'éviter les faillites et maîtriser les licenciements, et indépendamment des mesures de soutien aux entreprises et aux salarié·es qui continuent d'être mobilisables aujourd'hui, le gouvernement a présenté dès le mois de juin un certain nombre de plans de soutien sectoriels : plan en faveur du commerce de proximité, artisanat et indépendants ; mesures de soutien au secteur du livre ; plan de soutien au secteur du bâtiment et travaux publics ; plan de soutien à l'aéronautique ; plan de soutien aux entreprises technologiques ; plan de soutien au secteur automobile.

Des montants extrêmement importants ont ainsi été alloués à la protection et au redressement d'industries principalement masculines, et qui représentent une part de l'emploi salarié peu importante : 8 milliards d'euros pour l'automobile, 15 milliards pour l'aéronautique, 4 milliards pour les entreprises technologiques et enfin près de 8 milliards pour le secteur du bâtiment et des travaux publics.

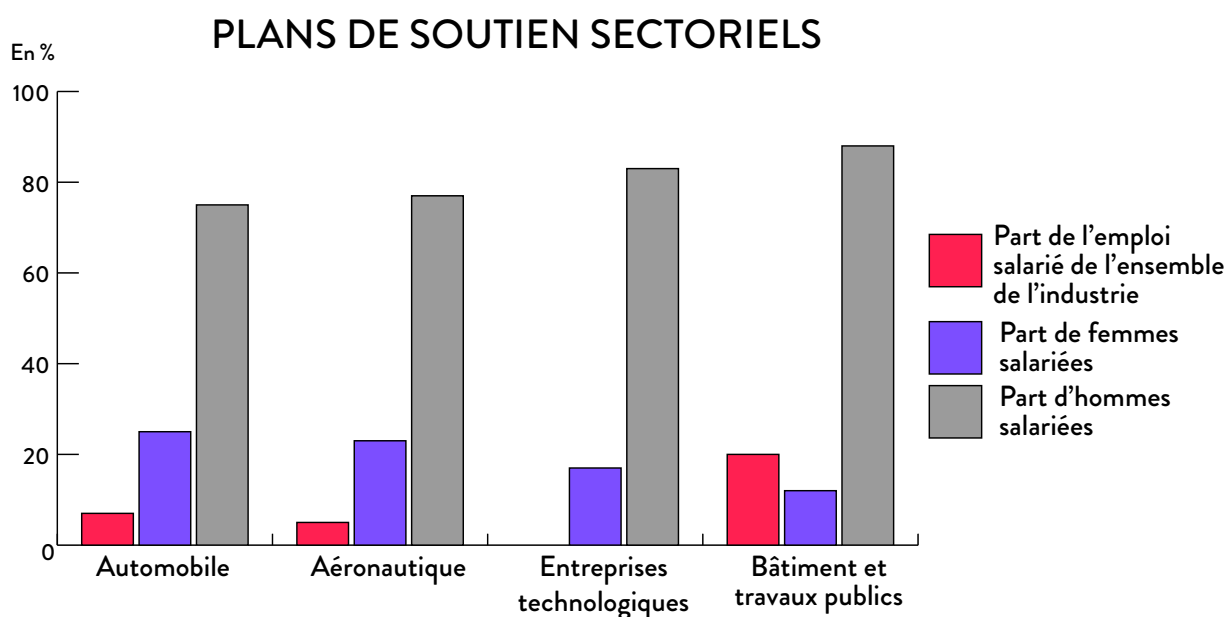


CHIFFRE-CLÉ

Seuls 7 milliards d'euros sur les 35 milliards alloués aux plans de soutien sectoriels seront investis dans les emplois de femmes.

Non seulement les plans de soutien d'urgence oublient les femmes - largement sous-représentées dans ces emplois - mais ils limitent dans le même temps la potentielle création d'emplois, en ciblant des industries qui représentent une faible part du marché de l'emploi.





2. LE PLAN DE RELANCE MISE SUR DES SECTEURS D'ACTIVITÉ DANS LESQUELS LES FEMMES SONT TRÈS PEU REPRÉSENTÉES

L'ambition du plan de relance, telle qu'elle est présentée par le gouvernement dans le dossier de presse de France Relance, est « de transformer le risque en chance, la crise en opportunité, en investissant dans les domaines les plus porteurs, ceux qui feront l'économie et créeront les emplois de demain ».

a. Les femmes, grandes absentes des métiers de la transition écologique...

Pour cela, le gouvernement fait le choix de relancer l'économie par l'écologie : sur 100 milliards d'euros investis, 30 milliards sont consacrés à des mesures en faveur de l'écologie. Outre l'impérieuse nécessité d'anticiper les dangers que représentent le dérèglement climatique, l'effondrement de la biodiversité ou l'épuisement des ressources naturelles, l'investissement dans les grands travaux écologiques peut permettre de générer nombre d'emplois.

L'Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie (ADEME) a chiffré le potentiel d'emplois nets créés par la transition écologique à hauteur de 900 000 emplois. A titre d'exemple, la rénovation thermique des bâtiments crée 15 emplois par million investi.

Pour autant, il est impératif d'accompagner dans le même temps les transitions professionnelles.

Les politiques de transition écologique et énergétique nécessitent le développement de nombreuses activités liées à l'environnement et aux changements de mode de production, de



consommation, de commercialisation, de transport. Les métiers « verts » sont ceux de la gestion de l'eau, des déchets, de l'agriculture biologique, etc.



CHIFFRE CLÉ

**Les métiers verts sont quasiment non mixtes :
les femmes ne représentent que 16% des employé.e.s**

D'une manière générale, elles sont très peu nombreuses dans les secteurs à fort potentiel « verdissant » : c'est le cas de la construction (10% de la main d'œuvre), de l'ingénierie (moins de 15%), de l'industrie manufacturière (25%), ou des transports (26%)⁴⁶.

Pour autant, si elles sont moins nombreuses, elles sont généralement plus diplômées que les hommes et exercent plutôt des fonctions d'encadrement⁴⁷. Les inégalités salariales, qui s'élèvent à 24% en France - tous métiers confondus - ne seraient que de 3% dans les métiers relatifs à l'environnement⁴⁸.

Il est certain que la transition écologique offre des opportunités d'emploi pour les femmes. Seulement, sans une politique volontariste de féminisation de ces emplois, il est fort à parier que les femmes n'en bénéficieront pas.

b. ...et de ceux du numérique

Après l'environnement, le numérique est l'un des piliers essentiels de la relance : 7 milliards d'euros y sont consacrés. Sur les 3,7 milliards d'euros dédiés aux start-ups, plus de la moitié sont dédiés aux technologies de rupture, comme l'informatique quantique, l'intelligence artificielle, les cloud.

A côté de la transition écologique, le potentiel des métiers liés à la transition digitale est conséquent : en 2020, parmi les 10 métiers les plus recherchés en France, 8 professions sont directement liées aux disciplines STEM (Sciences, technologies, ingénierie et mathématiques) - délégué à la protection des données, ingénieur en intelligence artificielle, community manager, ingénieur en fiabilité de site, spécialiste en cybersécurité, ingénieur DevOps, ingénieur data et data scientist⁴⁹.

Ces disciplines modifient radicalement le marché du travail : il est estimé que 9% des hommes et 11% des femmes risquent de perdre leur emploi dû à l'automatisation de leurs métiers, ce qui représente 180 millions d'emplois pour ces dernières, au niveau mondial⁵⁰.

Non seulement les femmes sont très peu diplômées de la Tech, que ce soit dans le numérique ou l'ingénierie, mais elles le sont de moins en moins : une chute de 6% de femmes diplômées a été

46. « Les emplois verts », Adéquations, mai 2020

47. « Le Palmarès 2019 des femmes des énergies renouvelables », Floréane Marinier, février 2019

48. « L'environnement : bon élève de l'égalité professionnelle ! », Think & thank européen Pour la solidarité, mars 2016

49. « Les femmes au cœur de l'économie », Chiara Corazza, Janvier 2020

50. Idem



constatée entre 2013 et 2017. Il en va de même pour les emplois : dans le secteur du numérique, les femmes représentent 30% des employé·es et occupent principalement des fonctions de support au sein des ressources humaines, de l'administration, du marketing et de la communication. Entre 2013 et 2018, le nombre de femmes dans les emplois de haute technologie a chuté de 11%.

Elles sont également quasiment absentes de l'entrepreneuriat et des startups technologiques. Selon le collectif SISTA, les inégalités sont encore davantage marquées pour les startups puisque les femmes reçoivent 2,5 fois moins de fonds que les startups créées par les hommes⁵¹.

300 millions d'euros du plan de relance sont directement dédiés à la formation aux métiers du numérique. De même que pour la transition écologique, la problématique de la non-mixité de ces métiers n'a, à ce stade, absolument pas été prise en compte.

B. ...Qui échoue à tirer les conclusions de la crise

1. AUCUNE APPROCHE GENRÉE DE LA CRISE OU DE LA RELANCE

a. Une absence totale de données et d'indicateurs de suivi sexués

Alors que la question de l'impact genré de la crise a émergé rapidement dans le débat public, que ce soit en France ou à l'étranger, la problématique spécifique des femmes semble être la grande oubliée de la communication politique, aussi bien en termes d'analyse de la crise que de propositions pour la relance.



ZOOM SUR

Où sont les femmes dans les plans de relance et leur suivi ?

Comme l'a souligné le collectif « Les Glorieuses », le mot « femmes » n'est pas mentionné à une seule reprise dans le dossier de presse de France Relance, et aucune donnée sexuée n'est mobilisée pour dresser un état des lieux de l'impact de la crise sur l'emploi des femmes, que ce soit en matière de perte d'emplois ou de bénéficiaires des dispositifs d'aide. Il est aujourd'hui impossible d'obtenir la moindre donnée sexuée sur les dispositifs d'aides urgentes mises en place par le gouvernement (et ce, alors que ces données existent très certainement) : c'est le cas des aides et dispositifs à destination des particuliers (chômage partiel, prime exceptionnelle pour les salarié·es exposé·es au Covid-19, aide pour étudiant·es et jeunes précaires, aide exceptionnelle de solidarité) mais également des entreprises (Prêts Garantis par l'État).

51. « Femmes providentielles mais femmes invisibles, sous-payées, surchargées », Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, 13 mai 2020



De la même manière, l'impact potentiel des mesures prises dans le cadre du plan de relance sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes semble avoir été entièrement occulté. Alors que la réalisation d'une étude d'impact en matière d'égalité femmes-hommes en amont de la présentation des projets de loi de finances et de financement de la sécurité sociale est obligatoire depuis la loi pour l'égalité réelle de 2014, les éléments d'analyse disponibles dans le projet de loi de finances pour 2021 sont largement insuffisants. Aucun indicateur genré ne semble avoir été mis en place dans le suivi des mesures, afin d'évaluer l'impact de la relance sur les inégalités professionnelles.

b. Aucune application de l'éga-conditionnalité des financements publics

Dès le 11 juin 2020, le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE) appelait les dirigeants publics à la mise en œuvre du principe d'éga-conditionnalité, à savoir le fait de conditionner l'attribution des fonds publics au respect de règles paritaires ou d'actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'enjeu, selon le HCE, est bien d'aborder la question de l'égalité en amont des décisions économiques des pouvoirs publics et non pas seulement en traitant, en aval, les conséquences des inégalités installées.

Un certain nombre de parlementaires se sont mobilisé-es, à l'occasion de l'examen des projets de loi de finances rectificatifs ou du projet de loi de finances pour 2021, pour intégrer cette question et demander au Gouvernement une évaluation de l'impact différencié des aides sur l'emploi des femmes et une réallocation des aides en fonction de cette évaluation, ou encore le fait de subordonner l'aide de l'État aux entreprises à l'obtention d'une note supérieure à 75 points à l'index de l'égalité femmes-hommes mis en place par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018.

Finalement, seule une proposition de la majorité à l'Assemblée nationale a été acceptée, visant à demander une forme de contrepartie aux entreprises bénéficiant des mesures d'aide du Plan de relance : en matière d'égalité femmes-hommes, les entreprises bénéficiaires devront rendre publique leur note globale obtenue à l'index de l'égalité avant le 1er mars de chaque année. Rien de nouveau puisque la loi de 2018 prévoyait déjà que l'ensemble des entreprises qui comptent 50 salarié-es et plus publient cet index au 1er mars 2021.

Au niveau européen, par exemple, et suite à la mobilisation d'élues féministes, le plan de relance européen appelle désormais explicitement à une répartition équitable des fonds et prévoit une évaluation genrée de l'impact des mesures. Les plans nationaux devront contenir des mesures clés pour « lutter efficacement contre l'impact négatif de la crise sur l'égalité des sexes ». La Commission européenne sera chargée de veiller à ce que ces plans soient « sensibles au genre ». Le cadre financier prévoit une budgétisation sensible au genre, qui sera lancée en 2023 au plus tard pour les fonds directement gérés par la Commission.



2. UNE REVALORISATION EN DEMI-TEINTE DES MÉTIERS DU CARE

a. Les infirmier·es, après la revalorisation du Ségur, resteront sous-payé·es

Le « Ségur de la Santé » désigne la consultation des acteur·rices du système de soin qui a eu lieu du 25 mai au 10 juillet 2020.

Pour rappel, à ce jour les infirmier·es français·es (87% de femmes) sont payé·es 20% de moins que le salaire infirmier moyen au niveau européen. La revalorisation de leur salaire net mensuel à hauteur de 183 euros prévue pour l'ensemble du personnel paramédical et non hospitalier des Ehpad et des hôpitaux ne permet pas de compenser cet écart : elles seront encore sous-payées de 10% par rapport à la moyenne européenne. A titre de comparaison, les syndicats réclamaient 300 euros pour atteindre le salaire moyen⁵².

Si le protocole issu du Ségur de la santé prévoit d'étudier pour 2021 l'intégration des corps infirmiers dans la grille « type » de la catégorie A, il est précisé que « les reclassements dans les grilles se feront à indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur ».

b. Les oublié·es du Ségur : les établissements sociaux ou médico-sociaux

Autre fait notable, l'accord du Ségur a - dans un premier temps - laissé de côté les établissements sociaux et services médico-sociaux.

Aides-soignant·es, aides médico-psychologiques, infirmier·es ou aides à domicile des établissements sociaux ou médico-sociaux n'étaient à l'origine pas concerné·es par l'augmentation de 183 euros mentionnée ci-dessus et prévue pour le personnel paramédical et non-hospitalier des Ehpad et des hôpitaux.

Suite à une mobilisation importante des personnels concernés, le gouvernement a finalement accepté en janvier dernier d'acter le principe d'une hausse au 1er juillet, d'abord sous forme de prime, puis en tant que « complément de traitement indiciaire » à partir du 1er janvier 2022 pour l'ensemble des personnels des établissements sociaux et services médico-sociaux rattachés à un établissement public. Ce sont ainsi 18 500 personnes supplémentaires qui bénéficieront de cette augmentation de 183 euros.

Alors que la crise sanitaire a mis en lumière la profonde sous-valorisation de ces emplois et carrières à prédominance féminine, cet oubli est un signal inquiétant. Et ce, d'autant plus que ces métiers seront amenés à recruter de plus en plus. C'est en tout cas ce que laisse penser le baromètre des métiers et secteurs qui recrutent activement depuis janvier 2021, réalisé par la plateforme de recrutement par l'intérim Qapa. En première ligne, les métiers d'auxiliaires de vie, d'aides à domicile, d'infirmier·es ou encore d'aide-soignant·es.

52. « Analyse du protocole salarial issu du Ségur de la Santé (hôpitaux, cliniques, Ehpad) : bientôt une pénurie infirmière ? », Syndicat national des professionnels infirmiers, 13 juillet 2020





ZOOM SUR

La mobilisation des sages-femmes

Les sages-femmes sont une profession médicale, disposant d'un statut hybride au sein de la fonction publique hospitalière. Le code de déontologie les classe cependant bien dans la catégorie de profession médicale, au même titre que les médecins et les dentistes. Le Ségur de la Santé, en choisissant les organisations qu'il consultait, n'a pas invité les syndicats de sages-femmes au sein du groupe de travail relatif aux revalorisations salariales des professions du soin.

Leur augmentation a ainsi été calculée sur les professions paramédicales et non médicales : elles bénéficient donc d'une augmentation de 183 euros nets par mois, mais ne sont pas concernées par l'augmentation de l'indemnité de service public exclusif de 700 à 1 010 euros dont bénéficie le personnel médical hospitalier. A noter que les sages-femmes n'ont également pas touché la prime d'urgence suite à la crise sanitaire, les écartant des valorisations qui ont fait suite à la pandémie.

Dans une lettre ouverte au Ministre des Solidarités et de la Santé, l'Ordre national des sages-femmes a ainsi demandé la reconnaissance entière du caractère médical de la profession, par l'ouverture de négociations entre les syndicats professionnels et le Gouvernement. Un appel à la grève a également été adressé par les deux principales organisations syndicales de la profession (ONSSF et UNSSF) les 24 février et 8 mars derniers sous le mot d'ordre « Sages-femmes, code rouge ».

3. LES FEMMES, GRANDES ABSENTES DE LA GOUVERNANCE ET DE L'EXPERTISE DE CRISE

Alors que les femmes sont partout « au front » dans la lutte contre le Covid et que la crise sanitaire a exacerbé et mis en lumière les inégalités femmes-hommes, elles sont les grandes absentes des instances décisionnaires de la pandémie.



CHIFFRE-CLÉ

Le conseil scientifique COVID-19, qui émet des avis et recommandations à destination du gouvernement sur la gestion de l'épidémie, compte 3 femmes parmi ses 11 membres

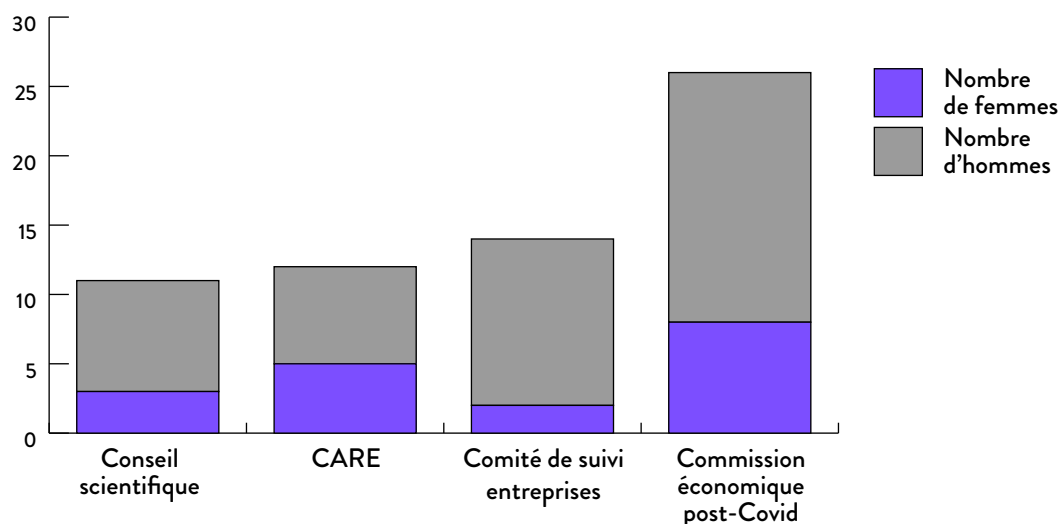
On peut également noter que :

- Le Comité analyse, recherche et expertise (CARE), qui remplit une fonction d'expertise scientifique rapide, compte 5 femmes parmi ses 12 membres ;



- Le Comité de suivi des mesures de soutien financier aux entreprises compte 2 femmes parmi ses 14 membres ;
- La Commission économique post-covid, chargée de plancher sur les grands défis post-covid (climat, inégalités, démographie) compte 8 femmes parmi ses 26 membres.

LES FEMMES, GRANDES ABSENTES DE LA GESTION DE CRISE



Peut-on attendre de ces comités presque exclusivement composés d'hommes d'être à la hauteur des enjeux en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ? Il semble essentiel que l'État soit exemplaire en matière de parité dans la gouvernance de crise et de sortie de crise.



ZOOM SUR Elles cousent, ils causent⁵³

La crise sanitaire a accentué la sous-représentation déjà existante des femmes dans les médias, en raison notamment du faible nombre de femmes expertes invitées pendant la période du confinement de mars - mai 2020.

L'INA qui a analysé le temps de parole des femmes dans les médias audiovisuels fait ainsi le constat d'un monopole de la parole des hommes, en particulier à la télévision : pendant le premier confinement, les hommes ont occupé entre 57% et 80% du temps de parole⁵⁴.

53. Titre d'un article paru sur LesNouvellesNews.fr le 27 avril 2020

54. « En période de coronavirus, la parole d'autorité dans l'info télé reste largement masculine », INA, 23 juin 2020



POUR UN PLAN DE RELANCE FÉMINISTE

SELON ONU FEMMES, LA PANDÉMIE DE COVID-19 POURRAIT ANÉANTIR 25 ANS DE PROGRÈS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES. PARCE QU'ELLE A EXACERBÉ LES INÉGALITÉS ET PARCE QU'ELLE IMPACTE LES FEMMES ET LES HOMMES DIFFÉREMMENT, IL EST NÉCESSAIRE QUE LES POLITIQUES PUBLIQUES DE RELANCE TIENNENT COMPTE DE CET ENJEU.

A l'échelle internationale, un certain nombre de travaux a été produit, proposant des plans de relance féministes. Citons, entres autres :

- Pour un plan de relance féministe au Canada, document élaboré par YWCA Canada
- Un plan de relance féministe à Hawaï, document élaboré par la Commission sur le statut des femmes de l'État d'Hawaï ;
- La déclaration féministe africaine sur la relance économique après le covid-19 ;
- D'un sauvetage féministe à une relance économique mondiale féministe, document élaboré par plusieurs organisations féministes internationales ;
- Une évaluation genrée des propositions de la commission européenne pour le plan de relance européen.

En France, des recommandations en la matière ont été produites par plusieurs structures dont :

- La pétition pour un plan de relance économique, de l'association Les Glorieuses ;
- L'ensemble des travaux « Le monde, DEMAIN », du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes ;
- L'avis « Crise sanitaire et inégalités de genre » de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité du Conseil économique, social et environnemental.

A partir de ces différents travaux, ainsi que des propositions plus générales du Conseil Supérieur de l'Égalité professionnelle, nous avons imaginé ce que pourrait être un plan de relance féministe, aussi bien au niveau national que local.



POUR UN PLAN DE RELANCE FÉMINISTE

10 PROPOSITIONS POUR SORTIR DE LA CRISE

Investir dans l'avenir économique des femmes

1. S'assurer que les femmes n'aient pas à renoncer à des emplois en garantissant le droit à la garde d'enfant via un service public de la petite enfance et des modalités flexibles pour recherche d'emploi ou insertion (type chèque nounou) et en favorisant leur mobilité via des transports en commun adaptés et réactifs (ex: à la demande)
2. Revaloriser financièrement les métiers dits «féminins» qui se sont trouvés en première ligne à l'occasion de la crise du « covid » à travers des négociations interprofessionnelles par branche permettant une augmentation des salaires des femmes dans le secteur privé, et par une revalorisation des métiers majoritairement féminins de la fonction publique, notamment au sein de l'éducation nationale et de la santé ; et leur assurer partout une sécurité sanitaire optimale (masques, vaccins, etc..).
3. Encourager l'entrepreneuriat des femmes en créant un Droit Individuel à Entreprendre (sur le modèle du DIF), des incubateurs et espaces de travail collaboratifs adaptés (cowork avec garde d'enfants), en introduisant des objectifs de mixité dans l'attribution des aides (BPI comprise), en incitant les grands réseaux bancaires à accorder de manière plus volontariste des prêts aux projets portés par des femmes et en créant des fonds de garantie régionaux et nationaux le cas échéant.
4. Déployer un plan national de formation pour favoriser l'emploi des femmes et particulièrement la reconversion des secteurs les plus touchés (ex : permis de conduire gratuit, cours de code, soutien aux associations qui valorisent les parcours des femmes, etc..), et combler le retard pris par les femmes dans les filières dites d'avenir qu'il s'agisse de la transition écologique ou du numérique en mettant en place des objectifs chiffrés de 40% de filles d'ici 2025 dans les universités, écoles publiques et privées spécialisées dans les nouvelles technologies et la transition énergétique.



Prévenir de nouvelles inégalités

5. Inclure les questions de genre et la place des femmes dans les négociations ouvertes sur la généralisation du télétravail afin de réduire l'impact négatif pour les femmes qui voient s'alourdir la charge domestique et sensibiliser dès que possible au partage des tâches (maternité, PMI, établissements scolaires, etc..).
6. Renforcer la responsabilité des entreprises en matière de prévention et de traitement des violences conjugales, sexistes et sexuelles au travail en ratifiant la Convention 190 de l'OIT et en rendant obligatoire les formations relatives aux violences faites aux femmes et agissements sexistes tout en contrôlant la mise en œuvre effective des référentes harcèlement sexuel, et généraliser les bonnes pratiques existantes développés par des réseaux type CEASE sur les violences conjugales en entreprise.
7. Modifier la réforme de l'assurance chômage de juillet 2019 dont les femmes seront les premières à pâtir et notamment en revenant en priorité sur le durcissement de l'ouverture des droits et sur le nouveau mode de calcul des indemnités.

Promouvoir la parité et la mixité

8. Appliquer l'éga-conditionnalité des plans de relance pour garantir que l'ensemble des financements publics soit subordonné au respect des obligations légales mais également à des conditions de mixité, de parité dans la gouvernance ou des mesures en faveur de l'égalité professionnelle ; revoir en parallèle les modalités de l'index de l'égalité pour en accroître l'efficacité.
9. Instaurer la parité dans l'ensemble des instances de gestion de la crise sanitaire et des lieux de décisions sur la relance de l'économie.
10. Adopter des mesures d'impact sur l'égalité femmes hommes lors de la préparation des budgets ou mesures proposées par l'Etat et les collectivités, soutenir les organismes dédiés à l'évaluation des politiques publiques d'égalité et mesurer l'impact de la crise sur l'emploi des femmes et du plan de relance en publiant des données sexuées et en mettant en place des indicateurs genrés de suivi.



L'IMPACT DU COVID-19 SUR L'EMPLOI DES FEMMES"
RAPPORT DE LA FONDATION DES FEMMES
MARS 2021

UN GRAND MERCI À TOUTES LES PERSONNES QUI ONT CONTRIBUÉ À CE RAPPORT.

RÉDACTION

MARGAUX COLLET
ALICE GAYRAUD

RELECTURE

ANNE-CÉCILE MAILFERT
NINA MERIGUET
CHRISTINE MULLER
SYLVIE PIERRE-BROSSOLETTE

CONCEPTION ET RÉALISATION GRAPHIQUE

LUCIE-GRAPHIQUE.COM

LA FONDATION DES FEMMES TIENT ÉGALEMENT À REMERCIER **LA RÉGION ILE-DE-FRANCE**
POUR SON SOUTIEN QUI A PERMIS LA RÉALISATION DE CE RAPPORT.

