



Cécile Guillaume

Télétravail : le retour de la mère au foyer ?

Nous avons étudié avec Sophie Pochic pour l'Ires les accords collectifs sur le télétravail¹, quatre années après l'accord national interprofessionnel², auprès de 18 entreprises, alors que celui-ci mentionne le principe d'égalité. En France, les politiques de télétravail résultent souvent de négociations collectives, et les accords d'entreprise sur ce sujet se sont multipliés depuis la pandémie. Mais les négociations sur le télétravail et sur l'égalité des sexes restent séparées.

Le télétravail concerne principalement les jeunes cadres trentenaires du secteur privé, hommes et femmes, mais il présente également un intérêt pour les femmes occupant des postes intermédiaires ou d'exécution, où la flexibilité est limitée. Lorsqu'il est pratiqué au moins deux jours par semaine, il offre de nouvelles possibilités d'organisation pour les parents et notamment les mères. Cependant, il comporte certains risques, dont l'isolement, la réduction des opportunités de carrière et la réassignation au domicile : bien qu'il soit un dispositif neutre, son acceptabilité est influencée par des stéréotypes de genre, ce qui exclut *de facto* certains secteurs féminisés tels que le sanitaire et l'action sociale.

L'impact genré du télétravail (c'est-à-dire ses effets dis-

Cécile Guillaume est maîtresse de conférences à l'Université de Surrey.

1- « L'égalité professionnelle : un impensé de la négociation collective sur le télétravail », La Revue de l'Ires n°112-113, 2024/1-2.

2- « Accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 relatif à la mise en œuvre réussie du télétravail ».



tincts sur les femmes) est un enjeu rarement abordé par les négociateurs, qu'ils soient patronaux ou syndicaux. Nos recherches identifient ainsi trois types d'approches du télétravail dans la négociation collective, en fonction du secteur d'activité, du genre et du niveau de qualification de la main-d'œuvre :

- Une approche extensive du télétravail ou du mode hybride dans les entreprises majoritairement composées de cadres, où une grande autonomie est accordée et qui reflète un idéal masculin de « surtravail ».
- Une approche restrictive et genrée, avec un accès inégal au télétravail, souvent soumis à l'approbation hiérarchique, ce qui met en évidence les stéréotypes de genre dans les cultures managériales, notamment envers les mères occupant des postes intermédiaires.
- Une approche marginale, limitée aux bureaux centraux et mal encadrée, dans les secteurs d'emploi peu qualifiés, souvent féminisés, où les négociations informelles révèlent les rapports de pouvoir liés à la classe sociale et au sexe.

Ces trois régimes contrastés montrent les biais sexistes ancrés dans la négociation collective et les difficultés à intégrer les enjeux d'égalité professionnelle, tant du côté des employeurs que des syndicats. Du côté des directions, les négociateurs, souvent des cadres, adoptent une approche « égalitariste », parfois transformatrice, de l'organisation du travail. De leur côté, les syndicats tentent





d'intégrer les risques sociaux et psycho-sociaux liés au travail à distance, en négociant notamment un droit à la déconnexion (là encore une innovation française) ou des compensations suffisantes pour que les salariés puissent travailler efficacement depuis leur domicile, autre grand enjeu de la mise en œuvre du télétravail.

Cependant, des questions extérieures à l'entreprise, telles que l'inégale répartition du travail domestique et familial (voire les violences conjugales), sont souvent exclues des discussions et donc de l'accord. Il arrive même que certains négociateurs syndicaux (souvent des hommes au siège des grandes entreprises) partagent avec les managers des représentations sexistes du télétravail, qu'il soit partiel ou à distance, en particulier en ce qui concerne les mères de famille !

Les normes professionnelles et culturelles de gestion, qui dictent les attentes en matière de disponibilité et de présence, sont rarement remises en question. La définition implicite des bonnes pratiques demeure androcentrée et socialement située. Comme le souligne le Haut Conseil à l'Égalité³, il est essentiel de croiser les négociations sur l'égalité professionnelle et celles sur le télétravail alors que les accords des dernières années sont remis en cause par certaines entreprises qui souhaitent favoriser un retour au bureau. D'éventuelles renégociations permettraient de revenir sur l'enjeu de l'égalité professionnelle.

3- « Pour une mise en œuvre du télétravail soucieuse de l'égalité entre les femmes et les hommes », rapport, Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, 23 février 2023.

