

Enquête « Impact local du covid-19 sur  
l'égalité femme/homme » : rapport de  
situation au sein des collectivités territoriales  
néo-aquitaines

**Nvafing Habas**

*Etudiant en master 2  
Chargé d'études sociologiques*

sous la direction de

**Clémence Faure**

*Ingénieure d'études*

## I. INTRODUCTION

<b>1- Les inégalités femme-homme, une problématique ancienne mise en lumière par la pandémie.....</b>	<b>1</b>
<b>2- Genre et pandémie: l'aggravation des inégalités homme-femme .....</b>	<b>2</b>
2-1 Covid et relations sociales: affaissement de la sociabilité et hausse du sentiment de solitude .....	2
2-2 Covid et redéfinition de l'utilité sociale des métiers: «les dernières de cordée», «premières de corvée».....	4
<b>3- Covid 19: deux ans après où en sommes-nous? .....</b>	<b>6</b>

## CHAPITRE I: L'ÉGALITÉ HOMME-FEMME, UN ETAT DES LIEUX

<b>1- Confinement et collision des temporalités .....</b>	<b>8</b>
1-1 Le domicile comme espace de travail.....	9
1-2 Télétravail et relations professionnelles: de l'espoir à la désillusion.....	12
<b>2- Le confinement, (dé) multiplicateur des responsabilités domestiques et des violences.....</b>	<b>14</b>
2-1 Les couples: entre violences et émergence d'un nouveau contrat social.....	15
2-1-1 Confinement et partage des responsabilités familiales: une opportunité avortée.....	15
2-1-2 Pandémie apparente et pandémie de l'ombre: une liaison dangereuse pour les femmes.....	16
- Focus sur le confinement.....	18
2-2 Monoparentalité: un impact psychologique, social et économique plus marqué chez les mères isolées.....	19
<b>3- Conditions de travail pendant la crise: le «front» sanitaire.....</b>	<b>20</b>
3-1 Les femmes majoritairement victimes d'une dégradation de leur condition de travail.....	21
3-2 Femmes en première ligne: une inégalité dans la visibilité engagés dans la lutte contre la pandémie..	22
<b>4- Inégalités de genre et débat public: une asymétrie dans la représentation femme-homme.....</b>	<b>25</b>
4-1 Visibilité dans les médias des problématiques liées aux disparités de genre .....	26
4-2 La sous-représentation des femmes dans la prise en charge médiatique des questions liées à la pandémie.....	29
<b>5- Jeunesse et aînesse pendant la crise sanitaire: une détresse plurielle.....</b>	<b>31</b>
5-1 Aînesse pendant la crise sanitaire: entre nécessité de protection et sentiment de stigmatisation.....	31
5-2 Jeunesse pendant la crise sanitaire: entre difficulté économique et souffrance psychologique.....	33
<b>6- Mesurer l'impact de la crise sanitaire au niveau local sur l'égalité femme-homme.....</b>	<b>35</b>
6-1 Eléments méthodologiques: définition des indicateurs.....	36
6-2 Eléments méthodologiques: protocole de recherche .....	37

## CHAPITRE II: LES MESURES PRISES DURANT LA CRISE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMME-HOMME EN NOUVELLE-AQUITAINE

<b>I- La DRDFE: un acteur clé du (co) financement de projets liés à l'égalité et aux droits des femmes.....</b>	<b>39</b>
1- Mesures externes: une priorité accordée aux violences conjugales.....	39
1-1 Des mesures pérennes mais pas exclusivement.....	40
2- Mesures internes: une priorité accordée à la conciliation des temps de vie et aux risques psychologiques.....	41
<b>II- La Région Nouvelle-Aquitaine: une approche globale de la gestion des inégalités.....</b>	<b>43</b>
1- Mesures externes: une hausse notable des investissements au regard de l'urgence sanitaire, économique et sociale.....	44
1-1- Urgence sanitaire: une priorité à la protection et à l'allègement de la charge de travail.....	44
1-2 Urgence sociale: une priorité accordée à la précarité et aux violences.....	44
1-2-1 Hébergement et violences intrafamiliales.....	45
1-2-2 Aide alimentaire.....	45
1-3 Urgence économique: une priorité accordée au soutien à l'emploi, à la production et à l'écologie.....	46

2-Mesures internes: une moindre prise en compte de la dimension «genre».....	47
<b>III- Le département de Gironde: un plan d'actions bouleversé par la crise sanitaire.....</b>	<b>48</b>
1- Mesures externes: «Violences», une thématique au coeur des actions.....	48
2- Mesures internes: entre formation et prospection.....	49
<b>IV- La métropole bordelaise: des enjeux accentués en matière de discrimination.....</b>	<b>51</b>
1- Mesures externes: une priorité accordée au renforcement des capacités de prise en charge des structures associatives du territoire.....	51
1-1 Hébergement et mise à l'abri.....	52
1-2 Jeunesse et aïnesse dans la métropole bordelaise: entre isolement et discrimination.....	52
2-Mesures internes:	
2-1 Les violences conjugales: encore et toujours.....	54
2-2 Charge mentale et burn-out: le combo crise sanitaire et changement d'équipes municipales.....	55
2-3 Crise sanitaire et «égalité» en milieu professionnel: une brèche colmatée .....	56
<b>V- Les réalisations à l'aune de la crise sanitaire: quelle efficacité? .....</b>	<b>57</b>
1- Mesures externes: urgence économique et sociale .....	57
1-1 Hébergement et violences conjugales: des efforts consentis mais insuffisants.....	57
1-2 Aide alimentaire: un remède efficace contre l'aggravation de la pauvreté .....	58
1-3 Urgence économique: un investissement massif dans les secteurs d'activité fortement masculinisés.....	58
<i>L'éga-conditionnalité en Nouvelle-Aquitaine: un processus en phase de mise en oeuvre.....</i>	<i>59</i>
2- Mesures internes: le bien-être comme indicateur.....	60
2-1 Bien-être et relation professionnelle: une potentielle baisse des discriminations et des disparités salariales à l'échelle de la métropole et de la ville.....	60
2-2 Bien-être et santé: une moindre sollicitation des dispositifs en place.....	61
2-3 Bien-être et charge de travail: le télétravail comme outil de conciliation des temps de vie.....	61
<b>Conclusions.....</b>	<b>63</b>
<b>Préconisations.....</b>	<b>65</b>
<b>Annexes.....</b>	<b>66</b>
<b>Bibliographie.....</b>	<b>70</b>

# INTRODUCTION

## 1- Les inégalités femme-homme, une problématique ancienne mise en lumière par la pandémie

Généralement fondée sur les facteurs naturels, économiques et identitaires, la notion d'inégalité traduit le déséquilibre des rapports sociaux par la différenciation des statuts et/ou des fonctions assignées à chaque victime. Cette notion aux déclinaisons multiples, omniprésente dans toutes les sociétés du monde, se manifeste par des formes de discrimination objectivement constatées dans les interactions et jugées injustes par un système de normes et de valeurs. Quelle que soit la nature de sa déclinaison, celle-ci s'enracine dans une logique de hiérarchisation dont l'enjeu réside dans le respect des singularités et de fait, dans la déconstruction des forces sociales (1) productrices de relations asymétriques (2). Un raisonnement analogue vaut pour les inégalités de genre (3) qui se situent au cœur des préoccupations sociétales de nos jours.

Au regard des évolutions juridiques et sociales constatées (4) au cours

des dernières décennies, l'égalité femme-homme est devenue une valeur cardinale de notre pays. Le bouleversement de l'ordre traditionnel par la remise en cause des explications d'ordre culturel, culturel et biologique sur cette question, induit sa forte prise en compte dans le cadre de l'élaboration des politiques publiques. Pour autant, l'égalité des sexes demeure un objectif lointain.

Les pratiques tendant à valoriser et à normaliser tout ce qui a trait au masculin et de fait, à déprécier tout ce qui peut être rattaché au féminin, contreviennent contre toute attente, aux évolutions structurelles. Dans un contexte de réflexion profonde sur la place et le traitement des femmes dans notre société, une crise sanitaire d'une ampleur inouïe ravive les projecteurs autour de cette situation alarmante: la Covid-19. (5)

Bien qu'aucune couche sociale n'ait été épargnée par ses conséquences, il est très vite apparu que les couches sociales les plus fragilisées avant la crise l'ont été plus durement.

(1) Postures et conduites visant à légitimer le patriarcat et la domination masculine

(2) <https://www.cairn.info/revue-de-l-ofce-2010-3-page-135.htm>

(3) Ensemble des disparités d'ordre social, politique, juridique et économique qui tendent à établir un rapport différencié entre les identités dites «masculines» et «féminines», entre les hommes et les femmes

(4) Delphine Connes, l'égalité Homme/Femme, Université Numérique Francophone, 2014

(5) Haut Conseil de l'Égalité, Avril 2020

Ainsi, en matière d'inégalités de genre, elle a été à la fois révélatrice au sens photographique des problèmes qui lui préexistaient (violences intrafamiliales, inégale répartition de la prise en charge des soins familiaux, différences de salaire, précarité financière...) (6) et source d'intensification des signaux d'alerte comme le soulignent de nombreuses études menées sur le sujet. (7)

## 2- Genre et pandémie: l'aggravation des inégalités homme-femme

La pandémie, loin de jouer un rôle égalisateur des rapports sociaux de sexe, a exacerbé les inégalités qui s'y rattachent. L'ampleur de ses effets s'étend à tous les pans de la vie quotidienne.

### 2-1 Covid et relations sociales: affaïssement de la sociabilité et hausse du sentiment de solitude

La crise vient rappeler à quel point les individus sont liés les uns aux autres dans un monde essentiellement régi par le contact. En effet, *«le virus s'est attaqué aux relations réelles en nous les rendant contagieuses et donc dignes d'intérêt»*. (8)

Cette transition vers une société de la stigmatisation, subordonnée à la

proscription des rites de sociabilité (9), pose la nécessité de repenser nos interactions dans toutes les sphères de la vie, en raison du bouleversement de notre représentation de «l'autre» désormais perçu comme une source potentielle de danger. Partant de ce constat, il est important de souligner que la crise sanitaire sous-tend une crise sociale qui a *«généré (...) une perte de repères, une insécurité, des angoisses plus ou moins profondes, un vide de vie du fait de l'absence des liens de soutien habituels, un repli sur soi...»*. (10)

Ainsi, le ralentissement ou l'arrêt brutal des activités externes a eu pour conséquence le développement d'un sentiment de mal-être marqué par des tensions dans les sphères familiale, professionnelle et amicale.

#### CHIFFRES CLÉS

- **PRÈS DE 4 FRANÇAIS SUR 10 DÉCLARENT LA DIMINUTION OU L'ARRÊT DE LEURS RELATIONS SOCIALES (11)**
- **3 FRANÇAIS SUR 10 FONT ÉTAT DE LA DÉGRADATION DE LEURS LIENS AMICAUX (12)**

A l'aune de la distanciation sociale instaurée en réponse à la crise, les formes traditionnelles d'interactions caractérisées par des moments de convivialité et régis par le contact

(6) D. Joseph, O. Trostiansky, «Crise sanitaire et inégalités de genre», Dans Journaux officiels, Mars 2021 p 6

(7) Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques, «Les inégalités sociales face à l'épidémie de covid-19 : état des lieux et perspectives, Dans Dossiers de la Drees 2020 (n°62)

(8) Marcel Rémon, Covid-19, notre mal commun, Dans Revue Projet, 2020/2 (n°375) p1

(9) Ensemble des habitudes quotidiennes qui renforcent les relations interpersonnelles (bises, accolades, discussions, divertissements...)

(10) Brigitte Evrard, le confinement lors de la pandémie du covid-19 ... et après? , 2020/4 (n°172) p 70-72

(11) <https://vico.hypotheses.org/382>

(12) L'amitié est-elle soluble dans le covid?, "Le monde", Avril 2021

physique sont confrontées à de fortes perturbations redéfinissant la structure des liens sociaux. Cette situation a été plus pressante chez les jeunes dont le besoin d'interaction et de construction d'identité est plus élevé que les autres catégories d'âge.

#### CHIFFRES CLÉS

- **PRÈS DE LA MOITIÉ DES JEUNES DE MOINS DE 30 ANS ONT PERDU DES CONTACTS**
- **PARMI LES JEUNES QUI ONT CHANGÉ DE LOGEMENT (26%), 64% ONT REJOINT LEUR FAMILLE (13)**

La mobilité résidentielle induite par le confinement a engendré une perte d'autonomie et de contact confrontant les jeunes à une détresse sociale inédite. Cette détresse a été souvent confortée par le climat de conflictualité qui caractérisait la cohabitation au sein des familles. (14)

Par ailleurs, on pourrait également noter la marginalisation des personnes âgées dont la vie reste en partie dépendante du monde extérieur.

#### CHIFFRES CLÉS

- **PENDANT LE CONFINEMENT, 720 000 PERSONNES ÂGÉES N'ONT EU AUCUN CONTACT AVEC LEUR FAMILLE (15)**
- **650 000 PERSONNES ÂGÉES N'ONT EU PERSONNE À QUI SE CONFIER AU COURS DE CETTE PÉRIODE (16)**
- **57% DES SENIORS SONT DES FEMMES (17)**

Les mesures de distanciation sociale mettent en évidence la double peine des aîné.e.s à la fois isolé.e.s des cercles familiaux et des relations de voisinage. De ce fait, nous pouvons déduire le coup porté par la crise sanitaire à leur santé déjà fragile:

- perte de mobilité
- détresse et aggravation des troubles psychologiques. (18)

Dans le milieu professionnel, la distanciation émotive et collaborative induite par la distanciation sociale se manifeste par une augmentation du volume des mails internes de 5% (19).

Avec la transposition des relations réelles dans le monde virtuel et donc de la substitution des échanges de couloirs de service à la communication imagée et écrite, la sociabilité et la solidarité au travail se trouvent fortement mises à l'épreuve.

Au regard de l'agrégation des facteurs d'isolement, une étude de l'association Fondation de France montre que les femmes ont davantage été victimes du sentiment de solitude que les hommes. En effet, elles sont plus d'un tiers à avoir vécu un sentiment d'abandon, d'exclusion et d'inutilité contre un homme sur cinq (20). Toutefois, il convient de souligner que cette expérience n'est pas commune à toutes

(13) Enquête Vico, «le covid a abîmé les liens d'amitié», in Hypothèses, 2021

(14) Ibid.

(15) Isolement des personnes âgées: les impacts de la crise sanitaire, Rapport Petits frères des Pauvres, Mars 2021 n°5 p 11

(16) Ibid.

(17) Insee, France, portrait social: Seniors, Insee références, Novembre 2019

(18) Isolement des personnes âgées: les impacts de la crise sanitaire, Rapport Petits frères des Pauvres, Mars 2021 n°5 p 19

(19) Télétravail: les salariés à distance travaillent en moyenne 48 minutes de plus par jour, Le figaro, Octobre 2020

(20) Fondation de France, Enquête: 7 millions de Français confrontés à la solitude, 2021

les femmes; celles que la pandémie a hissées au premier plan en l'occurrence.

## 2-2 Covid et redéfinition de l'utilité sociale des métiers: «les dernier.e.s de cordée», «premier.e.s de corvée»

La crise sanitaire a permis de repenser notre modèle social tant par la réévaluation de l'utilité sociale de certains métiers que par la mise en exergue du rôle des femmes dans l'endigement de la pandémie. Selon Haut Conseil à l'Egalité (21), «il est des domaines moins directement visibles et pourtant extrêmement révélateurs de la construction de notre modèle social: les personnes qui assurent aujourd'hui majoritairement la survie de notre pays en termes de santé, en contact direct avec les malades, que ce soit les infirmier.e.s, les aides soignant.e.s ou le personnel assurant la restauration ou le ménage, à l'hôpital ou dans les EHPAD, ce sont des femmes. Les personnes qui permettent aujourd'hui majoritairement que l'accès aux denrées alimentaires et aux biens de première nécessité soit possible, en tant que caissières dans

les supermarchés ou dans les magasins de détail, en contact direct avec le public, ce sont des femmes.»

### CHIFFRES CLÉS LES FEMMES REPRÉSENTENT:

- 8 SALARIÉ.E.S SUR 10 DANS LES MÉTIERS D'AIDE AUX PERSONNES ET MÉTIERS DE LA PROPRIÉTÉ
- PRÈS DE 7 SALARIÉ.E.S SUR 10 DANS L'ENSEIGNEMENT
- PRÈS DE 8 SALARIÉ.E.S SUR 10 DES MÉDECINS ET PERSONNELS NON MÉDICAUX À L'HÔPITAL
- PRÈS DE 9 SALARIÉ.E.S SUR 10 DU PERSONNEL DANS LES EHPAD (22)

La surreprésentation des femmes dans ces métiers dits «essentiels» permet de mettre en perspective la dimension providentielle de leurs activités pendant la crise. Nonobstant les injonctions à rester chez soi, elles ont pour la plupart assuré la continuité des services au contact des personnes vulnérables.

Nous remarquons *de facto* que la crise sanitaire a été porteuse d'un double paradoxe:

- le premier relève de la mobilité ascendante (\*) des métiers du *care*, pourtant très peu valorisés avant la pandémie. Cette mobilité ascendante résulte de la réformation de notre perception de «l'indispensable» à l'aune du contexte
- Le second relève de l'apport d'une réponse décisive des femmes dans

(21) «Femmes providentielles, mais femmes invisibles, sous-payées, surchargées», Haut Conseil de l'Egalité entre les hommes et les femmes, 13 Mai 2020

(22) Ibid.

\* Accession à une position considérée socialement plus élevée

leur grande majorité à la rhétorique guerrière du Président de la République dans le cadre de la lutte contre la covid-19. Or, traditionnellement, elles sont moins mises en avant en temps de «guerre».

Loin de présager un changement de l'ordre patriarcal préétabli, cet état de fait est révélateur des stéréotypes genrés qui perdurent dans la société. En effet, les femmes ont été sollicitées pour accomplir des tâches que l'imaginaire collectif leur assigne habituellement (23). Ce que les sociologues Christelle Avril et Irene Vacca présentent comme «le prolongement des fonctions ménagères et maternelles» (24), a été particulièrement éprouvant au cours de cette période marquée par une hausse considérable de la charge de travail.

A cet égard, la crise sanitaire a mis en exergue avec une acuité sans précédent, les conditions de pénibilité et de précarité salariale, emblématique des métiers du *care* : les femmes ont ainsi été plus exposées aux risques d'anxiété (25) et de troubles de sommeil ou de de concentration (26).

Ainsi, on se rend compte que les dernier.e.s de cordée sont aussi les premier.e.s de corvée, moins valorisé.e.s économiquement à la hauteur de leur apport à la société (27).

#### CHIFFRES CLÉS A TITRE ILLUSTRATIF ET COMPARATIF,

- EN FRANCE, LES INFIRMIER.E.S ONT UN SALAIRE INFÉRIEUR DE 9% AU SALAIRE MOYEN
- EN ALLEMAGNE, IL EST SUPÉRIEUR DE 10% AU SALAIRE MOYEN
- EN ESPAGNE, DE 28%

(28)

Par exemple, le taux d'infirmier.e.s en situation d'épuisement professionnel en France a quasiment doublé depuis le début de la crise: 57% contre 33% avant la crise. (29)

Partant de ces constats, les questions relatives au bien-être au travail et à la revalorisation financière des femmes «*au front*» émergent et posent d'emblée un enjeu politique majeur. Ceci étant, il est important de souligner la dimension transverse du bien-être qui s'étend aux salarié.e.s en situation de télétravail.

Dans le cadre du télétravail, les femmes représentaient plus de la moitié des salarié.e.s en situation de détresse psychologique pendant le deuxième confinement en France (30). D'où la nécessité d'une approche globale de la question du travail à l'aune de la pandémie.

Plus largement, elle semble avoir mis en péril les acquis dans tous les domaines prioritaires de la lutte pour

(23) G. Cresson, N Gadrey, «Entre famille et métier: le métier du *care*», Dans Nouvelles Questions Féministes, 2004/3 (vol.23) P 26-41

(24) C. Avril, I.R. Vacca, Se salir les mains pour les autres, Avril 2020

(25) D'après l'enquête Coviprev, bulletin épidémiologique de Santé Publique France du 7 mai 2020

(26) D'après l'enquête COCLICO menée du 3 au 14 avril auprès de 3.200 adultes vivant en France métropolitaine, in DREES, 2020

(27) Haut conseil de l'égalité, Rapport annuel 2020-2021 sur l'état du sexisme en France, Novembre 2021

(28) OCDE, données 2017

(29) Ordre national des infirmiers, COVID19 : L'Ordre National des Infirmiers alerte sur la situation des 700 000 infirmiers de France alors que l'épidémie s'accélère à nouveau, 11 octobre 2020

(30) Pauline Achard, AFP, Télétravail: un salarié sur deux en «détresse psychologique», Libération, 17 décembre 2020.)

l'égalité femme-homme: les violences sexuelles, la santé, le bien-être en milieu professionnel... plaçant la prise en charge des répercussions immédiates et durables au centre des préoccupations politiques et sociales.

### 3- Covid 19: deux ans après où en sommes-nous?

Deux ans après le début de l'épidémie de covid-19 en France, la lutte contre les inégalités générées est au cœur du plan de relance et de reconstruction.

Le «*quoi qu'il en coûte*», illustration de cette prise en charge économique et sociale, traduit dans une certaine mesure, le bouleversement de l'ordre des priorités gouvernementales, désormais orienté vers la mise en oeuvre d'actions visant à atténuer les inégalités observées.

A l'orée de ce qui semble être l'ère de l'acquisition d'une immunité collective, les chantiers s'annoncent innombrables et complexes à inventorier notamment en matière d'égalité femme-homme. Cette complexité relève de la multidimensionnalité des facteurs d'inégalités, posant la nécessité d'adopter une posture intersectionnelle. Rappelons tout d'abord que l'intersectionnalité (\*) consiste à dépasser la vision dissociée des inégalités de genre par une vision imbriquée des sources d'inégalités,

révélatrice d'expériences différenciées (31).

Dans le cadre de notre étude, c'est un outil juridique et politique qui nous permettra d'aborder les inégalités de genre au croisement de facteurs pluriels (handicap, origine, âge, revenu, catégorie socioprofessionnelle, situation familiale...); déterminant le degré de déséquilibre des rapports sociaux de sexe. Son atout majeur réside dans le fait de fournir une clé de lecture de la manière dont les disparités basées sur le genre fluctuent ou sont plus ou moins aggravées en fonction des caractéristiques sociodémographiques susmentionnées.

Relativement à cela, notre travail consistera à faire un état des lieux de l'égalité femme-homme à l'aune de la crise sanitaire puis à analyser la capacité des collectivités territoriales néo aquitaines (Bordeaux Métropole, Département de la Gironde, Région nouvelle-Aquitaine) à réfléchir et à prendre en charge les conséquences générées mises en lumière au cours de cette période. Pour ce faire, il sera question d'étudier les interventions de court et /ou de long terme impulsées par ces collectivités dans le cadre de la crise sanitaire pour réduire les inégalités femme-homme au sein de leurs personnels et de leurs secteurs

\* Concept proposé par Kimberlé Crenshaw (1989), l'intersectionnalité permet de mettre en évidence, au delà de la dimension sexuelle, l'influence d'autres facteurs d'identification (catégorie socioprofessionnelle, âge, race, culture...) sur l'expérience et la prise en charge des inégalités de genre

(31) E. Lépinard, M. Lieber, Vers une théorie intersectionnelle du genre, dans "les théories en études du genre", 2020 p97-109

d'intervention.

Ce rapport est structuré en deux chapitres:

- le premier porte sur le bilan général de la situation de l'égalité femme-homme à l'aune de la crise sanitaire. Nous aborderons 6 thématiques dans cette partie liées à l'impact du confinement sur le travail et la gestion des temps de vie, la charge de travail domestique au sein des couples et dans les familles monoparentales ainsi que les violences conjugales, les conditions de travail notamment des métiers qui ont requis une continuité de service, la prise en charge médiatique des questions relatives au genre, les conséquences du contexte sur les jeunes et personnes âgées et pour conclure, la présentation de la démarche de notre étude sur l'impact genré de la covid-19 à l'échelle locale
- le second chapitre porte sur les solutions apportées aux problèmes mis en lumière par la crise en Nouvelle-Aquitaine. Cette question sera abordée à quatre niveaux: la Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité (DRDFE), la Région Nouvelle-Aquitaine, le département de Gironde et la Métropole bordelaise.

## CHAPITRE I L'ÉGALITÉ FEMME-HOMME: UN ÉTAT DES LIEUX

*«la pandémie a eu un impact fondamental sur l'égalité femmes-hommes (...) faisant reculer des années de progrès»*

Saadia Zahidi, membre du comité exécutif du Forum Économique Mondial (32)

La survenue de la pandémie de covid-19 s'est accompagnée d'une profonde mutation sociétale marquée par l'adaptation de nos pratiques (relations sociales, travail...) aux contraintes sanitaires. Cette évolution n'est pas sans conséquence sur l'égalité femme-homme dont les progrès sont durablement affectés: il faudra désormais 36 années supplémentaires pour endiguer les inégalités de genre à l'échelle mondiale (33).

Selon la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound), en Europe, c'est une décennie de progrès vers la parité qui a été mise en péril du fait de la crise sanitaire (34). Ces constats soulignent à la fois l'ampleur de la disproportion des inégalités de genre, et la nécessité d'une prise en charge particulière de la question par les acteurs publics.

Dans ce chapitre, notre objectif est de passer en revue les domaines de la vie et les catégories de la population qui ont été

particulièrement touchés par les conséquences de la crise et ce, d'un point de vue genré.

### 1- Confinement et collision des temporalités

Le 30 janvier 2020, dans un contexte de forte croissance des contagions et de méconnaissance du Coronavirus, l'organisation mondiale de la santé déclare l'état d'urgence sanitaire. Cette déclaration pose ce qui va être à l'échelle planétaire, un enjeu majeur de santé publique et de couverture sociale pour plusieurs années. Si jusque-là nous n'avions connu que la quarantaine comme système d'isolement des sujets malades pour protéger les sujets sains, la survenue de la crise aura imposé au monde, un mode opératoire inédit: le confinement. (35)

Selon l'Agence France Presse (2020), c'est la moitié de la population mondiale qui a été appelée à respecter un confinement partiel ou total dans près de 80 pays. (36)

En France, en 2020, le printemps et l'automne ont été marqués par cette réalité et l'angoisse qui lui associée.

L'augmentation du temps passé à domicile, cause de la détresse des millions de nos concitoyens, a posé d'emblée des contraintes

(32) RFI, Covid-19: les progrès vers l'égalité homme-femme retardés d'une génération, 31 Mars 2021

(33) LCI, Égalité homme-femme: la pandémie retarde les progrès d'une génération, 31 mars 2021

(34) Mathilde Damgé, Salaires, médias, santé... des avancées vers l'égalité hommes-femmes stoppées par la pandémie de covid-19, «Le monde», 2021

(35) F. Gignoux-Froment et al. Reflexions sur le confinement, Dans Revue de Neuropsychologie, 2020/2 (Vol 12) p 135 à 137

(36) Coronavirus: quels sont les pays confinés?, "le monde", 30 Mars 2020

organisationnelles liées à la conciliation des activités quotidiennes désormais bousculées par le télétravail, l'école à la maison... D'où la collision des temporalités personnelle, professionnelle et familiale.

### 1-1 Le domicile comme espace de travail

Avant tout, rappelons que le domicile comme espace de travail n'est pas une donnée nouvelle. C'est une réalité constatée anciennement dans le cadre de l'organisation de la production artisanale avant la révolution industrielle, mais aussi plus récemment dans certaines activités dédiées à l'aide à la personne (ménage, garde d'enfants, assistance aux aîné.e.s du troisième âge...). (37)

Dans le contexte de la crise sanitaire, le domicile comme espace de travail à part entière renvoie à la substitution du bureau par la maison, résultat de la volonté des autorités politiques de préserver la santé de la population tout en limitant les dommages sur l'économie.

Ainsi, la généralisation du télétravail (\*), présentée à la fois comme un atout social et écologique et comme une alternative privilégiée à la poursuite des activités ne nécessitant pas une présence dans les locaux de l'employeur, constitue ce qui va être le symbole du déclassement de

l'espace professionnel et de l'évolution des manières habituelles de travailler.

Depuis sa reconnaissance comme organisation encadrée par le code du travail (38), très peu de salarié.e.s y ont eu recours avant la crise: en France, seulement 15,7% des travailleurs avaient télétravaillé de façon ponctuelle et 7% de façon habituelle. (39)

On remarque cependant les prémices de l'essor de cette forme de travail à partir des mouvements sociaux de décembre 2019 notamment dans le secteur privé. En effet, pour se prémunir des répercussions de la grève, 28% des entreprises dont le métier le permet, ont proposé pour la première fois à leurs employé.e.s de travailler à distance (proposition acceptée par 38% des salarié.e.s). (40)

#### CHIFFRES CLÉS EVOLUTION DU TÉLÉTRAVAIL EN FRANCE (TOUS LES SECTEURS COMPRIS),

- **FIN 2019: 30% DES SALARIÉ.E.S ONT PRATIQUÉ LE TÉLÉTRAVAIL**
- **41% EN 2020**
- **26% EN 2021 (41)**

Au travers des données encadrées, on peut déduire que les crises sociales (grève, pandémie) servent de moteur à la progression du télétravail. Ainsi, les confinements du printemps et de l'automne sont marqués par l'atteinte du pic de recours à cette forme

(37) Laetitia Vitaud, Le domicile a toujours été un espace de travail, welcome to the jungle, 23 juin 2020

\* forme d'organisation distancielle du travail qui s'effectue par le biais des technologies de l'information et de la communication dans des professions dont les tâches sont aussi exécutables sur le site de l'employeur

(38) <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000025558058/>

(39) Laurence Pelta, Le télétravail avant, pendant et après la pandémie de Covid-19, Attac, Mars 2021

(40) <https://newsroom.malakoffhumanis.com/actualites/malakoff-humanis-presente-les-resultats-de-son-etude-teletravail-2020-f40d-63a59.html>

(41) Travail à distance: 10 chiffres clés à connaître en 2022, Oberlo, 28/01/2022

d'organisation du travail. En comparant les données pré et post confinement (2019-2021), nous constatons que ce qui change en réalité avec la crise sanitaire n'est pas le nombre de télétravailleur.euse.s qui reste relativement stable (30% versus 26 %), mais le nombre de jours télétravaillés par semaine (1,6 versus 3,6). (42)

En Nouvelle-Aquitaine, la pandémie a entraîné la multiplication par 2,5 le recours au télétravail. Selon l'Insee, 44 % des salarié.e.s néo-aquitains (soit 3 points au dessus de la situation à l'échelle nationale) ont travaillé à domicile pendant le confinement contre 17% auparavant(43).

Parmi les personnes concernées, 4 sur 10 y ont eu recours 1 jour par semaine et plus de la moitié, tous les jours.

A l'échelle des départements, la Gironde occupe le premier rang en termes de proportion de salarié.e.s ayant télétravaillé au moins une fois par semaine (1 sur 2). Il s'agit de près de quatre salariés sur 10 dans la Vienne et les Pyrénées-Atlantiques, et de deux salariés sur 10 dans le Lot-et-Garonne et la Creuse. (44)

Aujourd'hui, davantage que par le passé, le travail à domicile est ancré dans nos moeurs. D'après la même source, il concerne principalement les cadres qui

représentent plus de la moitié des salarié.e.s qui le pratiquent (45). La place que prend ce renouveau permet de repenser l'organisation du travail de manière générale et au domicile en particulier, du fait de la porosité des frontières entre vie personnelle, familiale et professionnelle qui en résulte.

### - Télétravail et organisation interne

*«Avec mon mari, on s'est retrouvés à travailler depuis la maison, sans bureau dédié, et avec deux enfants de 8 et 12 ans à gérer. Je n'ai pas réussi à mettre de limite entre ma vie professionnelle et ma vie personnelle»*

Marie, cadre de la fonction publique dans le secteur la culture en Gironde (46)

La crise sanitaire, économique et sociale déclenchée par pandémie de covid-19 met en lumière l'imbrication des rapports sociaux de genre avec les modes d'organisation du travail.

Dans un sens comme dans l'autre, l'activité professionnelle, familiale et personnelle s'empiètent. Les tensions générées par l'articulation de ces trois dimensions suggèrent une réorganisation des temporalités quotidiennes confinées dans l'espace d'habitation.

(42) Ibid.

(43) <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6046177>

(44) Ibid.

(45) Yves Jauneau, En 2021, en moyenne chaque semaine, un salarié sur cinq a télétravaillé, Insee, Insee Focus, (n°263), Mars 2022

(46) Top Santé, le Covid, les confinements et nous: notre guide pour bien vivre avec, Europresse, 2021

D'un point de vue genré, ces tensions ont eu un effet distinct sur le bien être et les conditions de travail selon l'enquête coconel (2020). L'étude souligne l'adaptation différenciée des femmes et des hommes aux contraintes du télétravail en termes de confort d'usage du domicile comme espace de travail.

#### CHIFFRES CLÉS CONDITIONS DE TÉLÉTRAVAIL

- **42 % DES FEMMES ONT TÉLÉTRAVAILLÉ DANS UNE PIÈCE PARTAGÉE CONTRE 26% DES HOMMES**
- **48 % DES FEMMES ÉTAIENT ENTOURÉES D'UN OU PLUSIEURS ENFANTS CONTRE 37% DES HOMMES**
- **CHEZ LES CADRES, LES FEMMES REPRÉSENTENT UN PEU PLUS D'UN QUART DES TÉLÉTRAVAILLEURS DISPOSANT D'UNE PIÈCE DÉDIÉE CONTRE PRÈS D'UN HOMME SUR DEUX**  
(47)

Au regard de ces données, on peut déduire que l'équation est défavorable pour les femmes du point de vue de la répartition du temps, de l'espace et des tâches domestiques. En effet, elles sont 1,3 fois moins nombreuses que les hommes à avoir un espace isolé pour travailler et ont 1,5 fois plus de risque d'être fréquemment interrompues lorsqu'elles travaillent à domicile. (48)

Ces effets différenciés des contraintes du travail à distance peuvent être associés à la hiérarchisation des emplois notamment au sein des couples. Cette hiérarchisation est subordonnée à la situation du revenu salarial déterminant l'importance accordée à la profession du conjoint.

Dans les faits, plus l'emploi exercé par le/la conjoint.e est rémunéré, moins il/elle est dérangé.e pour les activités d'ordre affectif et éducatif de la vie familiale (49). Or, dans 75% des ménages, les hommes sont mieux rémunérés que les femmes, ce qui participe de la dévalorisation du travail féminin ayant pour conséquence la multiplication de leurs responsabilités (50).

Ainsi, l'organisation du quotidien et les comportements adoptés en grande partie par les femmes à domicile au cours de l'exercice de leur emploi sont structurés par les écarts de salaires qui sous-tendent l'établissement de statuts sociaux au sein des ménages. Le détenteur du statut «inférieur» doit presque naturellement souscrire aux attentes en termes d'émotions affichées (sourires encourageants, écoute attentive...) à l'inverse du détenteur du statut «supérieur». A cette aune, on comprend que les identités dites «masculines» et «féminines» se construisent principalement autour du travail.

Outre ces réalités intrafamiliales, le télétravail et la transposition des relations réelles dans le monde virtuel qu'il suppose, ont eu des répercussions significatives sur les rapports collégiaux.

(47) Mathilde Damgé, L'accroissement des inégalités femmes-hommes pendant le confinement en graphiques, «le Monde», 2020

(48) [https://www.francetvinfo.fr/replay-radio/c-est-mon-boulot/les-femmes-en-teletravail-plus-a-la-peine-que-les-hommes\\_4288357.html](https://www.francetvinfo.fr/replay-radio/c-est-mon-boulot/les-femmes-en-teletravail-plus-a-la-peine-que-les-hommes_4288357.html)

(49) Valérie Deymes, le confinement révélateur des inégalités entre les femmes et hommes, Sud-Ouest, Avril 2020

(50) Christine Dalloway, Après la pandémie, l'heure des comptes pour les femmes, 2020

## 1-2 Télétravail et relations professionnelles: de l'espoir à la désillusion

«La pandémie a généré de nouvelles menaces pour les travailleuses qu'il s'agisse de violence de la part de clients ou de collègues qui refusent de se conformer aux règles de sécurité Covid, de nouvelles formes de harcèlement sexuel en ligne (...) C'est une crise cachée dont les femmes ont peur de parler»  
Esther Lynch, Secrétaire générale adjointe de la Confédération Européenne des syndicats (51)

La restriction des espaces de socialisation par la crise sanitaire nous a plongé dans un monde où le numérique occupe une place prépondérante dans la vie professionnelle de millions de salarié.e.s. Après la révolution industrielle, la révolution numérique déclenche l'une des transformations majeures de l'univers du travail marquée par la rupture des relations réelles entre collègues et paradoxalement, par la continuité des comportements sexistes qui subsistaient dans leurs interactions.

En effet, si dans l'imaginaire le télétravail est susceptible de mettre fin au harcèlement en raison de la distance instaurée entre les potentielles victimes et leurs potentiels agresseurs, dans les faits, il a accru les risques de «cyberintimidation».

Selon l'Organisation Internationale du Travail, « Il semblerait (...) que l'augmentation du télétravail se soit accompagnée d'une progression de la cyberintimidation (...). Si le télétravail peut réduire les formes de violence et de harcèlement qui supposent un contact direct, une généralisation du télétravail peut entraîner un risque accru des actes de violence et de harcèlement liés aux technologies». (52)

Manifestement, les questions posées par la pandémie ne sont qu'une reprise de celles qui se posaient auparavant en matière d'inégalités de genre. La persistance et l'évolution du harcèlement sexuel et moral placent le mal être professionnel au centre des préoccupations managériales. A ce niveau, il est important de souligner la difficulté que représente l'appréhension des comportements sexistes, devenus plus subtils à l'ère de la numérisation des relations professionnelles. D'où la quasi inexistence des données sur la question du harcèlement dans le cadre du travail à domicile en France.

Par ailleurs, un certain nombre de faits ont été relevés: le cas d'une femme dont l'employeur a insisté pour qu'elle montre tout son corps et pas que son visage lors des séances de télétravail,

(51) <https://www.etuc.org/fr/pressrelease/enquete-pandemie-violence-et-harcelement-au-travail-employeurs-et-gouvernements>

(52) <https://www.etuc.org/fr/pressrelease/il-faut-protoger-les-femmes-en-teletravail-contre-le-harcelement-en-ligne>

illustre en partie la persistance des violences sexistes. (53)

Selon une étude menée par l'association Project Include auprès de 2796 salarié.e.s, cette forme de violence toucherait davantage la communauté LGBTQ+ et les femmes issues de l'immigration. Son augmentation serait particulièrement visible chez les femmes noires (45%), les personnes transgenres (42%) et les personnes non-binaires (40%). (54)

Cette enquête amène à tenir compte des dimensions multiples qui complexifient l'analyse des violences sexistes. Celles-ci peuvent être vécues de manière différente selon les victimes susceptibles de les associer à leur propre caractéristique (origine, orientation sexuelle, handicap...).

Les conclusions d'une enquête menée auprès des agent.e.s de Bordeaux Métropole et de la ville entre octobre et novembre 2020 sur le ressenti discriminatoire mettent en exergue l'intérêt de cette perspective intersectionnelle permettant de cerner à la fois de manière spécifique les facteurs d'inégalité et de manière plus large leur éventuel enchevêtrement. Selon l'étude (55), 12% des personnels ont été victimes de discrimination basée principalement sur trois critères: le genre (24,5%), l'apparence physique (24%) et le handicap (17%). Près de 6 supérieur.e.s

hiérarchiques sur 10 (58,5%) sont auteur.trice.s de ces discriminations et près de la moitié (46%) sont des collègues.

A l'occasion du travail, les moqueries ou insultes visent les femmes (45%), l'apparence physique (44%), l'origine (25%), les seniors (20%) et le handicap (14,5%) (56).

Le premier confinement n'a pas eu d'effet significatif sur la hausse du nombre de nouveaux cas de signalements via les dispositifs d'écoute sur les discriminations, harcèlements ou violences sexistes. On note cependant une tendance croissante des nouvelles sollicitations à partir du déconfinement (57) .

Près de 3/4 de ces signalements sont issus de la métropole (71%) et 1/4 de la ville de Bordeaux. (58)

Par ailleurs, d'autres types de comportements comme le *mansplaining* (\*) ont pu être dénoncés par les télétravailleuses: à l'échelle nationale, 10 % des femmes ont éprouvé des difficultés à partager leur expertise lors des séances de travail en ligne (59). Cette volonté masculine plus ou moins consciente de monopoliser la parole dans les rapports professionnels, établit un déséquilibre des temps de parole et instaure un mal-être féminin.

(53) Forbes, Harcèlement sexuel: l'impact de la covid-19 , décembre 2020

(54) Marine Protais, Dans la tech, les femmes se font davantage harceler depuis le passage au télétravail, Dans «l'ADN», Avril 2021

(55) Rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes de Bordeaux Métropole 2021, p 23

(56) Ibid.

(57) Rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes de Bordeaux métropole 2020, p 36

(58) Ibid.

\* Interruption d'une femme dans son discours par un collègue masculin

(59) Carenews, Télétravail et inégalités de genre: comment y faire face? , Dans «Europresse», Avril 2022

Que ce soit dans le monde du travail ou dans la sphère domestique, les femmes demeurent les principales défavorisées

## 2- Le confinement, (dé)multiplicateur des responsabilités domestiques, éducatives et des violences

Le confinement a entraîné «l'internalisation» des tâches domestiques et éducatives préalablement assurées par les institutions de la petite enfance (école, centre de loisir, cantine, crèche...) et ou des personnes (femmes de ménage, assistantes maternelles...). De ce fait, le rapport parent/enfant particulièrement éprouvé, dévient l'une des thématiques majeures ayant émergé de la crise socio-sanitaire. L'accroissement du sentiment d'un nécessaire don de soi dans le cadre de la prise en charge des enfants pose d'énormes enjeux organisationnels liés à la conciliation des temps de vie notamment pour les mères. A titre d'exemple, selon l'Insee, les mères ont deux fois plus que les pères renoncé à travailler pour garder les enfants (60). Ces enjeux s'amplifient plus ou moins en fonction de la situation familiale.

La configuration des familles a des incidences très concrètes sur la prise en charge des responsabilités ménagères entre les hommes et femmes avec d'un coté la possibilité de les répartir (couple) et de l'autre, le contraire (famille monoparentale).

Les données disponibles montrent que ces deux entités ont davantage subies les contraintes de gestion des soins familiaux d'un point de vue genré. En effet, selon le Haut Conseil de l'égalité, au sein des couples, 4 femmes sur 10 estimaient consacrer plus de temps à la réalisation des tâches domestiques pendant le confinement (62). Ce chiffre augmente de deux points pour les mères en couple qui représentent un quart de l'ensemble des ménages. (63)

Au sein des familles monoparentales où les femmes sont cinq fois plus nombreuses que les hommes, le confinement a donné lieu à la multiplication par deux des responsabilités parentales (64).

Au regard de ces constats, le poids de la charge de travail à la maison pèse encore en grande partie sur les femmes. Elles sont deux fois plus nombreuses que les hommes à consacrer au moins 4 heures par jour en moyenne aux tâches

### CHIFFRES CLÉS COMPOSITION DES FAMILLES EN FRANCE (COUPLE ET MONOPARENTALITÉ)

- COUPLES SANS ENFANT(S) 25,4%
- COUPLES AVEC ENFANT(S) 24,7%
- MÈRES SEULES AVEC ENFANT(S) 19,8%
- PÈRES SEULS AVEC ENFANT(S) 4%

(61)

(60) V. Albouy, S Legleye, conditions de vie pendant le confinement: des écarts selon le niveau de vie et la catégorie socioprofessionnelle, Insee, Juin 2020

(61) [https://www.insee.fr/fr/outil-interactif/5367857/tableau/20\\_DEM/24\\_CFM](https://www.insee.fr/fr/outil-interactif/5367857/tableau/20_DEM/24_CFM)

(62) «Le confinement: un révélateur des rôles sociaux des femmes et des hommes», HCE, Avril 2020

(63) Ibid.

(64) C. Charlap, M. Grossetti, «Femmes et Hommes égaux face aux contraintes du confinement?», Open édition, 2021 P125-131

domestiques et 1,4 fois plus nombreuses que leur conjoint à consacrer plus de 6 heures quotidiennes pour s'occuper des enfants (65).

Cette inégale répartition influe sur leur bien-être ainsi que leur carrière professionnelle à des échelons différents (66).

## 2-1 Les couples: entre violences et émergence d'un nouveau contrat social

### 2-1-1 Confinement et partage des responsabilités familiales: Une opportunité avortée

*«Après un mois, l'organisation nécessaire est enfin là! (...) Il a fallu répartir les charges de travail: repas, ménage, vaisselle... C'est à moi que revient les tâches ménagères et lui, fait les courses»  
Femme, 49 ans, en recherche d'emploi, confinée avec son conjoint et leur enfant (67)*

La crise sanitaire a été l'occasion de négocier les termes de l'effet de genre marqué dans la prise en charge des responsabilités familiales au regard des risques grandissant de détresse psychologique. D'où l'émergence de l'impérative nécessité de les partager de manière «équitable». Cependant, ce nouveau «contrat social» a parfois été scellé au péril de la cohésion du foyer.

Selon l'IFOP, les débuts du confinement ont été marqués par une hausse des conflits au sein d'un ménage sur deux concernant les soins domestiques (68).

En dépit de l'implication masculine constatée, les compromis dans leur finalité mettent en lumière une double répartition patriarcale en défaveur des femmes résultant à la fois du schéma traditionnel et de la tendance des hommes à privilégier les courses à l'extérieur. L'échec de la dynamique entreprise sous-tend le maintien et l'aggravation des inégalités dans les rapports sociaux de genre.

Comme le souligne Charlotte (responsable d'une agence de communication, en couple et mère de trois enfants de 2, 6 et 9 ans), cette situation a un effet domino sur la santé et les inégalités professionnelles: *«lever, école, déjeuner, goûter, jeux: je commence à travailler vraiment à 21 heures, jusqu'à 1 heure du matin. Il n'y a pas de pause. (...) Et si je m'effondrais un jour? »* (69). Au travers de ce discours, on remarque que les négociations se sont aussi opérées au dépens de l'emploi des femmes et de fait, de leur rémunération. Ainsi, les disparités générées dans le cadre privé

(65) Barhoumi et al. «les inégalités sociales à l'épreuve de la crise sanitaire», coll «Insee références», 2020

(66) <https://lejournald.cnrs.fr/nos-blogs/dialogues-economique/la-charge-mentale-une-double-peine-pour-les-femmes>

(67) C. Charlap, M. Grossetti, Op. Cit.

(68) «Enquête sur les conditions de logement des Français confinés et les tensions au sein des foyers», IFOP, Avril 2020

(69) «Je tombe d'épuisement pendant qu'il regarde des séries»: le confinement a aggravé les inégalités hommes-femmes», Le Monde, Mai 2020

compromettent les évolutions en matière d'égalité professionnelle. En effet, pour 4 femmes sur 10, le confinement a été associé à une dévalorisation salariale (70). Cette réalité vient s'ajouter à la situation déjà inégalitaire des rémunérations entre femmes et hommes qui est de +22% en moyenne en faveur de ces derniers à l'échelle nationale. (71)

En nouvelle-Aquitaine, ces écarts s'inscrivent dans la même dynamique et «*vont jusqu'à 20% à compétences et à qualifications égales*». (72)

Outre ces conséquences indirectes, le retour des femmes à la maison pose un enjeu majeur lié au fait que le travail en présentiel représente un symbole d'émancipation pour celles qui, il y a encore près d'un siècle avaient comme fonction assignée de pourvoir exclusivement aux soins familiaux. Avec le confinement, elles ont été confrontées à l'accroissement de leur travail émotionnel et parfois, au péril de leur emploi, éloignant ainsi l'objectif de parité.

La recrudescence des violences conjugales signalées constitue entre autre l'un des facteurs explicatifs de ce recul en matière d'égalité des sexes.

## 2-1-2 *Pandémie apparente et pandémie de l'ombre: une liaison dangereuse pour les femmes*

*«Je suis partie parce que ça n'allait plus... Avant le confinement, avec mon mari on se prenait souvent la tête mais je prenais sur moi. Mais là ce n'était plus supportable»*

Viviane, 35 ans mère de 2 enfants (73)

La crise sanitaire a accru les risques de violences intrafamiliales par le confinement des victimes avec leurs agresseurs: en 2020, en France, leur nombre a augmenté de 13% par rapport à 2019. Au total, cela concerne 159 400 personnes dont 87% de femmes (74). Il s'agit principalement de «*violences physiques ayant entraîné ou non une incapacité totale de travail*».

Cette hausse s'élève à 10% sur l'ensemble de l'année au regard des données remontées par les forces de sécurité auprès du ministère de l'intérieur (75) et de 22% sur les plateformes et numéros d'appel traitant des violences conjugales selon l'enquête «*cadre de vie et sécurité*» (76).

Officiellement, 125 personnes ont été tuées par leur conjoint ou ex-conjoint

(70) «Coronavirus et confinement: enquête longitudinale», Ined, 2020

(71) «Femmes et hommes, l'égalité en question», Insee références, édition 2022

(72) «Droit des femmes: la crise sanitaire a aggravé la situation, d'après Naïma Charai», Sud-Ouest, Mars 2021

(73) <https://france3-regions.francetvinfo.fr/auvergne-rhone-alpes/puy-de-dome/clermont-ferrand/temoignage-confinement-violences-conjugales-meme-si-je-sais-qu-il-regrette-c-est-trop-tard-1819354.html>

(74) Phillipe Roussel, «les femmes, premières victimes des violences conjugales», Insee, Avril 2022

(75) France 24, «Les violences conjugales ont augmenté de 10% en 2020 en France», 22/11/2021

(76) Phillipe Roussel, Op. Cit

(dont 102 femmes et 23 hommes), et 14 enfants sont décédés à la suite de ces violences intrafamiliales au cours de la même période. (77)

Il convient toutefois de noter que l'augmentation des signalements de violences conjugales auprès des forces de l'ordre et sur les plateformes dédiées ne traduit pas nécessairement une augmentation de ce phénomène pendant la crise. Ces données ne nous permettent pas d'établir un lien de causalité entre la crise sanitaire et les violences sexistes mais témoignent plutôt de l'effet de la pandémie sur la démocratisation de la parole des victimes.

Cela pourrait s'expliquer par le fait que le confinement ait bouleversé les relations sociales et accru le sentiment d'abandon comme on a pu le voir par la baisse de «soutien social perçu» (\*). Partant de ce postulat, les victimes seraient amenées à chercher des solutions alternatives qu'elles retrouvent auprès des forces de sécurité, plateformes et associations; entraînant de fait, la divulgation de ce qui était probablement dissimulé avant la crise.

La seconde hypothèse est relative à l'insécurité générée par le confinement sur les enfants préalablement préservés

des dommages collatéraux des violences conjugales subies par leur parent. De ce point de vue, la démocratisation de la parole des victimes serait davantage le résultat d'une volonté de les mettre à l'abri de ce fléau.

En troisième lieu, cela s'inscrirait dans la continuité du mouvement #metoo dont on constate l'essor en fin d'année 2017.

#### CHIFFRES CLÉS

- **1ER CONFINEMENT: NOMBRE DE VICTIMES SIGNALÉES PLUS ÉLEVÉ DE 10% PAR RAPPORT À LA MÊME PÉRIODE EN 2019**
  - **2E CONFINEMENT: NOMBRE DE VICTIMES EN BAISSÉ DE 13% PAR RAPPORT À 2019.**
- (78)

En outre, entre le premier et le second confinement, on note une baisse du nombre de signalements à hauteur de 13% par rapport à 2019. Dans une certaine mesure, cette baisse traduirait l'effet positif des politiques publiques sur les violences intrafamiliales.

La part des Néo-Aquitain.e.s parmi les victimes de violences conjugales en France, est de 8% (79). Dans la Région, ces faits concernaient:

- 10 094 personnes en 2020
- 12 352 personnes en 2021 (\*)

Ainsi, on peut remarquer que la sortie des confinements s'est accompagné d'une hausse de 22% des violences

(77) Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances, «Vers l'égalité réelle entre les hommes et les femmes», Chiffres clés édition 2021, p 70

\*Soutien social perçu: renvoie à «l'aide effective apportée à un individu par son entourage» au sens de Winnubst et coll. (1988)

(78) Hama, cité par Phillipe Roussel, 2021

(79) Observatoire des violences en Nouvelle-Aquitaine, «Les chiffres des violences sexistes et sexuelles en 2020 et 2021 en Nouvelle-Aquitaine», Mars 2022

\*Données issues du rapport 2020 et 2021 comptabilisant les remontées des forces de sécurité, plateformes d'écoute, et des associations entre Janvier-Octobre de chaque année.

sexuelles et sexistes.

Comme à l'échelle nationale, elles sont davantage déclarées aux forces de sécurité lorsqu'elles sont manifestes (corporel) , et aux associations et plateformes d'écoute lorsqu'elles sont latentes (discours, mental) (80). Cela dénote de la défiance à l'égard des institutions (police, gendarmerie) dont les interventions ne répondent pas aux attentes d'un certain nombre de victimes.

#### CHIFFRES CLÉS VIOLENCES CONJUGALES EN NOUVELLE-AQUITAINE

Année	homicide ou tentative	v. sexuelle	v. psychologique	v. physique
2020	42	455	1971	7626
2021	46	565	2475	9266

SOURCE: OBSERVATOIRE DES VIOLENCES EN NOUVELLE-AQUITAINE 2022

Parmi les violences conjugales déclarées officiellement, on note une prédominance des violences physiques qui représentent 3/4 du nombre total de cas en 2020 et en 2021.

Sur les deux années, la Gironde est le département où on enregistre le plus de cas dans chacune des catégories listées dans la tableau (hormis celle des homicides ou tentatives d'homicides en 2020 dominée par la Charente Maritime qui comptabilisait 2 cas de plus).

#### CHIFFRES CLÉS VIOLENCES CONJUGALES EN GIRONDE

Année	homicide ou tentative	v. sexuelle	v. psychologique	v. physique
2020	8	133	614	2240
2021	16	176	788	2774

SOURCE: OBSERVATOIRE DES VIOLENCES EN NOUVELLE-AQUITAINE 2022

La Gironde compte près d'un tiers des victimes de violences conjugales en Nouvelle-Aquitaine avec 29,7% (2020) et 30,4% (2021).

Dans la métropole, la hausse de ce phénomène est de l'ordre 20-25% avec une explosion du nombre d'appel à la police de +60% à Bordeaux. (81)

#### - Focus sur le confinement

En Nouvelle-Aquitaine, selon une étude menée par l'ARESVI (Association de Recherche et d'Etude sur la Santé, la Ville et les Inégalités) pendant le premier confinement, les hommes ont été les principaux acteurs à l'origine des violences conjugales constatées ( le taux de femmes autrices étant de 1% pour 2% d'hommes victimes) (82).

En ce qui concerne les femmes agressées:

- 3/4 l'ont été verbalement
- plus de 8 sur 10 l'ont été psychologiquement
- plus de la moitié l'ont été physiquement
- plus de 3 sur 10 l'ont été sexuellement

On note par ailleurs une hausse de 20% des violences conjugales subies par les néo-aquitaines en situation de handicap (83).

(80) Ibid.

(81) America Lopez, «Violences conjugales:un nouveau centre d'accueil pour les victimes à Bordeaux, France 3, 2021

(82) ARESVI, «Chiffrer les violences sexistes et sexuelles en Région Nouvelle-Aquitaine», 25 novembre 2020

(83) Ibid.

De plus, 40% des parents ayant été victimes de ce fléau affirment que leurs enfants en ont également été victimes (84). Ce qui confirme la plausibilité de la seconde hypothèse relative à la démocratisation de la parole des victimes dans la Région.

Les points abordés plus haut tendent à converger sur le fait que la crise sanitaire soit d'un point de vue global:

- révélatrice de la portée des agressions qui, sans considération de genre, de handicap, d'âge, concernent toutes les couches sociales.
- plus anxiogène pour les femmes en raison des violences subies, de l'impérative réorganisation du quotidien et de l'épuisement résultant de la charge mentale plus importante.

L'altération des capacités de gestion du stress supplémentaire en raison de l'agrégation des contraintes, s'étend aussi aux familles monoparentales.

## **2-2 Monoparentalité: un impact psychologique, social et économique plus marqué chez les mères isolées**

Les familles vivent différemment les conséquences générées de la pandémie. Cette différence peut être observée et illustrée par la situation des familles monoparentales qui permet de mieux

cerner le phénomène de double inégalité à l'oeuvre dans les rapports inter et intra sexuels.

En France, une famille sur quatre est une famille monoparentale (85). Dans près de 85% des cas, les femmes sont les cheffes de famille. (86)

En Gironde, les femmes seules avec enfant(s) représentent 13% des ménages soit 1,3 point de plus que la moyenne en Nouvelle-Aquitaine contre 3,1% des hommes (87). Ainsi, comme à l'échelle nationale, elles sont 4 fois plus nombreuses que les hommes à vivre avec au moins un enfant.

Cette configuration a des incidences plus marquées chez les mères isolées en comparaison aux mères avec conjoint. En effet, les premières sont deux fois plus nombreuses à être dans un temps partiel subi que les dernières (88). De plus, plus d'une cheffe de famille monoparentale sur trois vit sous le seuil de pauvreté et leur revenu médian est inférieur de 22% à celui des pères dans une situation similaire (89).

L'un des enjeux de cette précarité financière est qu'elle surexpose ces femmes au risque d'éprouver un sentiment d'abandon «*permanent*» ou «*récurrent*»(90). Le croisement entre

(84) Ibid.

(85) Insee, «les familles en 2020: 25% de familles monoparentales, 21% de familles nombreuses, Insee Focus (n° 249), 13/09/2021

(86) Insee, Op. cit (ref 62)

(87) Insee: <https://docs.google.com/spreadsheets/d/141XTbVRVTexU459xwTVdKAh7GKN6xwSaV4Xa5YEISd0/edit?usp=sharing>

(88) OXFAM France, comment un an de crise sanitaire et économique est venu accentuer les inégalités Femmes-Hommes, SD

(89) Insee, «Femmes et hommes, l'égalité en question, Insee références, 3/3/2022

(90) «Covid-19: les Français inégaux face à la solitude pendant les confinements, La Croix, Dans Europresse, Avril 2022

leur situation économique et le sentiment de solitude éprouvé offre une clé de lecture des risques de fragilité psychologique plus importants pour elles en raison du poids élevé de leur responsabilité et du déficit de soutien pour y faire face.

«Il disait qu'il allait jeter mon bébé à la Garonne» (91): si on ajoute aux facteurs susmentionnés le phénomène d'ex conjoint violent qui a particulièrement marqué les esprits au cours de la crise, la plausibilité de l'hypothèse d'une vulnérabilité plus pressante chez les cheffes de famille monoparentale semble plus évidente.

L'accroissement du «travail émotionnel» effectué par les femmes dans la sphère privée montre que, que ce soit dans un cas ou dans l'autre, elles font dans leur majorité face à une charge mentale susceptible de mettre en péril leur bien-être. Ce «travail émotionnel» a été d'une nature différente pour celles qui ont continué à travailler en présentiel. La différence réside dans la définition binaire proposée par la sociologue Arlie R. Hochschild dans son ouvrage intitulé *le prix des émotions*: elle met en contraste d'un côté, une forme de «travail émotionnel» s'inscrivant dans la logique de don contre don «par lequel chacun ressent ou fait semblant de ressentir ce

qu'il doit à l'autre et qui lui permet de tenir sa place dans le groupe» (valable dans la sphère privée et familiale) et de l'autre, une forme de travail qui relève de la marchandisation des émotions au travers des métiers du *care* (92). Toutefois, le paradoxe de la dimension marchande est qu'elle induit une obligation de sincérité qui s'accompagne d'une «dissonance cognitive» en raison de l'inadéquation entre l'affichage de l'émotion escomptée et le fait de l'éprouver réellement (93). Cette difficulté demeure la réalité des métiers qui servent de rempart à la crise sanitaire.

### 3- Conditions de travail pendant la crise sanitaire: «le front» sanitaire

La pandémie de coronavirus aura mis en évidence la vulnérabilité de certain.e.s couches sociales et corps de métier. Les services qui ont requis la continuité de l'activité, ont davantage subi les effets à court et à long termes des conditions de stress intense, des heures supplémentaires et la faible qualité de sommeil. Certaines de ces souffrances ont eu du mal à s'exprimer plus tôt sous l'influence de l'immense soutien national à leur égard. Bien que cet acte symbolique ait eu un effet systématique sur leur motivation, force est de constater que cela a étalé sur le long terme la visibilisation des conséquences de leur

(91) <https://france3-regions.francetvinfo.fr/nouvelle-aquitaine/gironde/bordeaux/violences-conjugales-un-nouveau-centre-d-accueil-pour-les-victimes-a-bordeaux-2268193.html>

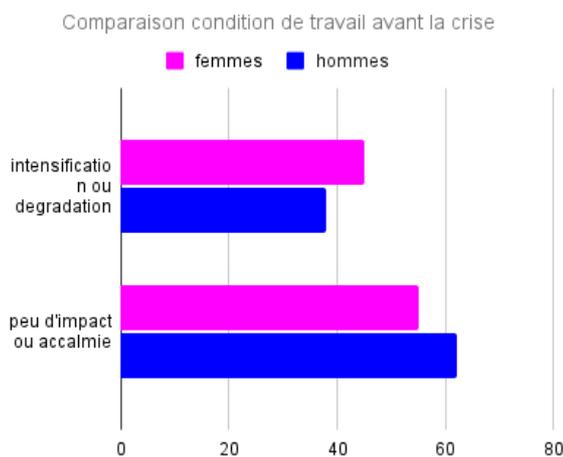
(92) Camille Froidevaux-Metterie, «le poids des émotions: la charge des femmes, AOC, Avril 2020

(93) Ibid.

surcharge mentale. (94)

### 3-1 Les femmes majoritairement victimes d'une dégradation de leur condition de travail

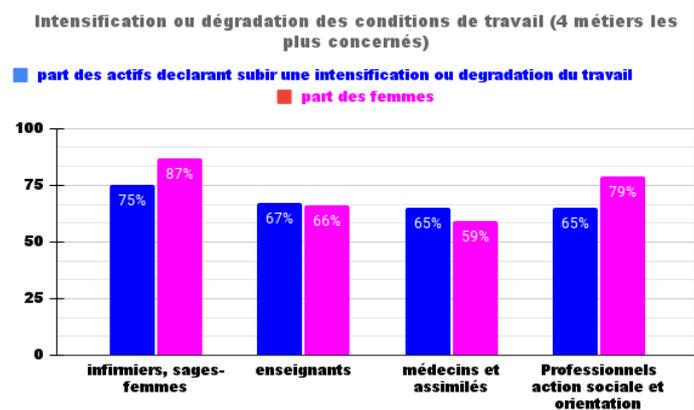
Que ce soit en situation de télétravail ou de travail en présentiel, les données disponibles montrent une dégradation plus poussée des conditions de travail chez les femmes que les hommes.



Source: Insee (Tracov, Dares, 2022)

En effet, près de la moitié des femmes en emploi déclarent avoir subi une intensification de leur travail ou une dégradation de leurs conditions de travail par rapport à l'avant-crise contre 38% des hommes. A l'inverse, 6 hommes sur 10 déclarent que la crise sanitaire a eu peu d'impact dans l'exercice de leur emploi,

ce qui est le cas de 4 femmes sur 10. Cette situation est particulièrement observée dans les métiers dits «essentiels» majoritairement féminins.



Source: Insee (Tracov, Dares, 2022)

Avec un taux d'intensification de 75% les infirmier.e.s et sages-femmes sont au premier rang des victimes. La pénibilité avérée de ces corps de métiers pose une problématique majeure liée au risque de burn-out (\*). Selon un sondage de l'institut Nuance mené entre novembre 2020 et février 2021 dans 8 nations (95), 6 soignant.e.s sur 10 exerçant en France ont déclaré que la pandémie a accru leur sentiment d'épuisement professionnel (96). Ce taux est le plus élevé de tous les Etats concernés par l'enquête.

A titre d'exemple, selon la même étude, cette opinion n'est partagée que par 4 soignant.e.s sur 10 des Pays Nordiques.

(94) Leila Marchand, la santé mentale des soignants, victime collatérale du coronavirus, les Echos, Juin 2020

• Burn-out: concept apparu dans le monde de la technologie pour désigner un circuit électrique grillé. Dans le monde professionnel, c'est une métaphore qui traduit un état d'épuisement physique et mental suite à une exposition permanente et prolongée au stress

(95) France, Allemagne, Australie, Belgique, Danemark, , Norvège, Pays-Bas, Suède

(96) «Burn-out dans la santé: 98% des soignants reconnaissent avoir déjà ressenti les symptômes de l'épuisement professionnel», Nuance, Avril 2021

Cet état de fait s'explique en partie le temps hebdomadaire consacré à l'activité qui a connu une hausse de 19% du fait de la crise sanitaire (97).

Une corrélation entre amplitude de travail et dommage sur la santé mentale a été mise en exergue par les conclusions d'une étude des chercheurs de l'Université de Saragosse : les salarié.e.s qui travaillent au delà de 40 heures par semaine ont 5 fois plus de risque d'être confronté.e.s au burn-out par rapport à ceux et celles qui travaillent moins de 35 heures . (98)

Or, en France, 6 médecins sur 10 et 1 infirmier sur 2 franchissent ce seuil; ce qui n'est le cas que de 28 % des médecins en Allemagne. (99)

Au niveau local, le constat est le même:

*«On est appelés sur nos jours de repos pour travailler en heures supplémentaires et pallier le manque d'effectif (...). On avance comme on peut, mais ce sont les patients qui en pâtissent. On n'est plus dans la bienveillance, on vit très mal de travailler comme ça »*

Agnès Bourdageaud, aide soignante aux urgences de l'hôpital Pellegrin (100)

Face à cette situation, des professionnel.le.s de la santé *«démissionnent tous les jours pour se former et exercer un autre métier»* selon le secrétaire général de la CGT Pellegrin. Près de 1000 d'entre eux

auraient démissionné en 2021. (101)

Deux ans après le début de la pandémie, les tensions au sein des hôpitaux sont loin d'être dissipées. Ainsi, les préoccupations relatives au bien-être professionnel demeurent et engagent les autorités publiques à plus d'actions.

Cependant, l'utilité sociale et les conséquences de la pandémie sur d'autres corps de métiers fortement féminisés pourtant en première ligne, ont été très peu mises en lumière.

### **3-2 Femmes en première ligne: une inégalité dans la visibilité des acteur.trice.s sociaux.ales engagé.e.s dans la lutte contre la pandémie**

*«En tant qu'assistante maternelle, nous avons été obligés de travailler pour les enfants des personnels prioritaires, sans protections, sans masques, sans reconnaissance! On parle souvent et c'est bien des caissières, infirmières... jamais des assistantes maternelles. J'ai souvent eu cette impression de faire un travail non reconnu maintenant j'en suis certaine. Nous sommes de la chair à canon sans armes avec un salaire de misère et des amplitudes horaires qui peuvent aller bien souvent jusqu'à 50 heures/semaine »*

Assistante maternelle, en couple et mère de 3 enfants (102)

En dépit de la reconnaissance sociale dont certains métiers ont bénéficié au cours de la crise, de nombreux acteur.trice.s

(97) V. Cardon, A. Machut, les travailleurs sur site, tous visibles et reconnus?, open édition, 2021

(98) «Burn-out: Manque d'intérêt ou trop de travail ? , BMC psychiatrie, Santé Blog, Juillet 2011

(99) Nuance, Avril 2021 Op.cit

(100) Julie Chapman, «CHU de Bordeaux: des soignants démissionnent tous les jours, une nouvelle mobilisation pour dénoncer les conditions de travail dégradées», France 3 Nouvelle Aquitaine, Mai 2022

(101) Ibid.

(102) V. Cardon, A. Machut, Op. Cit

sociaux.ales pourtant engagé.e.s dans la gestion, ont été passé.e.s sous silence. Il s'agit entre autres des professionnel.le.s de la petite enfance qui ont permis au personnel soignant de poursuivre la lutte contre la covid-19 en allégeant leur contrainte parentale, mais aussi des professionnel.le.s du grand âge et de l'autonomie (aides à domicile...) qui ont continué à prendre soin des personnes en situation de vulnérabilité. Ces métiers sont constitués à grande majorité par les femmes.

**CHIFFRES CLÉS  
EN FRANCE, PARMIS LES ACTEURS SOCIAUX,**

- **700 000 SONT DES AIDES À DOMICILE (103)**
- **62 000 SONT DES ÉDUCATEURS SPÉCIALISÉS (104)**
- **300 000 SONT DES PROFESSIONNELS DE LA PETITE ENFANCE (105)**
- **LA PART DES FEMMES DANS LES MÉTIERS DU GRAND ÂGE EST DE 95,4 % ET DE 94,3% DANS LES MÉTIERS D'AIDE À L'ENFANCE (106)**

Hormis le manque de reconnaissance sociale, ils illustrent la pénibilité des conditions de travail et la précarité salariale, emblématiques des activités fortement féminisées.

Par exemple, 9 aides à domicile sur 10 sont contraint.e.s de travailler à temps à partiel pour un salaire brut de 912€ mensuel, en raison de la constante mobilité liée à leur activité (107). Selon l'Insee, iels sont 83,5 % à travailler à temps partiel et près de la moitié des personnes concernées sont titulaires d'un contrat à durée déterminé (108).

Cet état de fait s'explique par la nature de l'emploi qui nécessite une incessante mobilité entre les bénéficiaires et par le fait que le temps qu'iels y consacrent est exclu du calcul de la rémunération. (109)

Les femmes d'origine étrangère notamment d'Afrique, d'Asie et d'Europe de l'Est sont particulièrement présentes dans ce secteur qui illustre les stéréotypes genrés et ethnoculturels dans l'assignation capitaliste et patriarcale des fonctions. (110)

En partant des constats dressés plus haut, il serait logique de souligner les risques de burn-out pour les professionnels de l'action sociale. En effet, d'après les conclusions de l'étude menée par les chercheurs de l'université de Saragosse, il existe trois types d'épuisement professionnel:

- l'épuisement de type «frénétique» lié à la charge mentale, à l'accroissement des responsabilités
- l'épuisement de type «sous contesté» relatif à la lassitude, l'ennui
- l'épuisement de type «usé» lié à une faible reconnaissance (111)

Par déduction, les acteurs sociaux en première ligne rentrent dans le cadre d'au moins deux de ces critères. Cela est conforté par la double peine de

(103) M.B. Duplan, «24 heures sans aide à domicile: les professionnels rassemblés partout en France ce jeudi», Le Figaro, 09/ 2021

(104) <https://www.hellowork.com/fr-fr/medias/social-chiffres-cles.html>

(105) «Vies de famille», La CAF, 17 mars 2022

(106) Hello work, Op. Cit

(107) M.B. Duplan, Op. cit

(108) D. Joseph, O. Trostiansky, Op .cit p 31

(109) Op. Cit

(110) S. Laugier, N. Vallaud-Belkacem, «La société des vulnérables: leçons féministes d'une crise», Gallimard, 2020

(111) BMC psychiatry, Op. cit

leurs responsabilités parentales personnelles et le service à autrui.

C'est ce qu'évoque Chrystelle, assistante maternelle en Indre-et-Loire:

*«Avec mon fils en CP à qui je dois faire l'école à la maison, quatre enfants à garder de moins de 3 ans et mon mari qui travaille à l'extérieur, j'étais coincée».* (112)

La situation était d'une autre nature pour les professionnels du grand âge dont le public était le plus en péril face aux conséquences fatales de la covid-19. Sarah (auxiliaire de vie), a mal vécu cette réalité:

*«Dans mon métier, je n'ai jamais eu de problème avec la mort. Mais en avoir autant en si peu de jours, c'était très dur. On répète qu'il faut mettre de la distance avec les patients. Personnellement, je m'occupe des personnes comme j'aimerais que l'on s'occupe de mes propres parents. J'accompagne des personnes depuis plusieurs années alors forcément, on s'attache».* (113)

Ce témoignage est illustratif de la détresse de milliers de travailleur.euse.s au service des aîné.e.s. Les dimensions interactive et sociale qui caractérisent ces activités sous-tendent l'établissement de liens singuliers entre les agents et leur public dans une époque où le «vite fait mal fait» prévaut(114).

Les professionnels du service à la personne illustrent ainsi une forme de résistance à la déshumanisation des relations

aidant/patient sous l'effet sans cesse croissant des exigences du capitalisme.

Ainsi, la rupture de ce que Maryline Rossano et ses collaborateurs proposent d'appeler le «contrat psychologique», plonge celles et ceux dont le degré de sociabilité était plus fort avec leurs patient.e.s dans un mal-être et une fragilité mentale. (115)

Selon l'Association Nationale des assistants de service social, en 2018, 3 millions d'actifs étaient en burn-out ou en risque de burn-out en France. Parmi eux eux, les personnels sanitaire et de l'action sociale représentaient un cinquième des affections psychiques ainsi que le plus grand nombre de suicide (116).

Depuis le début de la pandémie, ce risque est devenu la réalité de 2,5 millions de salarié.e.s s'estimant en situation de burn-out sévère (117). Selon le baromètre du cabinet Empreinte Humaine, ce chiffre a haussé de 25% entre mai et octobre 2021 et d'un point entre octobre 2021 et mars 2022 (118).

Au regard de l'absence de données récentes sur les agents de l'accompagnement social, en considérant celles de 2018 et les répercussions négatives de la crise sur le bien-être notamment dans le domaine medico-social, on pourrait donc supposer qu'ils sont davantage concernés par ce phénomène.

La dégradation des conditions de travail accentuée au cours des deux dernières

(112) Marie Randonnier, «Coronavirus: témoignages d'assistantes maternelles en Indre-et-Loire, Mars 2020

(113) «En quête de sens: c'est comme si l'aide à domicile n'existait pas!», Le Media Social, 19 février 2021

(114) Pascale Molinier, Préface de l'ouvrage «A s'en brûler les ailes: récits de souffrances au travail», Dire le travail, 2021 p 13

(115) M. Rossano et coll. «La rupture du contrat psychologique et risques psychosociaux: une recherche intervention dans le cadre de la théorie de conservation des ressources», 2015/1 (n°95)

(116) Association nationale des assistants de service social, «Quand le travail (même social) fait souffrir», 2021

(117) Philippe Dupont, «Santé: 2,5 millions de salariés en état de burn-out après deux ans de crise sanitaire», Radio France, Mars 2022

(118) «Crise, télétravail ... le nombre de burn-out sévères continue d'exploser», Capital, 20/10/2021

années, pose en particulier une problématique cruciale:

**comment prendre soin de celles et ceux qui prennent soin des autres dans un monde où le modèle d'organisation dessert les métiers de service à la personne?**

Cela posé, il est important de souligner le rôle de la pandémie dans la polarisation de la souffrance psychologique des travailleurs, devenue l'un des enjeux majeurs de notre époque. L'usage du terme burn-out, devenue monnaie courante, marque le passage d'une société de la vulnérabilité à une société de forte vulnérabilité engageant ainsi la responsabilité des acteurs politiques. Le bilan établit montre que les agents du service social, à l'image du personnel soignant, ont vécu des expériences assez similaires pendant la crise.

De ce fait, il serait logique de mettre en exergue les effets de la rhétorique guerrière du Président de la République ayant inspiré la hiérarchisation de l'utilité sociale des professions. En saluant l'engagement de *«l'ensemble des femmes et des hommes qui sont en deuxième ligne et qui permettent à nos soignants de soigner, et au pays de continuer à vivre (119)»*,

il relègue en creux le rôle fondamental des acteurs sociaux au second rang et conforte de cet fait la représentation médiatique des un.e.s par rapport aux autres.

Subséquentement, deux composantes essentielles liées à la communication politique et au rôle des médias émergent de la crise:

- une incohérence de la «parole publique» tant dans la gestion de l'épidémie de covid-19 que dans celle des inégalités qui en découlent (112)
- un renforcement des inégalités de genre tant par la moindre visibilisation de certaines réalités que par «l'exclusion» des femmes du débat public.

#### **4- Inégalités de genre et débat public durant la crise: une asymétrie dans les représentations femmes-hommes**

D'ordinaire, toutes les crises constituent des moments où l'intérêt de la population pour les médias hausse de manière significative. La crise sanitaire liée au coronavirus n'a pas fait exception à cette règle. En effet, d'après certaines sources, l'annonce du premier confinement en Mars 2020 s'est traduite par une

(119) <https://www.elysee.fr/emmanuel-macron/2020/03/25/a-mulhouse-aux-cotes-des-femmes-et-des-hommes-mobilises-en-premiere-ligne-pour-protger-les-francais-du-covid-19>

(120) Michel Le Clainche, «Covid-19: les défis de la communication de crise (Mars 2020-Mars 2021)», Dans Revue Française d'administration Publique, (n°178), 2021/2 P 433

évolution de 30% par rapport au début de l'année, du temps consacré par les téléspectateurs à l'actualité (121). Dans ce contexte particulier où s'impose une réorganisation structurelle et où les informations diffusées ont davantage d'impact sur la construction des opinions et des orientations politiques, les questions relatives aux inégalités de genre ont peu été abordées.

#### 4-1 Visibilisation dans les médias des problématiques liées aux disparités de genre

Selon une étude du Conseil Supérieur de l'Audiovisuel menée sur la situation de l'égalité entre Mars et Mai 2020, les conséquences genrées de la crise sanitaire ont fait l'objet d'une moindre médiatisation en particulier lors du premier confinement et ce, en dépit de la publication par le ministère de l'intérieur, des données préoccupantes sur les violences conjugales. La question «n'a été évoquée qu'à de très rares occasions dans les seize journaux télévisés, les seize tranches d'information et les vingt-sept émissions spéciales consacrées à la crise sanitaire», déplore le CSA (122).

Le même phénomène est observable dans la presse écrite. En effet, d'après une étude du Global Media Monitoring Project menée en 2020 après les vagues #MeToo dans 113 pays dont la France, « Seules 6 nouvelles sur 100 concernent le harcèlement sexuel, le viol et l'agression sexuelle contre les femmes», une

réalité préoccupante pour les auteurs de l'étude qui pointent le rôle des médias traditionnels dans la consolidation des inégalités de genre (123).

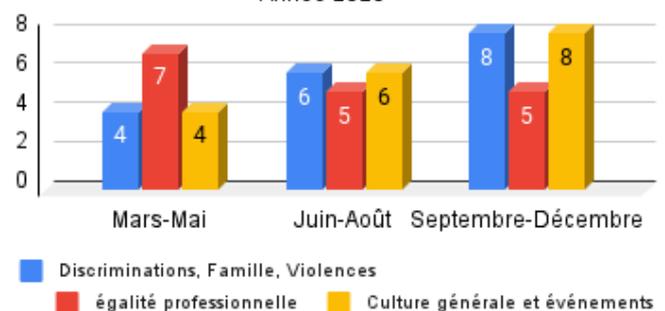
C'est également le bilan que dresse le Haut Conseil de l'Egalité à partir d'une analyse de contenu de nombreuses revues nationales et régionales (\*) (2020-2021).

On apprend de cette évaluation que les inégalités en défaveur des femmes mises au jour par la pandémie ont peu influencé leur mise en exergue dans les contenus publiés. En effet, elles n'ont été le «sujet principal» que de 2 publications sur 10 en moyenne au cours de cette période (124).

L'affirmation de la domination masculine même face une détresse largement féminine, loin de constituer une tendance inédite, vient confirmer le processus de normalisation des inégalités de genre forgé par les médias.

Pour une évaluation objective de la situation dans la presse locale, nous avons passé en revue tous les articles du journal Sud-Ouest publiés de Mars 2020 à Juin 2022 sur la question «égalité femmes-hommes»(\*).

«**Famille, Discriminations, Violences**», «**Egalité professionnelle**», «**Culture générale et événements**»  
Année 2020



(121) Jean-Philippe Baille et coll., «Médias et coronavirus: la crise de la quarantaine?», Dans Effeillage, (N°9) 2020/1 P58-64

(122) Conseil Supérieur de l'Audiovisuel, «La représentation des femmes dans les médias audiovisuels pendant la pandémie de covid-19», Les collections CSA, Juin 2020

(123) K. Janselme, «Inégalités de genre. Le covid a accentué l'effacement des femmes dans les médias», l'Humanité, Janvier 2002

\* «Le Monde», «Le Figaro», «Le Parisien», «Ouest France», «Sud-Ouest», «20 Minutes», «Le Point», «L'obs», «Elle», «Femme actuelle»

(124) Haut Conseil de l'Egalité, «3ème état des lieux du sexisme en France : conséquences de la crise sanitaire sur les femmes, sexisme en entreprise, violences sexistes et sexuelles dans des secteurs variés et zoom sur la place des femmes dans la presse écrite», 11/ 2021

\*Recherche réalisée le 25 juin 2022 basée sur une analyse de contenu et de la date de publication de 227 articles dans les archives (Mars 2020-Juin 2021) et dans la rubrique égalité femmes-hommes (Juillet 2021-Juin 2022).

Le bilan de cette analyse diachronique en 2020 permet de voir un total de 53 articles publiés sur la question de l'égalité femmes-hommes et repartis selon selon trois thématiques: «**égalité professionnelle**» (\*), «**famille, discriminations et violences**» (\*), «**événements et culture générale**» (\*).

- Sur 18 articles liés à la famille, aux violences et aux discriminations publiés entre Mars et Décembre, près de la moitié (44,4%) l'ont été au cours du deuxième confinement soit une hausse de 100% par rapport à Mars-Mai (22,2%), et une différence de 11 points par rapport à Juin-Août (33,3%). Ces données soulignent un paradoxe en ce qui concerne la visibilisation médiatique de ces questions qui, comme on a pu le voir se sont largement appesanties au printemps et connues une baisse notable en automne.

- Inversement, parmi les 17 articles publiés sur l'égalité professionnelle, la plus forte proportion a été constatée durant le premier confinement soit 4 parutions sur 10.

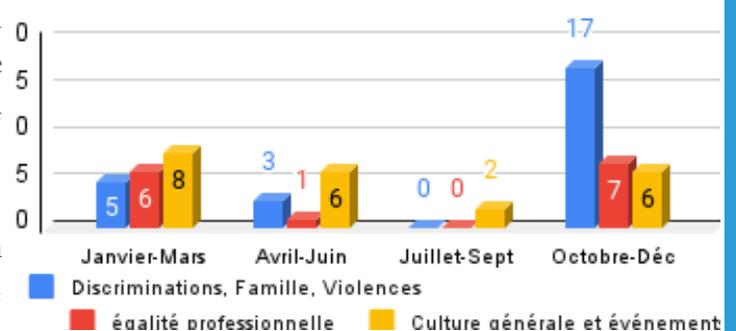
La question des événements et de la culture générale a été plus prégnante entre septembre et décembre. Elle a

connu une progression continue au cours de l'année: 22,2% entre Mars et Mai, 33,3% entre Juin et Août et 44,4% en fin d'année. En comparaison aux autres périodes de l'année, le premier confinement a davantage entravé les prévisions événementielles liées à l'égalité des sexes. (cf. annexes 1)

Sur les 61 articles abordant l'égalité de genre en 2021, on remarque globalement:

- une hausse de 39% des publications relatives à la famille, aux discriminations et violences
- une hausse de 22% des publications en rapport avec les événements et la culture générale
- Une baisse de 18% des articles liés à l'égalité professionnelle (cf. annexes 2)

«Discriminations, Famille, Violences», «Egalité professionnelle», «Culture générale et événements»  
Année 2021



\*«Egalité professionnelle» correspond aux conditions de travail, l'égalité salariale, l'entrepreneuriat au féminin, la mixité des emplois

\*«Famille, discriminations, violences» correspond à la répartition des tâches, les violences intrafamiliales, le sexisme en milieu public, les discriminations basées sur le genre, le handicap et l'origine

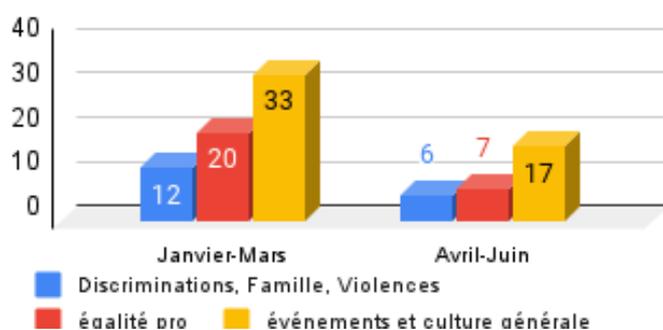
\*«événements et culture générale» correspond aux récits biographiques, activités en faveur de l'égalité en France et en Nouvelle Aquitaine, situation de l'égalité dans le monde

Ce graphique révèle que la fin de l'année 2021 constitue une période charnière de la visibilité des problématiques genrées notamment en raison du contexte national de manifestations contre les violences faites aux femmes (qui concerne près de 6 publications sur 10) (125).

Par ailleurs, on note une faible mise en exergue de ces problématiques entre Avril et Septembre soit 20% des articles parus au cours de l'année.

En 2022, cette dynamique croissante se poursuit avec 95 publications enregistrés entre Janvier et Juin (c'est près du double des nouvelles parues en 2020)

**«Discriminations, Famille, Violences», «égalité professionnelle», «Culture générale et événements»  
Année 2022**



De Janvier 2021 à Juin 2022, on constate:

- la multiplication par deux des articles édités sur l'égalité professionnelle (14 versus 27) ainsi que sur les événements

et la culture générale (22 versus 50)

- la décroissance des productions sur la famille, les discriminations et les violences à hauteur de 28% (cf annexes 3).

A noter que la santé (\*) et l'éducation (\*) en rapport avec l'égalité des sexes n'ont été abordés qu'une dizaine de fois en deux ans: 4 fois en 2020, 6 fois en 2021 et 8 fois en 2022 (cf annexes 4,5,6).

Les confinements et l'aggravation des inégalités structurelles, caractéristiques de l'année 2020, ont permis de voir le plus faible nombre d'articles publiés sur la question du genre par rapport à 2021 et 2022.

Sur le fondement de ces constats, on peut conclure qu'il y a eu une moindre visibilité des problèmes spécifiques aux femmes en particulier durant les épisodes de confinement.

Outre ce facteur, elles ont été faiblement impliquées dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire.

(125) <https://rapportsdeforce.fr/classes-en-lutte/manifestations-contre-les-violences-faites-aux-femmes-quels-enjeux-111911836>

\*Santé correspond aux questions d'hygiène

\*Education correspond à l'égalité fille garçon dans le milieu scolaire

## 4-2 La sous-représentation des femmes dans la prise en charge médiatique des questions liées à la pandémie

La pandémie a accentué l'asymétrie dans la représentation des femmes et des hommes sur la scène médiatique.

La place des femmes dans les organisations traditionnellement masculines a connu une forte régression particulièrement marquée pendant le premier confinement.

En effet, d'après une étude du Conseil Supérieur de l'audiovisuel menée entre Mars et Mai 2020, les hommes se sont davantage appropriés de la figure d'expert et d'autorité: la part des femmes parmi les experts à la radio et à la télévision (38% en 2019) était de 20% au cours de cette période (126).

L'élément sous-jacent à cette réduction par deux de leur taux de participation au début de la crise est la fragilité des acquis en matière d'égalité de genre qui fluctuent relativement au contexte. C'est aussi le produit de leur faible représentation dans les instances de gestion de crise constituées à partir de Mars 2020.

### CHIFFRES CLÉS PARMI LES STRUCTURES MISE EN PLACE POUR AIDER À LA PRISE DE DÉCISION EN FRANCE, LES FEMMES REPRÉSENTENT:

- 20% DES MEMBRES DU CONSEIL SCIENTIFIQUE (127)
- 41,7% DES MEMBRES DU COMITÉ D'ANALYSE, D'EXPERTISE ET DE RECHERCHE (128)
- 14,3% DES MEMBRES DU COMITÉ DE SUIVI ET D'ÉVALUATION DES MESURES DE SOUTIEN FINANCIER AUX ENTREPRISES (129)
- 35% DES MEMBRES DE LA MISSION D'INFORMATION SUR LA GESTION ET LES CONSÉQUENCES DE L'ÉPIDÉMIE (130)

La répartition ci-dessus explique en partie la reproduction du schéma de domination patriarcale dans la sollicitation des compétences par les médias.

Cependant, cela ne permet pas de comprendre la hiérarchisation sexuelle de la parole d'autorité dans un secteur comme la santé où les femmes sont majoritaires (131). On remarque qu'elles ont plutôt été sollicitées dans le cadre d'entretiens et débats liés aux métiers disposant d'une faible autorité : aide-soignant, infirmier, étudiant, professeur des écoles... (132).

L'équation se présente comme suit: plus la profession ou le statut est socialement valorisé, moins les femmes sont associées à l'organisation des questions qui s'y rattachent. Ci-dessous, une illustration:

(126) Conseil Supérieur de l'Audiovisuel, «la représentation des femmes dans les médias audiovisuels pendant l'épidémie de covid-19», Les collections CSA, Juin 2020 p 7

(127) Ibid. p 14

(128) Calculs SDFE, Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, 20 mai 2020

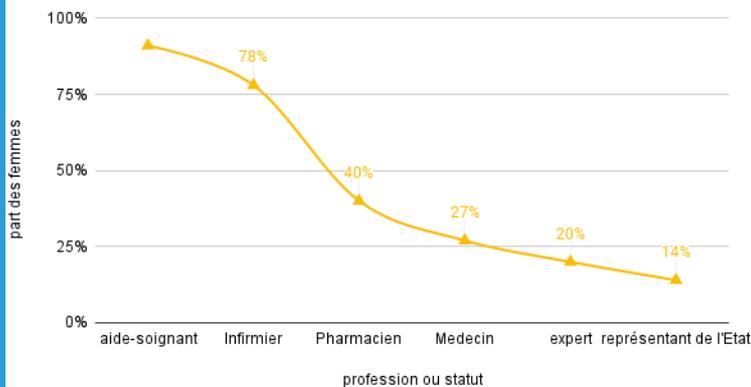
(129) Calculs SDFE, communiqué de presse du premier ministre, 22 avril 2020

(130) Haut Conseil de l'Égalité, «Vigilance égalité: l'éga conditionnalité comme moteur de sortie de crise», Juin 2020

(131) Anne Chemin, «L'effacement des femmes de savoir pendant la crise sanitaire», Le monde, in Europresse, juin 2020

(132) «La crise sanitaire a accentué la sous-représentation des femmes dans les médias», Le Monde, Juin 2020

### part des femmes selon le type d'intervenants



**Source:** CSA, *Le Monde*, 2020 (133)

**Lecture:** parmi les intervenants, les femmes représentent 91% des aides soignant.e.s, 78% des infirmier.e.s et 27% des médecins.

L'analyse de 10 catégories de rôles (\*) par le CSA (mars-mai 2020), confirme cette tendance. Elle montre la surreprésentation des femmes dans seulement 2 catégories à savoir les «témoins» soit 55% et les «témoins professionnels de santé» soit 52% (134).

Partant de constat, on peut aisément déduire que lorsqu'elles sont mises en avant, c'est uniquement pour rendre compte de leur quotidien au travail et à la maison (témoignage de victimes de violences, de mères confinées...).

Toutefois, une tendance nouvelle s'est dessinée au cours de la seconde moitié de l'année marquée le confinement de l'automne portant le taux d'expertes dans

les médias audiovisuels à 41% sur l'ensemble de l'année 2020. Cette évolution vaut également pour le taux d'expertes en santé dont les chiffres sont deux plus élevés que ceux observés entre mars et mai. (135)

Dans la presse écrite, un large écart subsiste en termes de représentation paritaire des femmes et des hommes.

En effet, selon le Haut conseil de l'Egalité, entre 2020 et 2021, seuls 3 experts sur 10 cités sont des femmes soit une différence de 10 points comparativement aux médias audiovisuels (136).

A la lumière de ce qui précède, si d'une part les femmes ont été en première ligne pour endiguer la pandémie, d'autres part, elles ont presque été évincées de la scène médiatique en temps de crise. Bien qu'un écart significatif ait été constaté entre le taux de présence des femmes sur les plateaux de télévision et à la radio pendant le premier confinement par rapport à la moyenne annuelle, il convient toutefois de nuancer cette évolution (20% à 41%) qui, rapportée à leur temps de parole (35%), semble plus quantitative que qualitative. (137) L'enjeu de la participation active à la gestion et la construction d'une société disparitaire via les médias est qu'il suppose pour les victimes, une

(133) *ibid.*

\*«Représentant de l'Etat», «Témoignage professionnel», «Expert(e)», «personnalité politique», «autre personnalité», «Témoignage professionnel», «Présentateur(trice)», «Journaliste», «Témoignage professionnel de santé», «Témoignage»

(134) CSA, *op cit*, p 10

(135) CSA, «La représentation des femmes à la télévision et à la radio», Rapport sur l'exercice 2020, Mars 2021 p 26- p28

(136) Haut Conseil de l'Egalité, rapport 2020-2021, *op. cit*

(137) <https://www.csa.fr/Informer/Collections-du-CSA/Observatoire-de-la-diversite/La-representation-des-femmes-a-la-television-et-a-la-radio-Rapport-sur-l-exercice-2020>

introspection sur leur légitimité, gage de démotivation.

L'inadéquation entre les évolutions politico-juridiques et celles des actions observées engage à la fois la responsabilité des médias et des instances de prise de décision dans le cadre de la promotion du principe de parité qui, en dépit des efforts consentis au cours des dernières décennies, demeure encore un axe d'amélioration majeur (138).

Outre ces problématiques dans le milieu professionnel médiatique, d'autres catégories de la population ont été particulièrement éprouvées par les conséquences de la pandémie notamment dans le domaine pratique de la vie sociale.

## 5- Jeunesse et aînesse pendant la crise sanitaire: une détresse plurielle

L'idée d'une jeunesse (\*) et d'une aînesse (\*) vulnérables n'est pas une donnée nouvelle. Elle s'enracine dans les réalités biologiques, sociales et économiques de notre société reliant ces deux catégories d'âge d'une part, à la quête d'une autonomie vis-à-vis des parents, la scolarité et l'entrée dans la vie professionnelle marquée par des interactions multiples; et d'autre part, à la sortie de la vie active, des interactions limitées et la nécessité d'un

accompagnement quotidien. Dans le contexte de crise socio-sanitaire marqué par la distanciation sociale, on assiste au renforcement de ce contraste générationnel avec d'un côté, la fragilité sanitaire en raison d'un risque de mourir de la Covid-19 cinq fois plus élevé (139) et de l'autre, certes une détresse socioéconomique mais une immunité adaptative. (140)

### 5-1 Aînesse pendant la crise: entre nécessité de protection et sentiment de stigmatisation

*Avant il y avait des animations presque tous les jours, de la gentillesse, des animatrices... c'était une vie. (...) (Aujourd'hui) Pour passer le temps je lis un petit peu, je regarde la télé (...), je rêve, je cauchemarde surtout. Je vis avec le passé qui me remonte (...). On ne revit pas les bons moments.*

Juliette Basset, confinée en EHPAD (141)

La crise sanitaire est apparue comme un facteur aggravant de la détresse sociale des personnes âgées par la circonscription de limites à leurs aspirations et marges de manoeuvre. Si en 2019 27% des Français âgés de 60 ans et plus (4,6 millions) déclaraient ressentir de la solitude dont 9% de façon régulière, en 2020, on note respectivement une hausse de 6,5 points et de 4 points (142,143).

En Nouvelle-Aquitaine, ces données

(138) <https://www.publicsenat.fr/article/politique/representation-des-femmes-dans-les-medias-une-crise-dans-la-crise-188087>

\*personnes âgées de 15 à 29 ans

\*personnes âgées de 60 et plus

(139) <https://www.youtube.com/watch?v=FnwnHS2K6fg>

(140) ONU, «note de synthèse: l'impact de la Covid-19 sur les personnes âgées», Mai 2020 p 3

(141) Y. Mainguy, L. Lardeux, «Introduction. Jeunesse en temps de crise *quand les inégalités se creusent* », Dans Jeunesses, 2022 p 7-27

(142) «Solitude et isolement des personnes âgées en France: quels liens avec les territoires?», Rapport Petits Frères des Pauvres, n°3, 30 Septembre 2019 p 29

(143) «Isolement des personnes âgées: les impacts de la crise sanitaire», Petits Frères des Pauvres, 2021 p 12

restent relativement stables par rapport à l'avant-crise:

- 33% des seniors néo-aquitains ont ressenti de la solitude en 2020 soit 0,5 point en dessous de la moyenne en France métropolitaine et un point de plus par rapport à 2019
- 12 % l'ont ressenti de façon régulière en 2020 soit un point en dessous de la moyenne en France métropolitaine et le même chiffre qu'en 2019 (144)

Par ailleurs, il convient de souligner la corrélation entre expérience de la crise sanitaire, «habitat» et «ressources»:

- 45% de ceux dont le revenu mensuel est inférieur à 1000 Euros ont mal vécu le confinement contre 18% de ceux qui touchent plus de 2000 Euros
- 47% des habitants en «résidence autonomie ou services seniors» l'ont bien vécu contre 27% des domiciliés dans un «EHPAD» et 25% vivant à «domicile» . (145)

Cet état de fait s'explique en partie par l'asymétrie des opportunités de soutien (famille, amis, associations), de la qualité de l'aide à l'autonomie (structures du grand âge), de proximité ou non avec les commerces et services permettant de limiter les dépenses et difficultés liées au

déplacement...

Or, en France, plus d'un demi million de personnes âgées de 60 ans et plus étaient en situation de «mort sociale» (\*) en 2021 et 3,6 millions de personnes de la même catégorie d'âge ont éprouvé des difficultés à maintenir le lien social par le biais du numérique (146). Cela concerne en particulier les plus de 75 ans parmi lesquels 7 personnes sur 10 n'ont «aucun usage ou aucune compétence d'internet» (147). En appliquant les ratios nationaux, 482 244 seniors de cette tranche d'âge sont potentiellement dans une situation similaire en Nouvelle-Aquitaine (148).

Chez les retraité.e.s :

- une personne sur deux a subi une dégradation de son état d'esprit par rapport à l'avant-crise
- Les femmes représentent 29% des personnes concernées par ce phénomène soit 10 points de plus que les hommes.
- Le risque d'éprouver des difficultés psychosociales est trois fois plus élevé chez les individus vivant seuls à domicile par rapport à ceux vivant en couple (149)

(144) Ibid.

(145) «Crise sanitaire: l'isolement des personnes âgées aggravé (Exclusif)», Actualités Sociales Hebdomadaires, 29 mars 2021

\*mort sociale: quasi absence d'interaction avec la famille, les amis, le voisinage, les associations

(146) La Fonda, «Solitude et isolement, quand on a plus de 60 ans en France en 2021», Baromètre 2 Petits Frères des Pauvres, octobre 2021

(147) <https://www.agevillage.com/actualites/19306-1-crise-sanitaire-et-precarite-ou-en-sont-les-seniors>

(148) Insee, Dossier complet (Région Nouvelle Aquitaine), chiffres détaillés, 27/06/2022

(149) L. Nowik, R. Duhot, «Le sentiment de solitude et la baisse du moral des retraités pendant la crise sanitaire », INED, Mai 2022

Dans la région, le rapport négatif entre habitat et ressource est marqué chez les aînés vivant seuls qui représentent 4 personnes âgées sur 10 selon l'Insee. Ils sont particulièrement surreprésentés en Creuse où un quart des 75 ans et plus vit sous le seuil de pauvreté. (150)

En Gironde, parmi les 52 289 seniors âgés de 75 ans et plus soit 3,4% de la population des ménages du département, 8% habitent dans une commune dénuée de commerce généraliste de denrées de première nécessité (151); ce qui participe de l'accroissement des risques de dépendance pour ces personnes dans un contexte encore marqué par une poussée des contaminations due à la septième vague.

## 5-2 Jeunesse pendant la crise: entre difficulté économique et souffrance psychologique

*«La détresse mentale a touché toute la population et plus spécifiquement les jeunes pour qui le lien social est primordial. (...) Celui qui était économiquement isolé et qui n'avait pas de moyens de communication parce que ne pouvant se déplacer pour se rapprocher de la mission locale ou des centres d'accueil afin de bénéficier d'un ordinateur a été deux fois plus impacté. On en vient à cela: le fossé économique.»*

Sylvie Marcadie, Chargée de mission égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations en Nouvelle-Aquitaine (\*)

Chez les moins de 30 ans, la crise est allée de pair avec frustration et pessimisme. Les effets délétères constatés sur leur état d'esprit illustrent cette situation dont le ressenti varie en fonction du genre, du statut social et de l'origine culturelle. Selon une étude menée par la Fondation de France entre décembre 2020 et janvier 2021:

- 54% des jeunes de 15 à 30 ans se sentent abandonnés, exclus ou inutiles (soit 19 points au dessus de la moyenne générale)
- 21% sont en situation d'isolement (soit une hausse de 9 points par rapport à la précédente étude) (152).

Ces sentiments sont subordonnés à l'isolement et au manque de sociabilité auxquels ils ont été confrontés en particulier lors des épisodes de confinement:

- Plus de 6 jeunes de 18 à 30 ans sur 10 souffrent du déficit de relation avec le cercle amical ou de connaissance, 1 jeune sur 2 avec le cercle familial et 4 jeunes sur 10 avec le cercle professionnel ou scolaire (153)

Partant de ce constat, on remarque que le moral de la jeunesse est au plus bas

(150) P.E. Bidoux, G. Monerie, « Les conditions de logement en Nouvelle-Aquitaine: un frein à la propagation de la covid-19, mais facteurs d'isolement des personnes âgées », Insee Flash Nouvelle-Aquitaine, Décembre 2020

(151) Ibid.

\*Entretien du 1er Juillet 2022

(152) Luc Chemla, « Conséquence de la crise sanitaire, le taux d'isolement des jeunes a explosé en France », France Inter, Décembre 2021

(153) « Le moral des jeunes fortement affecté par la crise sanitaire », Vie Publique, 29 avril 2022

depuis le début de la crise. En effet, entre 2020 et 2021, le taux de ceux et celles qui déclarent avoir un état d'esprit positif a chuté de 7 points s'établissant ainsi à 46%. (154)

Parmi ceux et celles qui affirment avoir un état d'esprit négatif (45%), les femmes représentent 56% soit 23 points de plus que les hommes. (155)

La santé et l'emploi sont les deux principales préoccupations identifiées auprès de ce public:

- En 2020, 21% souhaitaient une assistance des pouvoirs publics pour trouver un emploi. Ce chiffre connaît une hausse de 8 points en 2021 (156) probablement dû à l'aggravation de leur précarité (157).
- Ainsi, plus de la moitié se disent «anxieux» par rapport à leur santé psychologique et 30% ont renoncé à l'accès aux soins pendant la crise pour des raisons financières. (158).

Volet précarité, en Nouvelle-Aquitaine, les étudiant.e.s et les jeunes exerçant un emploi précaire sont les plus touché.e.s (159). Selon la Directrice Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité, l'une des conséquences marquante de cette détresse économique est la précarité menstruelle (\*).

En ce qui concerne la détresse mentale,

selon l'Observatoire de la Vie Étudiante (2020), les étudiantes sont les plus concernées (36% contre 25% pour les étudiants) (160). En nouvelle-Aquitaine, le Conseil économique, social et environnemental régional (CESER) souligne un risque supplémentaire pour les étudiant.e.s éloigné.e.s de leur sphère familiale (161). Ce constat est confirmé par les données de l'OVE pour les étudiant.e.s d'origine étrangère qui ont 1,5 fois plus de risques de présenter les symptômes d'une détresse psychologique par rapport aux étudiant.e.s français.e.s (43% contre 29%) (162).

Pour ce qui est de la problématique de l'accès aux soins, selon Mahé Giraud (chargée de mission égalité de la ville de Bordeaux), cela concerne davantage «les publics les plus discriminés». En effet, il a été remarqué de ce point de vue «qu'il y a des inégalités, en particulier pour des jeunes trans».

De manière générale, selon une étude de la Direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative menée par le Credoc durant le premier confinement, 59% des jeunes de 18 à 30 ans ont été victimes de discrimination liée à l'âge (26%), au sexe (24%), aux origines ou à la couleur

(154) Ibid.

(155) Ibid.

(156) Ibid.

(157) <https://www.nicematin.com/amp/faits-de-societe/la-crise-sanitaire-a-aggrave-la-situation-des-plus-precaires-et-des-jeunes-selon-le-secours-populaire-713152>

(158) «Covid-19: Santé, éducation, emploi, quelles incidences pour les jeunes?», Vie Publique, 18 Janvier 2021

(159) <https://ceser-nouvelle-aquitaine.fr/publication/des-situations-de-pauvrete-et-de-precarite-aggravees-chez-les-jeunes>

\*Entretien du 22 juin 2022

(160) Observatoire national de vie étudiante, «la vie d'étudiant confiné, résultats de l'enquête sur les conditions de vie des étudiants pendant la crise sanitaire, situation financière», 2020

(161) CESER, «Nouvelle Aquitaine: quel télétravail pour quelle société? », Région Nouvelle Aquitaine, Décembre 2020, P 53

(162) OVE, op. cit

de peau (21%) notamment en milieu scolaire (47%) et professionnel (41%) (163). Le taux élevé des discriminations notamment dans le cadre scolaire, présage des difficultés pour les jeunes en cours d'études. 36% d'entre eux font état de ce constat en 2020 et 44% en 2021. L'effet «crise sanitaire» est la principale raison évoquée par 87% des personnes concernées. (164)

Par ailleurs, les jeunes n'ont pas été épargnés par l'explosion des violences sexuelles. En Nouvelle-Aquitaine, près de la moitié des étudiantes ayant répondu au questionnaire de l'ARESVI (48%), déclarent avoir subi ce phénomène lors du premier confinement (165).

## **6- Mesurer l'impact de la crise sanitaire au niveau local sur l'égalité femme-homme**

Deux années après sa survenue, la société subit encore les conséquences économiques et sociales de la crise sanitaire qui a visibilisé des problèmes en particulier pour les femmes, les jeunes, les personnes âgées et celles en situation de handicap.

Pour mieux appréhender la situation en Nouvelle-Aquitaine, nous avons réalisé une étude entre Avril et Août 2022 dont l'enjeu est de dresser un état des lieux de

l'impact genré de la pandémie auprès des acteurs.trice.s compétent.e.s.

### **6-1 Eléments méthodologiques: définition des indicateurs**

#### **Le bien-être, qu'est ce que c'est?**

Le bien être est un état d'esprit. Il résulte de l'harmonie entre nos aspirations, attentes, et la réalité. De ce point de vue, il peut être défini comme un processus qui vise à porter un jugement critique sur nos expériences plurielles (sociale, professionnelle...) afin d'en déduire un sentiment de satisfaction ou non. Cela admis, il convient d'ajouter à cette première définition une composante essentielle: la santé. En effet, il s'agit là de deux notions dont l'OMS souligne l'interdépendance (166).

En partant de cette tentative de caractérisation, on se rend compte que la subjectivité du sentiment de bien-être est objectivée par ses effets sur les conditions physiques, mentales et les manières d'agir en société.

Dans le cadre du travail, il se traduit par l'auto-évaluation des responsabilités professionnelles et leur impact physique, psychologique et social déterminant le sentiment complet d'épanouissement et le degré d'efficacité des travailleurs. (167)

(163) «La crise sanitaire a atteint le moral des jeunes en 2021», Les clés du social, Avril 2022

(164) Victor Merat, «Selon un sondage, le décrochage scolaire atteint un pic au moment des vacances de la Toussaint», Octobre 2021

(165) ARESVI, op. cit

(166) <https://www.who.int/fr/about/governance/constitution#:~:text=Constitution&text=La%20sant%C3%A9%20est%20un%20C3%A9tat,de%20maladie%20ou%20d'infirm%C3%A9>

(167) INRS, Bien être au travail: Ce qu'il faut retenir, SD

### **Bien-être et crise sanitaire**

Avec l'asymétrie de la charge de travail entre les hommes et les femmes face à l'urgence sanitaire causée par la mise en place du télétravail et l'hyper sollicitation des métiers dits essentiels de la santé et du *care* tenus en forte majorité par celles-ci, le bien-être peut être associé à une forme de justice sociale.

A cet égard, une question demeure: Comment améliorer la prise en charge genrée du bien-être au travail?

Dans ce contexte de profond déséquilibre des rapports de genre, cette interrogation suscite une attention particulière. En effet, dès lors que le domicile ne fait plus office de barrière aux contraintes issues du milieu professionnel, l'impact de l'emploi sur la santé et la vie sociale des salarié.e.s devient plus pressant. On se rend compte d'emblée que les conséquences qui se rattachent à la réorganisation du monde du travail et de fait, à la modification des modes d'opérations et d'interactions traditionnelles, constituent des facteurs importants de dégradation de notre rapport au bien-être. Ainsi, au vu des enjeux posés par la conciliation

des temporalités quotidiennes, cette notion se présente davantage que par le passé, comme étant porteuse «d'une demande sociale et d'une utilité publique». (168)

### **Le bien-être comme indicateur**

Dans le cadre de notre étude, il nous permettra d'évaluer la prise en charge par les acteur.trice.s locaux.ales des transformations générées par la pandémie sur le monde professionnel. Pour ce faire, trois volets ont été mis en avant à savoir:

- la santé: comme on a pu le voir, le confinement et l'isolement qui le caractérise ont accentué les risques de détresse psychologique par le stress et le burn-out.
- la charge de travail: l'un des enjeux de la conciliation des temps de vie en période de crise sanitaire est la baisse considérable du temps pour soi et donc, du temps de repos nécessaire à la récupération après une journée de travail. Aussi, qui dit recrudescence des inégalités de genre, dit hausse des responsabilités notamment pour les acteur.trice.s en charge de ces questions

- relations professionnelles: à travers ce volet, nous essayons de comprendre si les formes nouvelles de travail ont donné lieu à une mutation des violences sexistes qui préexistaient à la crise, dans quelle mesure cette question a pu s'illustrer et quelles dispositions ont été prises pour y faire face.

Bien que le bien-être puisse être défini par rapport à divers facteurs (le confort d'usage du domicile comme espace de travail par exemple), nous avons fait le choix de ces trois indicateurs que nous trouvons plus pertinents au regard de l'état des lieux que nous avons dressé plus haut. Notre objectif est de cerner non pas l'ensemble des facteurs de mal-être mais de déterminer ceux qui ont particulièrement été mis en avant dans l'ordre de priorité des actions définies.

## **6-2 Eléments méthodologiques: protocole de recherche**

Dans le cadre de cette étude, une approche qualitative a été privilégiée compte tenu du faible nombre de personnes dans la base de données des contacts (37 personnes). Nous avons ainsi réalisé au total 6 entretiens dont 5 entretiens individuels et 1 entretien

collectif (3 personnes) avec des actrices en charge de l'Égalité femmes-hommes et de la Diversité en Nouvelle-Aquitaine (Préfecture, Région, Métropole, Ville) soit par visio ou en présentiel selon la préférence de mon public cible. Toutefois, seulement 1 entretien a été réalisé en présentiel, le distanciel étant la principale option choisie. Il s'est agi exclusivement d'entretiens semi-directifs qui ont duré en moyenne 50 minutes.

Les échanges s'appuyaient sur un guide constitué de deux parties:

- Un volet externe comportant des questionnements autour de l'impact de la crise sanitaire sur l'égalité femme-homme, la diversité et la prise en charge des écarts éventuels creusés par celle-ci à l'échelle de la Région, du Département, de la Métropole
- Un volet interne comportant des questionnements autour de l'impact de la crise sanitaire sur le bien-être des personnels de la Préfecture, de la Région, du Département, de la Métropole; et sur la prise en charge des problèmes éventuellement identifiés (cf annexes 7)

Le consentement de l'ensemble des personnes interviewées avait été sollicité au préalable pour l'enregistrement audio des entretiens à des fins de retranscription et pour l'anonymisation ou non des verbatims.

## CHAPITRE II: Les mesures prises durant la crise en matière d'égalité femme-homme

*«L'année 2020 restera une année marquée par la pandémie mondiale. Tout en poursuivant ses missions traditionnelles, les services régionaux de l'État se sont déployés pour limiter la propagation de la pandémie, répondre aux premières urgences sanitaires, sociales et économiques, puis, décliner les mesures massives et ambitieuses du plan de relance voulu par le Président de la République.»*

Fabienne BUCCIO Préfète de la région Nouvelle-Aquitaine

En Nouvelle-Aquitaine, les 5 dernières années ont été marquées par une forte nécessité de traduire les injonctions juridiques en faveur de l'égalité homme-femme par des évolutions concrètes. Ce nouvel élan, impulsé par la signature de la charte Européenne pour la lutte contre les inégalités de genre dans la vie locale en Mars 2017, montre la place prépondérante qu'occupe désormais cette grande cause sociale dans l'ordre des priorités régionales.

Aujourd'hui, la crise que nous traversons a tiré une sonnette d'alarme sur la situation davantage problématique de l'égalité femme-homme. Ainsi, cette question, gage de justice et de bien-être, et ancrée dans nos valeurs républicaines et démocratiques, a fait l'objet d'une attention particulière de la part des autorités néo-aquitaines au cours de cette période.

Par conséquent, outre le fait de tester la résilience de la population, la pandémie de coronavirus a mis à l'épreuve la capacité des acteurs locaux (préfectoraux, régionaux, départementaux et de la métropole) à prendre en charge les conséquences générées qui en résultent.

Cette prise en charge s'inscrivait à la fois dans une perspective globale et centrée sur les personnels.

### 1- La DRDFE\*: un acteur clé du (co)financement de projets liés à l'égalité et aux droits des femmes

*« L'égalité femme-homme, c'était la grande cause du quinquennat et donc, une politique qui était déjà portée. La crise sanitaire a donné de l'eau au moulin de ces politiques, des argumentaires... (...) Elle a montré qu'à chaque crise les choses sont empirées en matière d'égalité (...) (et) nous a plutôt encouragés à être vraiment beaucoup plus près des femmes»*

Sophie Buffeteau, Directrice Régionale aux droits des femmes et à l'égalité

#### 1- Mesures externes: une priorité accordée aux violences conjugales

D'après le constat dressé par la DRDFE, trois principales problématiques ont été posées par la crise sanitaire: les violences conjugales, l'égalité professionnelle et la précarité menstruelle chez les jeunes. Loin d'être spécifique à la Nouvelle-Aquitaine, ces questions demeurent transversales et peuvent de ce fait

\*DRDFE, Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité, est constituée de 4 agents: La directrice Régionale, la directrice régionale déléguée, la déléguée départementale de Gironde et la cadre de gestion. Elle coordonne la politique des droits des femmes et de l'égalité et a sous tutelle 11 autres déléguées départementales couvrant l'ensemble de la Région

concerner d'autres Régions de France.

Dans la Région, face à la recrudescence des inégalités, un ensemble de mesures sanitaires et sociales ciblées ont été mises en oeuvre :

- consolidation des subventions allouées aux associations en vue d'assurer «*la continuité du service public par rapport à cela*»
- cofinancement des nuitées d'hôtel, création de points d'accueil éphémères dans les centres commerciaux et large campagne de communication pour la diffusion des numéros d'urgence destinés aux femmes victimes de violences conjugales en étroite collaboration avec la DREETS (Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités) et la ville de Bordeaux.
- prise en charge de la question de la précarité menstruelle des jeunes qui ont vu leur condition économique se dégrader à l'aune de la crise sanitaire

### **1-1 Des mesures pérennes mais pas exclusivement**

«*Tout le travail de consolidation qu'on a fait, on le maintient et on le renforce*» : c'est en ces termes que la Direction Régionale aux droits des femmes et à l'égalité en Nouvelle-Aquitaine évoque la pérennisation des actions entreprises depuis le début de l'épidémie.

Celles-ci concernent en particulier les violences conjugales durant les périodes de confinement et de post-confinement. Tout d'abord, la consolidation des subventions aux associations abordée lors de notre entretien, était plutôt une mesure d'urgence visant à répondre aux contraintes auxquelles ces structures font face dans le cadre du respect des de la distanciation sociale (plexiglas) et de l'éducation des enfants de parents victimes ( mise à disposition d'ordinateurs afin de leur permettre de «*poursuivre les cours dans les centres et ce, dans des correctes*»).

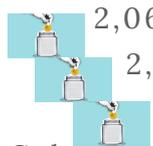
On note cependant une limitation des efforts liés à la prise en charge des victimes de violences intrafamiliales. Actuellement, seuls deux départements comptent encore des points d'accueil éphémères dans les supermarchés : la Gironde et les Pyrénées Atlantiques. En Gironde par exemple, sur les points d'accueil créés pendant le confinement (Auchan Mériadeck, Auchan Bordeaux Lac, Carrefour Lormont, Carrefour Mérignac, Auchan Biganos ) en avril 2020 (169), celui de Mériadeck est le seul qui subsiste et qui assure la permanence. Cette focalisation des efforts s'explique par trois principaux facteurs à savoir : le faible degré de sollicitation, la couverture quotidienne mais partielle et le budget : «*les ressources des associations sont limitées.*

(169) [https://actu.fr/nouvelle-aquitaine/bordeaux\\_33063/violences-conjugales-gironde-cinq-points-daccueil-decoule-ouvrent-centre-commercial\\_33093629.html](https://actu.fr/nouvelle-aquitaine/bordeaux_33063/violences-conjugales-gironde-cinq-points-daccueil-decoule-ouvrent-centre-commercial_33093629.html)

C'était des demi-journées un peu partout et il n'y a pas eu autant de femmes qu'on aurait pu imaginer. On s'est donc concentrés sur Mériadeck qui reste ouvert tous les jours et là, on remarque qu'il y a beaucoup de femmes».

Par ailleurs, des mesures antérieures à la crise notamment issues du Grenelle contre les violences conjugales ont participé de l'atténuation des inégalités observées. En France, 1000 places d'hébergement ont été créés en 2020, 2021 et 2022 par l'Etat. Cela correspond respectivement à 103 et 80 places en 2020 et 2021 en Nouvelle-Aquitaine (DRDFE). (\*)

A l'image de l'accroissement continu du nombre de places d'hébergement, celui du budget de l'Etat pour l'égalité femme-homme, loin d'être une conséquence de la crise sanitaire, est le fruit d'une «évolution naturelle»:



Année	Budget (millions d'Euros)
2019	2,06
2020	2,39
2021	2,84

Cela équivaut à une augmentation de 16% en 2020 par rapport à 2019 et de 19% en 2021 par rapport à l'année précédente. Globalement, on peut noter une valorisation du budget égalité de plus d'un tiers de son niveau avant la crise. Toutefois, une précision s'impose quant à la différenciation du budget de la DRDFE ci-dessus et

l'ensemble des fonds directs ou indirects consacrés par l'Etat à la promotion de l'égalité en Nouvelle-Aquitaine qui reste encore méconnu : «A l'heure actuelle, je ne sais pas vous répondre à la question qui est plutôt légitime si vous me demandiez: combien l'Etat met d'argent dans l'égalité femme-homme en Nouvelle Aquitaine? (...) Les fonds relatifs aux hébergements d'urgence par exemple, provenaient de la DREETS qui est un autre budget», souligne la DRDFE. La diversité des acteurs ou des services et de fait, des sources de financement, complexifie l'appréhension de l'ensemble des apports sur ce sujet dans la Région.

Outre le volet externe, des dispositions ont été prises pour atténuer les conséquences de la crise dans le cadre interne.

## **2-Mesures internes: une priorité accordée à la conciliation des temps de vie et aux risques psychologiques**

« Dans mon personnel, il n'y a que des femmes. Ce n'est pas un choix, ce n'est pas un métier qui ne peut être fait que par les femmes bien entendu mais les gens qui postulent généralement pour s'occuper de la question de l'égalité des sexes sont des femmes. Donc je ne peux pas comparer des femmes et des hommes.»

Sophie Buffeteau, Directrice Régionale aux droits des femmes et à l'égalité

\*Le nombre de places attribuées sur l'année en cours n'est pas encore public.

Pour commencer, il est important de souligner qu'à l'échelle de la DRDFE, l'impact différencié de la crise socio-sanitaire n'est pas mesurable d'un point de vue genré. Le vécu du personnel montre cependant une «aggravation» de la situation de l'égalité notamment pour les mères dans le cadre de la conciliation des temps de vie pendant le confinement.

*«Tout au début du confinement tout le monde a essayé de réagir au plus vite, nous n'avions pas encore tous les outils au cours de cette période et très vite je me suis rendue compte que c'était très compliqué pour les déléguées départementales sur le terrain»: c'est ainsi que la DRDFE présente le bouleversement des conditions et de la charge de travail de son personnel face au télétravail d'une part et la recrudescence des inégalités de genre d'autre part, ayant mis en péril leur santé et leur bien-être.*

*«Nous on est un réseau où on a toujours des gens en situation de burn-out. Donc il y en a eu et il y en avait avant et maintenant. C'est des postes qui sont très difficiles, très chargés et donc il y a eu des burn-out effectivement», nous explique-t-elle. Partant du constat établi dans notre état des lieux sur le rapport entre crise sanitaire et augmentation de la charge de travail,*

*on peut ainsi émettre l'hypothèse d'une dégradation plus importante de la santé et du bien-être y compris pour les actrices locales en charge des questions d'égalité.*

Dès lors, un certain nombre de mesures ont été mises en oeuvre:

- cadre de concertation bi-mensuel pour une meilleure coordination des actions et un suivi régulier des conditions sanitaire et sociale des travailleuses via le numérique
- arrêt et prise en charge des victimes de burn-out par le biais d'associations locales dédiées

Toutefois, il est important de noter l'apport de la crise sanitaire (ayant favorisé une meilleure connaissance des outils de télétravail) dans le cadre de la mise en place de la première action.

On peut ainsi voir outre la dimension curative traditionnelle liée à l'orientation vers les structures compétentes, un travail préventif visant l'allègement de la charge de travail: *«ce qui a été fait, c'est de faire des choix et d'alléger la quantité de travail. On a dit à chacune de travailler aux mieux de ses capacités. C'est des personnels qui sont vraiment investis dans leur mission qui n'ont pas de problème de motivation».*

Depuis le début du confinement, ces actions restent maintenues. Elles sont consolidées par le télétravail qui s'est ancré dans les moeurs professionnelles, se présentant ainsi comme *«un outil positif pour concilier les temps de vie».*

Cette conciliation des temps de vie tient aux dimensions écologique et sociale de ce mode de travail qui permet d'alléger les contraintes professionnelles par «*la limitation des déplacements*», et de faciliter la communication et la coordination des actions en favorisant de fait, «*le renforcement des liens entre les délégués*».

Comme souligné préalablement, bien que les actions de la DRDFE soient exclusivement orientées vers les projets liés à l'égalité en Nouvelle-Aquitaine, celles-ci ne représentent pas l'ensemble des apports sur cette question. Selon la Direction Régionale des Finances Publiques (DRFiP, 2021), l'Etat a alloué 26,3 milliards à la Région en 2020 dont:

- 7,6 milliards pour les «*investissements, les interventions et le fonctionnement*»
- 13 milliards pour les «*salaires et pensions*»
- 5,7 milliards de «*dotation aux collectivités territoriales*» (170)

Face aux urgences générées par la crise, des mesures à la fois transverses et ciblées, et de nature conjoncturelle et/ou durable ont émané de cette subvention étatique. Ce qui nous amène à porter un regard macroscopique sur

les actions et financements réalisés par la Région.

## II- La Région Nouvelle-Aquitaine: une approche globale de la gestion des inégalités

*«Pour avoir une vision un peu plus fine sur la question (du genre), il faut vous rapprocher des structures associatives qui font elles, des bilans d'activité annuels. (...). Nous, nous sommes sur un fonctionnement assez macro à l'échelle de la Nouvelle Aquitaine. Même si en effet on reçoit le bilan de ces structures, c'est très compliqué pour nous d'avoir une analyse très fine sur cette question.»*

Lucie Massart, Chargée de mission égalité, vie associative, précarité et lutte contre les discriminations

Les questions relatives à l'égalité des sexes et la lutte contre les discriminations, bien qu'inscrites dans la charte européenne ne constituent «*pas une compétence directe de la région (...). C'est simplement une volonté politique*» découlant sur des orientations générales et diverses en rapport avec la discrimination économique et sociale, et la prise en charge de leurs répercussions sur les personnes dites vulnérables. Pour ce faire, la mise en application des politiques passe par d'autres partenaires institutionnels (justice, forces de sécurité...) et associatifs du territoire qui ont apporté des réponses conjoncturelles et ou durables aux problématiques posées par la pandémie.

## 1- Mesures externes: une hausse notable des investissements au regard de l'urgence sanitaire, économique et sociale

«La Région s'est beaucoup investie au cours de ces deux années de crise: elle a voté des budgets spécifiques covid pour les entreprises. Les associations caritatives (banques alimentaires, restos du coeur, la croix rouge, les secours populaires) ont bénéficié d'aides complémentaires pour la distribution des colis alimentaires voire des biens de première nécessité d'hygiène, de toilette. C'était quand même exceptionnel parce que la Région n'intervient pas sur ce type d'actions spécifiques»

Sylvie Marcadie, Chargée de mission égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations en Nouvelle-Aquitaine

Comme on a pu le voir, la crise de covid-19 a exacerbé les inégalités dans tous les domaines de la vie appelant de fait, une approche transversale dans le processus visant à les atténuer ainsi qu'une réponse proportionnée et inédite.

### 1-1 Urgence sanitaire: une priorité à la protection et à l'allègement de la charge de travail

A l'aune du contexte, les risques professionnels (contamination, charge mentale) se sont considérablement accrus notamment pour les femmes, premières de «cordée» et de «corvée».

Face à cette situation, dès le début de la crise, la Région Nouvelle-Aquitaine s'est attelée en étroite collaboration avec ses collectivités territoriales,

à la mise en oeuvre d'un dispositif de mutualisation des dépenses liées à l'achat des Équipements de Protection Individuelle (EPI) subventionnées en partie par l'Europe.

Ainsi, entre Mars 2020 et Mars 2021, 8,3 millions d'euros ont été déboursés pour l'acquisition de:

- plus de 8 millions de masques chirurgicaux
- plus de 1,5 millions de masques lavables
- 29 000 masques FFP2
- plus de 30 000 visières (171)

Ces dépenses concernaient également les gants, les savons antibactériens, les lingettes, les pulvérisateurs...

Le bilan global du soutien aux professionnels de santé de la région en 2020 fait état de la mise à portée de plus de 71 millions de masques et de la mobilisation de 4660 professionnels supplémentaires pour alléger les charges des structures de soin en tension. (172)

### 1-2- Urgence sociale: une priorité accordée à la précarité et aux violences conjugales

Dans le cadre des urgences sociales générées par la pandémie, près de 30 millions d'euros ont été alloués à:

- l'hébergement (23,5 millions)
- l'aide alimentaire (plus de 4 millions) et la lutte contre les violences (1,2 millions)

(171) Région Nouvelle-Aquitaine, Plan d'urgence: économie, continuité de service, solidarités, volet 1 et 2, 19 Juillet 2021 p 18

(172) Région Nouvelle-Aquitaine, rapport d'activité 2020, Op Cit.

### 1-2-1 Hébergement et violences intrafamiliales

En 2020, la pandémie et l'aggravation de la détresse sociale qui lui est associée ont favorisé l'augmentation du budget alloué à la lutte contre les violences faites aux femmes de 40 % par rapport à 2019. Cette hausse s'est accompagnée du renforcement du dispositif d'hébergement: le nombre de places «pérennes» pour accueillir les personnes nécessiteuses (sans-abris, victimes de violences) a été porté à 2891 dont 33 places supplémentaires pour accueillir les femmes victimes de violences. Le bilan dressé au 1er octobre 2020, montre la pérennisation de 130 places d'hébergement d'urgence créées depuis le début de la crise sanitaire. (173)

L'une des actions majeures réalisées en 2021 est la création de l'Observatoire des violences en Nouvelle-Aquitaine face à l'accroissement continu du phénomène et ce, en vue d'une orientation plus fine des politiques publiques. Ceci est le résultat d'une collaboration multipartite :

*«La mutualisation s'est faite quand on a réfléchi à l'observatoire des violences conjugales il y a deux ans. En amont de cette création, on a créé un groupe constitué de l'Etat, des collectivités territoriales et des associations pour avancer sur le sujet. On a essayé au*

*maximum sur le territoire de répertorier tous nos réseaux, les structures qui étaient déjà en place sur le sujet et les acteurs susceptibles de nous aider. Avec les associations on a essayé d'avoir des bases de données sur les chiffres de violences et les structures d'accueil (...). Moi qui suis plutôt ancienne, c'est la première fois que je voyais un tel engouement de partenariat» nous explique Sylvie Marcadie tout comme pour souligner l'effet de la crise sanitaire sur la fédération des acteurs autour de ce sujet . A cette aune, «un réel réseau partenarial a été engagé, une véritable prise en charge commune» ajoute-t-elle.*

### 1-2-2 - Aide alimentaire

Comme on a pu le voir, la précarité touche davantage les femmes que les hommes. L'aide alimentaire est de ce fait une mesure ayant le plus bénéficié à celles-ci. Or, quand on s'intéresse à cette question avant la crise en Nouvelle Aquitaine, la moyenne des investissements dans les structures dédiées s'élevait à 540.000 euros par an. Depuis le début de la pandémie, l'explosion du nombre de demandes a entraîné une réaction parallèle débouchant sur l'augmentation à hauteur de 700% des subventions accordées aux associations régionales et à l'accréditation de 13 structures supplémentaires (174). Au total, 273 organismes rentrent désormais dans le cadre de ce dispositif.

(173) Ibid

(174) Selon la Délégation Régionale Académique à la Jeunesse, à l'Engagement et aux Sports, in Rapport d'activité 2020, Région Nouvelle-Aquitaine, 2021

Selon Pierre Pouget (président des Banques alimentaires en Nouvelle-Aquitaine), l'accroissement des moyens alloués s'explique par la hausse de l'aide européenne qui finance le tiers des colis alimentaires distribués. (175)

Un dispositif parallèle visant les jeunes de 15 à 30 ans particulièrement affectés par les conséquences économiques de la crise a été mis en place en Décembre 2020, résultat d'une approche coordonnée entre les Banques Alimentaires et les structures accueillant ce public. Pour l'heure, 145 000 paniers de produits d'hygiène et de denrées alimentaires ont été distribués par ce biais (176). Les subventions de la Région, restent maintenues et renforcées par une volonté politique visant à promouvoir la construction d'un collectif solidaire durable (\*).

A cet effet, pour les structures souhaitant oeuvrer dans ce projet, une enveloppe de 294 000 Euros est mobilisable soit:

- 200 000 Euros dédiés à l'équipement (matériel de stockage, de conservation...) et
- 94 500 Euros à la mise en oeuvre du dispositif (agrément, procédures réglementaires). (177)

Selon Nathalie Lanzi (conseillère régionale déléguée à la jeunesse et à la mobilité des jeunes), «*ces nouvelles*

*mesures de soutien aux structures jeunesse souhaitant développer un projet d'accès à l'aide alimentaire pour les jeunes permettront sur le long terme de lutter contre la précarité alimentaire des jeunes sur le territoire néo-aquitain*» (178).

### **1-3 Urgence économique: une priorité accordée au soutien à l'emploi, à la production et à l'écologie**

Face aux conséquences socio économiques de la crise, le gouvernement a mis en oeuvre un plan visant à relancer l'économie nationale par «*l'écologie, la compétitivité et la cohésion*». La déclinaison locale de ce programme fait état de nombreuses réalisations bénéficiant aux entreprises et ménages du territoire. Quelques exemples d'actions en 2020:

- une réduction des charges fiscales à hauteur de 690 000 Euros pour 55 986 entreprises dans le cadre de la préservation des emplois et des organismes de production (mesure applicable en 2021)
- Accompagnement des jeunes dans le cadre de leur insertion professionnelle : 36 000 bénéficiaires du plan «1 jeune, 1 solution» dont 18 721 primes à l'embauche et 10 461 contrats d'apprentissage

(175) Sylvain Petitjean, Aide alimentaire d'urgence: l'aide européenne en hausse, le point en Nouvelle-Aquitaine, Sud-Ouest, novembre 2020

(176) «Précarité jeunesse: l'aide alimentaire pérennisée», Jeunes en Nouvelle-Aquitaine, 21 juin 2022

\*Décision votée par les conseillers régionaux lors de la séance plénière des 20 ET 21 Juin 2022

(177) *ibid.*

(178) *ibid.*

- 114 aides accordées aux structures oeuvrant dans la réinsertion professionnelle et l'écologie (Economie Sociale et Solidaire) renforcées par un financement à hauteur de 700 000 Euros de l'agence de la transition écologique en Nouvelle-Aquitaine (ADEME) pour le soutien de 33 de ces structures. (179)

Ce plan de relance global est assorti d'un plan de relance sectoriel visant à «accroître la compétitivité et la résilience» de l'industrie locale. En 2020, ce secteur a bénéficié de 35,3 millions d'euros dont:

- 6,4 millions dans l'automobile
- 11,5 millions dans l'aéronautique
- 2 millions dans la résilience
- 15,4 millions dans l'investissement industriel

Au total, une cinquantaine de projets ont pu être soutenus par ces subventions de la DIRECCTE.

Toutefois, comme on peut le constater, les mesures susmentionnées soulèvent la nécessité d'une réflexion profonde sur le public bénéficiaire notamment d'un point de vue genré. Hormis la thématique des violences conjugales dont les mesures sont explicitement sensibles à cette question, ce qui ressort de notre entretien avec les

chargées de mission égalité et lutte contre les discriminations ainsi que de nos recherches documentaires, ne permet pas d'avoir une perspective plus fine: *«C'est vrai que c'est compliqué pour nous d'affiner les questions que vous nous posez sur l'égalité femme-homme. On n'a pas été assez pointu là-dessus.»* déplore Isabelle Gelin. Nous y accorderons une attention particulière dans la rubrique «Efficacité».

Des dispositions à la fois relatives aux effets de la crise sanitaire et intégrées dans les politiques régionales de lutte contre les inégalités professionnelles ont été prises par ailleurs.

## **2- Mesures internes: une moindre prise en compte de la dimension «genre»**

La crise sanitaire n'a pas accru les risques professionnels que pour les acteur.trice.s en première ligne. Celles et ceux qui ont connu l'émergence d'un mode d'organisation distanciel du travail l'ont tout autant expérimentés. Ainsi, les enjeux liés à l'isolement et à la conciliation des temps de vie ont fait l'objet d'une importante prise en charge de la part de la Région en tant qu'employeur. Selon Lucie Massart, *«une étude sur les effets du confinement sur les agents territoriaux avec un focus sur l'impact du télétravail en général»* a été menée en amont en vue de

(179) Région Nouvelle-Aquitaine, «Plan d'action Réaliser l'Egalité», données 2020

cerner les conséquences de la crise et d'y apporter une réponse adéquate.

Bien que nous n'ayons pas eu accès aux données et orientations issues de cette recherche puisées et coordonnées par la Direction des ressources humaines, une remarque d'Isabelle Gelin a fortement retenu notre attention: *«j'ai essayé de regarder un petit peu le bilan des RH par rapport à l'année dernière et donc en fait ce n'est absolument pas abordé la question homme-femme là-dessus, ça n'y est pas»*.

Ce discours sous-tend le caractère général de l'étude, peu centrée sur les spécificités en matière d'inégalités de genre. La non prise en compte de cette dimension amène à questionner l'efficacité des orientations dans le cadre de la promotion du bien-être au travail, facteur sur lequel les données disponibles convergent vers une dégradation plus importante pour les femmes.

Pour autant, 2020 constitue une année qui marque un tournant décisif dans l'engagement politique de la Région Nouvelle-Aquitaine au regard des actions menées en interne. En effet, dans la continuité du plan d'actions «Réaliser l'Égalité», elle amorce une démarche de labellisation AFNOR Égalité/Diversité et adopte le programme 2021-2023 pour l'égalité

professionnelle. En outre, un ensemble de mesures visant à alléger les contraintes du personnel et à lutter contre les discriminations ont été mises en œuvre:

- Télétravail généralisé
- Nouvelle procédure de candidature anonyme (ayant bénéficié à 8,36% de personnes en situation de handicap)
- Dispositif d'alerte pour actes de «violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissement sexistes»
- Communication interne (180)

Que ce soit dans le cadre interne ou externe, la Région reste sur une approche globale qui favorise l'imprécision des difficultés (différence de perception et d'expérience) et rend moins visible l'effet des politiques instaurées à l'égard des personnes vulnérables (handicap, jeunesse, aînesse...) par l'entremise du genre.

Quoique la Région définisse le cadre général, chaque département s'approprie différemment de ces questions. En Gironde par exemple, on note une prédominance des mesures prospectives internes et externes avec une forte prise en compte de la dimension homme-femme.

### **III- Le département de Gironde: un plan d'actions bouleversé par la crise sanitaire**

Pour commencer, nous tenons à préciser

(180) Ibid.

que nous n'avons pas réussi à nous entretenir avec les acteur.trice.s départementaux.ales malgré nos multiples tentatives. Nous aborderons donc cette partie en partant des informations tirées du rapport d'activité 2020 (\*).

En Gironde, la covid-19 a considérablement affecté la mise en oeuvre du plan d'actions pour la promotion de l'égalité femme-homme. Cela s'est matérialisé par l'annulation ou le report de 5 événements majeurs dont:

- 4 entre avril et juillet portant sur la sensibilisation des agents à la lutte contre les discriminations, les violences et la précarité menstruelle
- 1 en octobre portant le temps annuel consacré à la lutte contre les stéréotypes dès le plus jeune âge

Pour autant, de nombreuses autres actions (prospection, subvention, sensibilisation, formation...) ont pu être réalisées.

### **1- Mesures externes: «violences», une thématique au coeur des actions**

Parmi les 5 principales réalisations du département par rapport aux conséquences générées par le contexte sur la situation de l'égalité

femme-homme en Gironde, 100% concernent les violences intrafamiliales et celles subies dans l'espace public. Il s'agit exclusivement de mesures préventives et d'accompagnement des victimes:

- Appui à la création de points d'accueil éphémères dans les centres commerciaux
- Mise à disposition d'un numéro d'urgence pour les hommes sur le point de passer à l'acte
- Mise à disposition d'un numéro d'urgence pour faciliter le conseil et l'accompagnement juridique des femmes victimes de violences conjugales via les Avocats bordelais
- 60 000€ de subvention allouée à la MAison d'ELLA en vue de leur prise en charge psychotraumatique
- Campagne de sensibilisation publique et mise en oeuvre d'un dispositif "moteur de recherche" permettant aux professionnels et aux girondin.e.s , dans le cadre des violences dont ils sont victimes ou témoins», d'accéder aux structures dédiées à des fins d'information, d'accueil et de sécurité. (181)

Hormis la dernière mesure réalisée à l'issue du second confinement (Novembre), toutes les autres l'ont été lors du premier confinement. Elles ont eu des effets notables sur la continuité de

\*Le rapport d'activité 2020 publié en 2021 est le dernier disponible à ce jour  
(181) «Mission égalité femme-homme: Rapport d'activité 2020», Gironde le Département, 2021

service des structures dédiées et le soutien des victimes. 202 nouvelles femmes ont par exemple pu bénéficier des services de la Maison d'Ella en 2020. (182)

En dépit de l'importance considérable accordée à l'impact généré de la pandémie, on note cependant une moindre présence de la question de l'égalité femme-homme dans l'étude de porteurs de projets dans le cadre des Appels à Initiatives Locales et Développement Social. Ainsi, sur 193 projets, seulement 12% abordent cette thématique. (183)

Contrairement aux mesures externes impulsées par l'urgence socio-sanitaire, les actions menées à l'interne s'inscrivent dans la continuité du plan d'action relatif à la lutte pour l'égalité professionnelle.

## **2- Mesures internes: entre formation et prospection**

Dans le but d'améliorer les conditions de travail et de tirer profit de manière optimale des compétences de chacun.e, la prospection et la formation constituent deux composantes primordiales. Elles permettent notamment de réfléchir sur les pratiques et d'accroître la culture de

l'égalité au sein des personnels du département. D'autant plus que la crise que nous traversons ait soulevé davantage que par le passé, la nécessité de porter une attention particulière sur la thématique du bien-être face à la hausse tendancielle du nombre de salarié.e.s en situation de détresse psychologique.

En 2020, trois actions ont été posées dans ce sens:

- Questionnaire destiné aux agent.e.s sur le ressenti concernant l'égalité femme-homme, la conciliation des temps de vie, les discriminations et les violences au travail (Mars)
- Concertation avec le service Europe autour de l'égalité professionnelle et diffusion d'un questionnaire au terme du plan d'Action Départemental pour l'égalité (2016-2020)
- Lancement de la création de l'institut de formation du Management (Septembre) (cf annexes 8)

En interne, on remarque une baisse d'activité du Département. Les confinements et le passage en télétravail sont les facteurs explicatifs. En effet, comme mentionné plus-haut, 4 des 5 événements annulés ou reportés en raison de la crise étaient destinés au personnel. L'écart creusé en matière d'égalité entre

(182) [https://cacis-pro.fr/?page\\_id=850](https://cacis-pro.fr/?page_id=850)

(183) Rapport d'activité 2020, op.cit

les hommes et femmes dans le cadre professionnel est en partie dû à ce phénomène.

Quoique s'inscrivant dans un plan d'action global (quadriennal) de lutte contre les discriminations, les réalisations de la Gironde sont très marquées «crise covid». On constate d'un côté l'émergence d'un arsenal de dispositifs d'urgence pour les girond.e.s (violences sexuelles et sexistes) et de l'autre l'importance accrue de la démarche interne de sensibilisation et de formation des managers et leurs agent.e.s témoignant dans une certaine mesure de la redistribution des cartes de priorités d'intervention à l'aune de la pandémie.

Précisons au regard de l'absence d'entretien avec les acteur.trice.s compétent.e.s de la Gironde que nous ne sommes pas parvenu à déterminer pour quels problèmes spécifiques liés à la crise sanitaire certaines mesures ont été mises en oeuvre et pour combien de temps. Notre raisonnement s'est davantage nourri de l'état des lieux dressé plus haut.

A l'échelle de la métropole bordelaise, le contexte a été favorable à l'impulsion d'une étroite collaboration avec les structures associatives du territoire ainsi qu'à des avancées notables dans le

cadre de la prise en compte de la question de l'égalité en milieu professionnel.

#### IV- La métropole: Des enjeux accentués en matière de discriminations

*«La crise sanitaire n'a pas fait émergé de nouvelles thématiques, elle a plutôt remis un focus encore plus important sur celles sur lesquelles on travaillait déjà. Elle a plus fait prendre conscience de l'ampleur de la situation des violences conjugales, du jeune public LGBTQI+, de la politique d'hébergement, de la précarité; (...) et donné lieu à de nouveaux modes d'organisation qu'il va falloir suivre et accompagner»*

Mahé Giraud, Chargé de mission Egalité, Diversité et Citoyenneté de la ville de Bordeaux

Le réseau des actrices chargées de la mission Egalité Diversité et Citoyenneté de la métropole a été particulièrement éprouvé pendant la crise sanitaire qui a eu un fort impact sur la prise en compte des inégalités. En vue de mieux répondre à un certain nombre de problématiques aggravées à l'aune contexte, deux indispensables: une réorganisation structurelle et un plan d'urgence pour assister les personnes en situation de vulnérabilité (\*).

##### 1- Mesures externes: une priorité accordée au renforcement des capacités de prise en charge des structures associatives du territoire

Parallèlement à la hausse des inégalités,

\*Nous aborderons cette rubrique en mobilisant les informations recueillies dans les rapports d'activité 2020 et 2021 ainsi que nos entretiens avec les chargées de mission égalité de:

- la métropole dont les actions sont très orientées vers l'interne
- la ville de Bordeaux dont les actions sont orientées vers l'externe
- une autre commune de la métropole (anonyme)

l'activité des organismes solidaires, acteurs privilégiés de l'accompagnement et de la prise en charge des personnes en détresse, s'est trouvé considérablement affecté tant par les injonctions liées au respect de la distanciation sociale que par la nécessité de la poursuite de leur mission.

Ainsi, dans un contexte de fortes sollicitations, les financements alloués à ces structures (la maison des femmes de Bordeaux, le centre d'information des droits des femmes et familles, Promo femmes, l'Association pour l'accueil des femmes en difficulté, le centre Accueil Information Sexualité... ) visaient avant tout à assurer la continuité des services pour une prise en charge optimale des violences intrafamiliales en l'occurrence. Des subventions allouées et confortées en 2020 ont été reconduites en 2021 dans ce cadre (cf annexes 9).

### 1-1 **hébergement et mise à l'abri**

Face à l'insécurité galopante dans la sphère familiale du fait des violences subies par les femmes, un ensemble de dispositifs ont été mis en place:

- déménagement d'urgence: 4900 euros alloués au relogement de 12 victimes via l'association Atelier Remu Ménages (184)
- nuitées d'hôtel et soutien scolaire des enfants hébergés avec leurs mères via l'APAFED et Emmaüs Connect

- points d'accueil d'urgence et campagne de communication grand public pour faire connaître les dispositifs en place.

D'après Mahé Giraud, l'ensemble du dispositif était *«coordonné par la DRDFE et la mission égalité de la ville quant à elle, assurait par exemple la permanence à Lormont(...). Les associations comme le CIDFF, le CACIS, L Burn... ont été particulièrement actives durant la crise pour accueillir les victimes. »*.

En outre, pour la campagne d'information, les boulangers et pharmaciens ont été mis en alerte et ont servi de canal de diffusion des numéros d'urgence. Il en est de même pour les médiateurs et agents de veille sur les quartiers (dont l'activité n'a pas été interrompu par la crise sanitaire) qui ont bénéficié d'une formation sur les violences conjugales.

De ce qui précède, on a pu constater que la crise a généré d'énormes difficultés pour les jeunes et les personnes âgées.

### 1-2 **Jeunesse et aînesse dans la métropole bordelaise: entre isolement et discrimination**

*«Quand il y a une crise sanitaire ou une situation qui peut être préoccupante, il y a des plans qui se déclenchent afin que les personnes âgées puissent être contactées pour voir si elles ont des difficultés,*

*des personnes pour les aider à faire leurs courses...»: c'est ainsi que la chargée de mission de la ville de Bordeaux présente la déclinaison du processus d'accompagnement des seniors stigmatisés en raison de leur vulnérabilité face au virus. De ce fait, «le CCAS, la Direction seniors et de l'autonomie ont assuré la continuité du service de livraison des repas à domicile. C'est une politique qui était déjà amorcée avant la crise et qui ne pouvait pas s'arrêter avec la crise. » ajoute-t-elle.*

Concernant les jeunes, hormis l'organisation de la collecte des dons de protection hygiénique dans les mairies de quartier dans le cadre de la lutte contre la précarité menstruelle, la ville est venue en appui à la prise en charge des violences «LGBTphobes» en particulier pour celles et ceux «qui ont dû être enfermés.e.s dans des familles n'acceptant pas leur orientation sexuelle».

En externe, tous les problèmes mis en lumière durant la crise étaient «des critères de discrimination déjà identifiés auparavant». L'expérience des deux dernières années est édifiante sur les enjeux de la prise en charge des inégalités dans une perspective plus axée sur leurs spécificités:

*«Il y avait beaucoup d'actions*

*générales sur l'égalité femme-homme, les LGBTQI+, la lutte contre le racisme et l'antisémitisme; mais il n'y avait pas forcément de plans ou d'actions ciblées de lutte contre le racisme ou antisémitisme. Là par exemple c'est une des choses sur lesquelles on est entrain d'approfondir et travailler plus. »*

Ainsi, à coté de tous ses aspects négatifs, la pandémie de covid-19 permet une réflexion critique sur la gestion des écueils de notre société. Elle questionne la capacité des acteur.trice.s compétent.e.s à prendre en charge les enjeux liés aux inégalités et induit la nécessité de les aborder de manière différente. Pour autant, Mahé Giraud «n'a pas l'impression qu'il y ait eu une nouvelle politique publique qui soit née de la crise sanitaire».

On comprend de ce point de vue que ce sont des questions déjà pensées que la crise a permis de remettre à l'ordre des priorités.

En interne, les réalisations en matière d'égalité homme-femme s'inscrivent dans un plan d'actions triennal décliné par la métropole dans le cadre de sa labellisation. L'effet «crise covid», comme en externe, concerne la thématique des violences conjugales «qui a visiblement fait un boom» selon Sandrine Darriet, chargée de mission Innovation sociale et Egalité de la métropole.

## 2- Mesures internes

### 2-1- Les violences conjugales: encore et toujours

«En interne, c'est surtout sur les violences conjugales qu'on a constaté une augmentation (...) On n'avait jamais eu autant de remontées de violences conjugales chez nos agents à la fois des femmes victimes et des hommes auteurs»: c'est par ces mots que Sandrine Darriet présente la dimension transverse des violences intrafamiliales dont les répercussions s'étendent au personnel de la métropole. Pour y faire face, «les assistantes sociales chargées de l'accompagnement ont demandé à être formées sur cette question» ajoute-t-elle.

Outre le volet formation, la métropole a entamé une campagne de communication à destination de ses agent.e.s portant sur le rappel des dispositifs en place: «on a organisé une conférence de sensibilisation, on a mis dans les toilettes les numéros d'urgence et rappeler la possibilité d'être pris en charge par des associations dédiées sur le territoire ».

Les violences subies, les responsabilités parentales et professionnelles sont entre autres des facteurs qui posent la question très cruciale du bien-être des salarié.e.s de la fonction publique territoriale.

Si nous n'avons aucune donnée genrée sur les responsabilités parentales des agent.e.s de la métropole, sur les responsabilités professionnelles en revanche, contrairement à ce qu'on a pu voir jusque-là, ce sont les hommes qui ont été en première ligne: «Les services sollicités autour de nous étaient des services plutôt d'interventions auprès de la population et donc on a plus de services d'hommes qui ont été sollicités que de services de femmes. Mais cela est propre aux compétences de la métropole. Je pense par exemple à la collecte des déchets, au transport... ce sont des compétences qui ne se sont pas arrêtées pendant la crise sanitaire».

Dans un contexte où les responsabilités parentales se sont davantage accrues du fait de l'internalisation des activités scolaires et périscolaires, on peut déduire que pour ces agent.e.s de terrain, la charge mentale peut être très importante notamment pour les pères de familles monoparentales.

A ce niveau, il est important de souligner que pour ces fonctionnaires des métiers non télétravaillables, le premier facteur de mal-être lié à la charge psychologique provient des préoccupations domestiques. Au regard des contraintes parentales, la métropole leur offrait la possibilité de s'absenter sans que cela ne porte

préjudice à leur rémunération sous réserve de justification (\*). Sur la conciliation des temps de vie, il était également possible *«de faire un temps partiel quotidien ou de faire sa semaine en quatre jours et demi»*. ajoute la chargée de mission de la métropole. A l'inverse du premier dispositif qui a émergé durant la crise sanitaire, ceux évoqués en deuxième lieu existaient déjà avant la crise.

L'augmentation de la charge de travail chez un certain nombre d'agents de la métropole est le second facteur de mal-être identifié. Or, comme abordé préalablement, il existe un lien étroit entre charge de travail et burn-out professionnel.

## 2-2 Charge mentale et burn-out: le combo crise sanitaire et changement d'équipes municipales

*«Il y a eu beaucoup de choses à la ville de Bordeaux avec la crise sanitaire et donc un état d'urgence à gérer pendant deux ans, et un changement d'équipe municipale. Avec les nouvelles équipes, il y a une forte envie de faire bouger les choses et donc une forte demande de changement»*

Mahé Giraud, Chargé de mission Égalité, Diversité et Citoyenneté de la ville de Bordeaux

Le burn-out est un phénomène qui

préexistait à la crise avec une faible proportion de fonctionnaires concernés. Les contraintes organisationnelles induites par la vie politique locale associées à la réalité du contexte sanitaire ont entraîné une explosion de la surcharge et de la fatigue. De ce point de vue, selon Sandrine Darriet, *«c'est très difficile de mesurer l'aggravation des inégalités de genre d'autant plus avec les règles d'anonymisation.(...) les agents n'ont pas toujours envie d'en parler et il faut vraiment que ça passe par une assistante sociale ou une psychologue. Dans ma Direction, on peut juste faire de l'information, de la communication, de la sensibilisation»*. Ce discours soulève la question de la coordination des services. On se rend compte que le burn-out (pourvu d'une forte dimension genrée) est un fléau davantage géré par la Direction des ressources humaines auprès de laquelle les agent.e.s chargé.e.s d'accompagner les personnes en souffrance rendent compte.

Mahé Giraud nous présente l'état des lieux de la situation au niveau de la ville de Bordeaux en ces termes: *«aujourd'hui on a l'impression que tous les services sont sous l'eau. (...) ça fait 5 ans que je suis à la ville. Je savais qu'il y avait quelques personnes dans d'autres services qui avaient pu le vivre mais là, on en entend*

\*Entretien anonyme du 16 juin 2022 avec une référente égalité de Direction ( métropole )

*régulièrement autour de nous. On a l'impression d'avoir beaucoup plus de situations et de gens plus proches. Je pense que c'est ainsi dans toutes les directions générales de la ville. », nous explique-t-elle.*

Le constat établi à l'échelle des agent.e.s de la ville de Bordeaux semble être à l'image de la situation de l'ensemble des salarié.e.s de la métropole. Au regard de la recrudescence de la détresse mentale, «il a été rappelé aux agents l'existence de cellules psychologiques pouvant être contactées 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7» affirme Sandrine Darriet.

La pandémie a par ailleurs permis de renforcer le dispositif de prise en charge de l'égalité femme-homme dans l'une des 28 communes de la métropole.

### **2-3- Crise sanitaire et «égalité» en milieu professionnel: une brèche colmatée**

*«Je suis en fonction depuis le 22 mars 2020. (...) J'avais une précédente collègue qui est partie il y a deux ans. En deux ans il s'est rien passé. S'il y a eu des choses réalisées c'est peut-être dans les politiques classiques de la ville (...) mais je ne sais si c'est sous l'angle égalité homme-femme.»*

Béatrice Jacques, Référente égalité d'une commune de la métropole  
(\*)

La crise socio-sanitaire et son effet dégradateur de la situation déjà

alarmante de l'égalité femme-homme a «redonné vie» à la notion de genre et visibilisé des problèmes dans le cadre du réenclenchement du processus: «Là je commence à reprendre le flambeau mais c'est très (2 fois) difficile. Même si la Ville affiche une volonté, pour mes collègues, je viens en plus. Pour l'instant ma mission c'est avoir des rendez-vous avec les collègues pour pouvoir mettre en place un plan d'action. J'ai mis trois mois pour avoir des référentes en Direction. Maintenant je vais faire des réunions» nous dit-elle.

Arrivée en fonction à une période marquée par l'internalisation de l'activité professionnelle et sans passation de service avec la précédente responsable, la nécessité d'un travail préalable d'identification des politiques de la ville en rapport avec l'égalité se pose et complexifie la mission qu'elle s'est assignée: «J'ai beaucoup de mal. (...) J'en suis au niveau de me faire identifier par mes collègues et de créer du lien avec eux. (...) C'est très dur à enclencher et pour autant je n'arrive pas sur une feuille blanche. Il y avait des choses, il y a des choses qui sont déjà enclenchées dans la ville: c'est ce que je voudrais déjà identifier» ajoute-t-elle.

Aussi, cela sous-tend le fait qu'il n'y ait pas d'état des lieux de l'impact genré de

\*Béatrice Jacques est un nom attribué pour préserver l'anonymat de l'interviewée (entretien anonyme du 13 juin 2022)

la covid-19 dans cette commune de la métropole et ce, après deux ans de crise. Ainsi, il semble légitime de questionner l'efficacité des mesures entreprises au cours de cette période.

## **V- Les réalisations à l'aune de la crise sanitaire: quelle efficacité?**

Dans cette rubrique, nous essayerons d'aborder l'efficacité des solutions apportées à la crise sanitaire en mobilisant le retour des associations concernant les mesures d'urgence ainsi que nos indicateurs: «éga-conditionnalité» pour les mesures externes et «bien-être» pour les mesures internes.

### **1- Mesures externes: l'urgence économique et sociale**

#### **1-1 Hébergement et violences conjugales: des efforts consentis mais insuffisants**

Chaque année, le nombre de places d'hébergement connaît une légère hausse. Cependant, nous constatons que la marge de progression pour adapter les capacités d'accueil aux besoins, reste énorme en Nouvelle Aquitaine. Cette réalité régionale reflète celle de la France dont la capacité d'accueil globale est estimée à plus de 100.000 places est jugée insuffisante (185).

Avant la crise, en 2019, Clara Azevedo (186) conseillère départementale déléguée à l'égalité homme-femme et quelques associations régionales soulignaient déjà ce déficit:

*«on reste sur notre faim. On demandait avec les associations 1,3 milliards d'euros, et on a eu la moitié. On demandait aussi une vraie politique pour l'hébergement d'urgence, et on a eu 1000 places dans toute la France.»* Clara Azevedo (2019)

*«on n'a pas le nombre suffisant de places d'hébergement d'urgence. Sur 600 demandes, on répond presque 6 fois sur 7 qu'on ne peut pas accueillir la personne. Or une femme qui veut quitter son mari, si elle n'a pas de logement sûr, elle ne peut pas porter plainte».*

Jean-Louis Roux-Salembien, Directeur de l'APAFED, 2019

Malgré les efforts consentis pour la réduction de l'écart creusé par le contexte sanitaire en matière d'égalité homme-femme, on constate qu'il subsiste une inadéquation entre les besoins sans cesse croissants dû notamment à l'explosion des violences conjugales et les capacités réelles de couverture. A titre d'exemple, le bilan de la première année de la crise sanitaire dressé par l'APAFED met en exergue le rejet de trois demandes d'hébergement sur quatre pour motif

(185) <https://www.sanitaire-social.com/annuaire-action-sociale/hebergement-social/liste-nouvelle-aquitaine>

(186) Mélanie Juvé, Violences faites aux femmes: "des mesures insuffisantes" regrettent des associations en Gironde, France Bleu Gironde, Novembre 2019

d'atteinte de la limite des capacités d'accueil: «En 2020, plus de 2 500 personnes ont contacté l'A.P.A.F.E.D. et nous ne pouvons traiter, hélas que 25 % des demandes. Mais nous faisons tout pour accueillir les victimes, les héberger et surtout les accompagner le plus loin possible vers l'autonomie ». (187)

En croisant les informations issues de ces discours, on se rend compte que les politiques en faveur de l'hébergement ont multiplié par 7 la capacité d'accueil de l'A.P.A.F.E.D qui est passé du rejet de 6 demandes sur 7 en 2019 (soit 90 personnes prises en charge sur 600) au rejet de 3 demandes sur 4 (soit 625 personnes prises en charge sur 2500).

### **1-2- Aide alimentaire: un remède efficace contre l'aggravation de la pauvreté**

Selon l'Insee (2021), la pandémie n'a pas aggravé la pauvreté en France. Cette situation s'explique en partie par le déploiement tant à l'échelle nationale que locale d'un fort dispositif solidaire permettant d'amortir les conséquences économiques de la crise (188). L'aide alimentaire a joué un rôle prépondérant dans la visibilité et la prise en charge de la précarité. En effet, 5 à 7 millions de personnes ont bénéficié de ce dispositif en 2020 (189) dont près de ¾ sont des femmes (190).

### **1-3 Urgence économique: un investissement massif dans les secteurs d'activité fortement masculinisés**

L'ensemble des constats établis à ce jour convergent sur l'aggravation des inégalités en défaveur des femmes dû aux conséquences sociales et économiques de la crise sanitaire. Les mesures issues du plan de relance sectoriel tendent à conforter ce déséquilibre. En effet, comme on n'a pu le voir, l'industrie a bénéficié d'une forte subvention en Nouvelle-Aquitaine. Or, c'est un secteur avec un taux d'emploi des femmes de 29% (191). Outre sa non mixité, c'est un secteur qui représente une faible part du marché de l'emploi (192).

A titre comparatif et pour rappel, l'Industrie a bénéficié de 35,3 millions contre 700 000 Euros pour l'Economie Sociale et Solidaire (193), secteur pourvoyeur d'emploi pour les femmes qui représentent 68% des salarié.es (194) et disposant d'une forme d'organisation qui met l'entrepreneuriat au coeur des projets de réinsertion des personnes «éloignées de l'emploi» (195). De ce point de vue, le faible investissement régional dans les secteurs féminisés sous-tend d'une part, la priorité accordée à la préservation des emplois par rapport à la création d'emploi; et d'autre part,

(187) Gironde le Département, Regards Croisés, Catherine et Naïma, la cause des femmes avec l'APAFED, 8 mars 2021

(188) Nathalie Silbert, La crise du covid n'a pas aggravé la pauvreté en France, "Les Echos", 3 novembre 2021

(189) Claude Fouquet, Pauvreté: 5 à 7 millions de personnes ont eu recours à l'aide alimentaire en 2020, Les Echos, 18 novembre 2021

(190) Région Nouvelle Aquitaine, Webinaire: égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations, youtube, 8 Mars 2021

(191) Mixité dans l'industrie: un enjeu porté par l'ensemble des acteurs du Coq Bleu, "la French Fab", Juin 2021

(192) Fondation des femmes, L'impact du covid-19 sur l'emploi des femmes, 2021 P36

(193) Rapport d'activité 2020: l'Etat en Nouvelle-Aquitaine, op. cit

(194) Seulement 13% de femmes cadres dans l'ESS, Carenews, Mars 2019

(195) Plan d'action "réaliser l'égalité en Nouvelle-Aquitaine", 2021 p 59

la moindre prise en compte du déséquilibre accentué par le contexte de crise en ce qui concerne les inégalités de genre. Ce qui pose de fait, la question de l'égaconditionnalité (\*) des subventions en Nouvelle-Aquitaine

### 1-3-1 Egaconditionnalité en Nouvelle Aquitaine: un processus en phase de mise en oeuvre

Le conditionnement des finances publiques au respect de la parité a longtemps été présenté comme un levier majeur de la lutte contre les inégalités. Bien que la crise ait révélé des carences en ce qui concerne l'application réelle de ce principe, il constitue aujourd'hui, l'une des priorités de la politique régionale. Ainsi, de nombreuses actions sont entamées par la DRDFE et les élus néo-aquitains pour trouver un palliatif à cette situation:

*«On a lancé un travail avec un cabinet qui est tout au début qui consiste à expertiser deux directions de l'Etat pour analyser combien elles mettent d'argent dans promotion de l'égalité femme-homme de façon directe ou indirecte. Nous avons par exemple une convention avec l'ARS pour essayer de travailler sur la question de la mixité, des inégalités de genre dans la santé et en parallèle, on est entrain de préparer (...) une convention avec l'éducation nationale. On essaie de déployer comme ça des actions en commun pour faire en sorte que cette question soit prise en compte dans les politiques publiques.»*

Sophie Buffeteau, Directrice Régionale aux droits des femmes et à l'égalité

En prélude de l'application du principe, la DRDFE s'attèle à dresser le bilan

des réalisations financières qui, outre la mise en évidence des sommes investies dans l'égalité femme-homme, déterminera les axes à investir pour une meilleure déclinaison de la politique de l'égaconditionnalité. Cet élan est également impulsé par la nouvelle mandature:

*«L'éga-conditionnalité (...) c'est quelque chose dont on parle depuis quelques années mais qui n'avait pas du tout été concrétisée non pas parce qu'il n'a pas été pensé mais parce qu'il n'a pas été mis en priorité. (...) Aujourd'hui, c'est un sujet qui est pris en compte par les nouveaux élus puisqu'on en a un qui est spécialement missionné sur cette question.»*

Sylvie Marcadie, Chargée de mission égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations en Nouvelle-Aquitaine

En 2022, ce que le Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes présentait en 2016 comme un moyen de lutte contre les «stéréotypes de sexe» (196), devient une réalité suivie et accompagnée par les autorités locales. Si rien ne semble indiquer au travers de nos entretiens que cela soit dû à l'effet de la crise sanitaire, on peut tout de même émettre l'hypothèse selon laquelle elle y aurait largement contribué compte tenu des inégalités mises en lumière.

En interne, le bouleversement des conditions de travail a donné à la hausse du sentiment de mal-être en rapport avec l'isolement, la conciliation des temps de

\*le fait de conditionner l'attribution des fonds publics au respect des règles paritaires ou d'actions en faveur de l'égalité homme-femme (196) <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/stereotypes-et-roles-sociaux/travaux-du-hce/article/activer-l-ega-conditionnalite-ou>

vie et la charge de travail

## **2- Mesures internes: le bien-être comme indicateur**

Tout d'abord il est important de souligner l'enjeu épistémologique lié au fait que notre raisonnement s'appuiera exclusivement sur les discours des actrices en charge de l'égalité en Nouvelle-Aquitaine sachant que c'est aux attentes des agent.e.s qu'il a fallu répondre.

Ensuite, rappelons que nous n'avons pas suffisamment d'informations internes concernant la Région Nouvelle-Aquitaine et le département de Gironde pour les raisons évoquées plus haut.

Enfin, au niveau de la DRDFE composée entièrement de personnel féminin nous ne pourrions de fait aborder l'efficacité des mesures au prisme de l'égalité homme-femme

### **2-1 Bien être et relation professionnelle: une potentielle baisse des discriminations et des disparités salariales à l'échelle de la métropole et de la ville**

Depuis 2018 à l'échelle de la métropole, une étude est menée tous les deux ans pour mesurer le ressenti discriminatoire

des agent.e.s. Celle réalisée en fin d'année 2020 montre que 12% d'agent.e.s se sont senti.e.s discriminé.e.s. Précisons que la tendance globale des discriminations au cours de la première année de crise sanitaire est en baisse de 5 points par rapport à la précédente étude. De ce fait, deux hypothèses sont plausibles:

- L'effet des confinements qui ont considérablement affecté les interactions réelles en milieu professionnelle par la baisse de l'activité et l'émergence du télétravail
- L'effet des politiques publiques mises en oeuvre dans le cadre de la lutte contre les inégalités en milieu professionnel

Pour l'heure, nous ne pouvons confirmer ou infirmer l'une ou l'autre. L'étude prévue en fin d'année 2022 sera édifiante sur les conclusions à tirer.

Par ailleurs, dans la fonction publique territoriale, les agent.e.s ont bénéficié d'une protection économique à l'aune de la crise: *«On a été tous payés que l'on travaille ou pas. C'est un luxe qu'on avait dans la fonction publique qui n'existait pas dans le secteur privé. De ce fait, on n'a pas eu plus d'inégalités salariales que l'on en a d'habitude»*. Ce discours de la chargée de mission de la métropole montre que la crise sanitaire en particulier la période des confinements n'a pas eu d'impact

significatif sur les disparités en termes de rémunération entre les hommes et les femmes. En ce qui concerne la ville de Bordeaux, Mahé Giraud nuance les propos ci-dessus : *«Sur l'année 2020, l'écart salarial entre les hommes et les femmes s'est très largement réduit parce que les éléments variables de paie, les heures supplémentaires n'ont pas eu lieu. (...) Et beaucoup d'agents notamment de catégorie C ont bénéficié d'une prime covid»*. Bien que cette avancée soit circonstancielle, elle montre qu'en temps normal, les primes, absences, heures supplémentaires sont en faveur des hommes. La crise fournit ainsi des pistes de réflexion sur les éléments variables de paie comme levier de régulation des inégalités de salaire.

## **2-2 Bien-être et santé : une moindre sollicitation des dispositifs en place**

Nous savons que la crise a été favorable à la hausse de la charge de travail et de la détresse mentale des agent.e.s. Pour autant, les demandes d'assistance auprès des services d'accompagnement sont assez faibles: *«la cellule psychologique pour laquelle on a fait beaucoup de pubs a été très très peu sollicitée pendant la crise sanitaire»*, déplore Sandrine Darriet.

Les agents se sentent-ils mieux quand ils

vont travailler? Ont-ils réellement connaissance de ces dispositifs? Si oui, pourquoi ne les sollicitent-ils pas? Voici entre autres des questionnements qui méritent d'être investis.

Par ailleurs, l'égalité homme-femme et la santé au travail sont deux notions imbriquées notamment en raison de leur caractère multifactoriel (burn-out lié à la charge de travail et la charge domestique par exemple). Or, à l'échelle de la métropole, elles sont abordées de manière séparée et pas nécessairement coordonnée: *«La santé, ce n'est pas moi qui m'en occupe, c'est plutôt la Direction des Ressources Humaines qui a un centre qualité de vie au travail et qui mesure très régulièrement les risques psychosociaux tous les deux ans. (...) Les deux missions égalité de la ville et de la métropole ne sont pas rattachés à la DRH.»* nous confie la chargée de mission égalité.

Ce discours induit la nécessité d'une réflexion sur la coordination des services et sur le délai d'identification des risques psychosociaux dans un contexte où la santé au travail est devenue une problématique très pressante.

## **2-3 Bien être et charge de travail**

A l'ère de la distanciation sociale, le télétravail est apparu comme un outil efficace de conciliation des temps de vie

au point qu'il soit aujourd'hui ancré dans les moeurs professionnelles. Selon Sophie Buffeteau, cette forme d'organisation de l'activité est pourvue d'une forte dimension sociale et écologique:

*« Avant, je me déplaçais énormément sur toute la région Nouvelle-Aquitaine, avec l'usage des outils de visio, je me déplace moins. C'est un gain de temps que je peux consacrer à autre chose »*

De ce fait, le télétravail, *« personne n'a envie d'y renoncer »* affirme Sandrine Darriet.

Sous le format *« deux à trois jours de possibilité hebdomadaire »*, la conciliation des temps de vie est associée à la préservation de la sociabilité à l'occasion du travail.

## Conclusions

La crise socio-sanitaire que nous traversons a mis en exergue les écueils de notre société disparitaire et redéfini notre perception de l'essentiel. Bien que son impact systémique ait laissé une trace indélébile sur nos manières d'interagir, de travailler, d'étudier..., elle a par ailleurs permis d'évaluer la capacité des acteur.trice.s compétent.e.s à prendre en charge les enjeux posés en matière d'inégalité de genre et rendu visible un fort dispositif solidaire associatif et institutionnel pour combler les failles identifiées.

En Nouvelle-Aquitaine, la problématique des violences intrafamiliales a polarisé l'attention et a de fait bénéficié d'un investissement colossal. Pour autant, de nombreuses carences liées notamment au dispositif d'hébergement demeurent encore.

A l'aune du contexte, outre leur forte mobilisation pour répondre à la demande sociale pressante, la redéfinition de l'utilité sociale des métiers a nettement occulté les éducateur.trice.s spécialisé.e.s, les professionnel.le.s de la petite enfance, du grand âge..., figures du «mal-être» et du «mal à être»

professionnel (P.Dugué, 2020). Ce constat pose plus largement la problématique de la charge mentale pour les professionnel.le.s du *care* et de la santé dont les effectifs sont majoritairement féminins.

Au vu de l'asymétrie persistante entre l'explosion de la demande sociale de soins d'une part et des moyens humains, techniques et financiers pour y faire d'autre part, l'hôpital public demeure deux ans après le début de l'épidémie, l'illustration la plus sémiante de la pénibilité des conditions de travail. En Nouvelle-Aquitaine, le taux d'abandon de poste est en progression.

L'élément sous-jacent à cette situation est la moindre prise en charge des métiers du *care* et de la santé en comparaison aux métiers fortement masculinisés comme ceux de l'industrie par exemple.

Ce qui pose aujourd'hui un véritable enjeu relatif à la désorganisation poussée de l'activité dans ces secteurs d'activité en tension.

Dans le cadre interne, la charge mentale et le burn-out constituent une réalité pour les agent.e.s de la fonction publique territoriale en particulier pour les femmes encore défavorisées dans la répartition des tâches domestiques. Si les conséquences de cette surcharge ont fait l'objet d'une prise en charge via un large

travail de communication en vue d'orienter les personnes en détresse vers les structures et services adéquats, pour autant, les dispositifs en place ont faiblement été sollicités. Aussi, force de noter que la démarche suivie est davantage de l'ordre de la réparation (accompagnement des victimes de burn-out) que de la prévention des risques dans les collectivités locales.

La sollicitation des compétences dites «masculines» par rapport à celles «féminines» et inversement constatée durant la crise, dénote d'un problème de fond: la non mixité des métiers qui constitue l'une des principales sources d'inégalités subies en milieu professionnel voire au delà. De ce point de vue, il est important de souligner que l'égalité professionnelle est un phénomène à double sens s'inscrivant dans un jeu d'équilibre des rapports de sexe avec d'une part l'encouragement des hommes vers les filières les plus féminisées et *vice versa* .

Dans la métropole bordelaise par exemple, la hausse du taux de féminisation constatée dans certains secteurs comme la filière de l'animation où on est passé de 70% de femmes en 2019 à 81% en 2020, participe de la consolidation de la division sexuelle du travail. Or, plus la composition des

salarié.e.s est paritaire, moins importantes seront les disparités notamment en termes de rémunération.

Hormis le sujet des violences conjugales, la plupart des chargées de mission interviewées partent généralement d'informations tirées dans les médias pour faire l'état des lieux de l'impact de la crise sanitaire sur la situation de l'égalité dans leur secteur d'intervention. Partant de ce constat, deux facteurs méritent d'être relevés:

- un moindre investissement ne permettant pas une appropriation plus fine de la réalité du contexte local sur ces questions
- une tendance à prioriser et à financer les politiques publiques en fonction des faits mis en lumière par les médias.

Or, comme on a pu le voir, le point de vue médiatique est lui même porteur de biais.

Pour finir, soulignons notre étonnement par rapport de la configuration actuelle du réseau mixte «égalité» constitué de femmes. Cela nous invite à nous demander comment parvenir à l'égalité réelle sans impliquer les hommes dans la gestion d'une question dont ils sont «*la moitié du problème et des solutions*» (C.Falcoz,2017).

# Préconisations



**Etude interne sur la moindre sollicitation des dispositifs  
(cellule psychologique, discrimination )**



**Création d'un observatoire régional des inégalités**



**Coordination des services Direction des ressources humaines et  
Mission égalité sur la thématique de la santé au travail**



**Prévention des détresses psychologiques: mise en place d'un  
dispositif permettant d'anticiper les risques et suivi régulier des  
agent.e.s**



**Prise en compte de la santé mentale dans l'offre de soin aux personnes  
âgées et aux jeunes**



**Oeuvrer davantage dans la mise en application des mesures issues  
du grenelle des violences conjugales**



**Introduire le ciblage des mesures et une prise en compte effective  
de la question de l'intersectionnalité dans l'évaluation du bien-être  
au travail et dans l'établissement des protocoles d'intervention**

# Annexes

## Annexes 1

Année 2020	Discriminations, Famille, Violences	égalité professionnelle	Culture générale et événements	Total
Mars-Mai	4	7	4	15
Juin-Août	6	5	6	17
Septembre-Décembre	8	5	8	21
Total	18	17	18	53

## Annexes 2

Année 2021	Discriminations, Famille, Violences	égalité professionnelle	Culture générale et événements	Total
Janvier-Mars	5	6	8	19
Avril-Juin	3	1	6	10
Juillet-Sept	0	0	2	2
Octobre-Déc	17	7	6	30
Total	25	14	22	61

## Annexes 3

Année 2022	Discriminations, Famille, Violences	égalité professionnelle	Culture générale et événements	Total
Janvier-Mars	12	20	33	65
Avril-Juin	6	7	17	30
Total	18	27	50	95

## Annexes 4

Année 2020	Santé	Education
Mars-Juillet	0	1
Aout-Décembre	3	0

## Annexes 5

Année 2021	Santé	Education
Janvier-Juin	3	2
Juillet-Décembre	1	0

## Annexes 6

Année 2022	Santé	Education
Janvier Juin	5	3

## **Annexes 7**

### **Guide d'entretien**

#### **Présentation de l'étude**

##### **1-(reprise offre de stage)**

- Objectiver l'expérience de la pandémie par les acteur.trice.s locaux.ales
- Recenser les politiques publiques mises en oeuvre pour favoriser le bien-être et l'égalité homme-femme dans le milieu professionnel et extra professionnel
- Participer à l'amélioration des actions entreprises pour atténuer les inégalités basées sur le genre dans les collectivités territoriales neo-aquitaines

##### **2- rappel sur le respect de l'anonymat et demande d'autorisation d'enregistrer (uniquement à des fins d'analyse)**

##### **3- Présentation de l'enquêté**

Fonction/ Année de prise de fonction/ Sexe/Age|

##### **4- Guide d'entretien: Covid et mesures palliatives face aux inégalités homme/ femme**

*nb: R/D/M= Région/Département ou Métropole employé selon le champ d'action de mon interlocuteur*

##### **I- Cadre externe**

- Au niveau de la Région/ du Département ou de la Métropole , la crise sanitaire a-t-elle eu les mêmes conséquences pour les femmes et pour les hommes? Si non,
- De quelle manière ces différences ont-elles été mesurées et dans quels domaines sont-elles les plus importantes?
- La crise sanitaire a t-elle davantage visibilisé les problèmes pour des groupes spécifiques à l'échelle R/D/M? (Jeunesse/Aîné.e.s du 3e age/ personnes en situation de handicap...)
- Ces constats ont-ils des conséquences aujourd'hui dans les politiques R/D/M?
- Est-ce que des thématiques que vous portiez au niveau de la mission égalité pendant le COVID ont-été reprises par l'exécutif? Si non, pourquoi?
- Est-ce que l'épidémie de coronavirus a fait émerger de nouveaux thèmes en rapport avec la question de l'égalité femme-homme au niveau R/D/M?
- Ces thèmes sont-ils inscrits sur l'agenda R/D/M?

## **Guide d'entretien (suite)**

- Au regard du constat que vous venez de dresser, qu'est-ce qui a été réalisé pour contenir cette aggravation? ( famille, travail, santé, autres domaines émergents? )
- Y a t-il eu une mutualisation des efforts avec les autres collectivités territoriales néo-aquitaines (R/D/M) dans le cadre des prises de décision relatives à la prise en charge de la question de l'égalité femme-homme?
- De quelle manière cette collaboration s'est-elle déployée à l'échelle locale? De quelle nature était-ce? (financière/humaine/matérielle...)
- D'autres acteurs institutionnels locaux (non cités par l'interviewé) ont ils participé à cette dynamique collective?
- Cette coordination interterritoriale a-t-elle donné lieu à des réflexions nouvelles sur la réduction des inégalités homme-femme? Lesquelles par exemple?
- Des acteurs externes ont-ils été associés à la gestion de la question de l'égalité ?
- Aujourd'hui, au regard de votre expérience, quels axes mériteraient d'être davantage investis pour la réduction des inégalités homme-femme?
- Quelles sont vos propositions?

### **II- Cadre Interne**

- Au sein des personnels (R/D/M), avez vous constaté des améliorations et/ ou des aggravations en matière d'égalité femme-homme depuis le début de la crise sanitaire?
- De quelle manière ces améliorations ou aggravations ont-elles été observées et mesurées? Dans quels domaines ont-elles été les plus importantes ?
- La crise sanitaire a t-elle davantage visibilisé les problèmes pour des groupes spécifiques (Senior, personnes en situation de handicap...) au sein des personnels R/D/M?
- Ces constats ont-ils des conséquences aujourd'hui dans l'élaboration des politiques et des mesures mises en place à destination des personnels R/D/M?
- Est-ce que l'épidémie de coronavirus a fait émerger de nouveaux thèmes en rapport avec la question de l'égalité femme-homme dans le cadre de la gestion du personnel?

## Guide d'entretien (suite et fin)

- Ces nouvelles thématiques figurent-elles dans les priorités en tant qu'employeur (R/D/M)?
- Depuis le début du confinement, des actions ont-elles été entreprises dans le cadre de l'amélioration du sentiment de bien-être du point de vue de l'égalité homme-femme à destination des personnels R/D/M?
  - bien être et conciliation des temps de vie
  - bien être et charge de travail
  - bien être et relation professionnelle
  - bien être et santé
- Des acteurs externes ont-ils été associés à la réflexion autour de l'amélioration des conditions de travail des personnels en matière d'égalité femme-homme?
- Les solutions apportées ont-elles répondu à vos attentes ?
  - Si oui, quels éléments vous permettent d'affirmer cela?
  - Si non, Pourquoi?
- A titre personnel, y a t-il une expérience liée à l'égalité femme-homme qui vous aurait particulièrement marquée au cours de cette période?
- Au regard des difficultés évoquées au cours de cet entretien, de quelle façon votre expérience de travail ou celle de vos collègues peut être améliorée du point de vue de l'égalité homme-femme?
- A votre avis, qu'est-ce qui aurait pu être mis en place pour atténuer tel problème ou tel problème évoqué préalablement?
- Sur la question de l'égalité professionnelle de manière générale, quels sont selon vous, les axes d'amélioration et quelles solutions proposez-vous?

## Annexes 8

### Mesures: le département de Gironde 2020

Le département: la Gironde			
Mesures internes			
2020	Actions	Champ	type de mesure
Mars	Enquête interne (par questionnaire) destinée aux agents du département sur le ressenti concernant l'égalité F-H, la conciliation des temps de vie, les discriminations et violences au travail	Bien-être et conditions de travail	Prospection
	cadre de concertation avec le service Europe autour de l'égalité professionnelle suivi de la diffusion d'un questionnaire au terme du plan d'Action Départemental pour l'égalité F-H (2016-2020)	Bien-être et conditions de travail	Prospection
Avril-Juillet	Annulation de 4 événements portant sur la sensibilisation des agents à la lutte contre les discriminations, les violences et la précarité menstruelle	/	/
Septembre	lancement de la création de l'institut de formation du Management	Bien-être et conditions de travail	Formation/Sensibilisation

Mesures externes			
2020	Actions	Champ	type de mesure
Mars	Enquête externe (par questionnaire) destinée aux jeunes du département sur l'égalité homme-femme (cible: Collèges et membres du Conseil Départemental des Jeunes)	Education	Prospection/formation/sensibilisation
Avril	Mise à disposition d'un numero d'urgence des Avocats bordelais dans le cadre du conseil et de l'accompagnement des femmes victimes de violences intrafamiliales	Famille	Accompagnement
	Subvention à hauteur de 60 000€ allouée à la Maison d'ELLA	Santé	Financière
	Création de points d'accueil éphémères pour les victimes de violences conjugales et intrafamiliales dans les centres commerciaux Bordeaux Mériadeck, Bordeaux Lac, Mérignac Soleil et Lormont Quatre Pavillons.	Famille/ Violences	Accompagnement
	Mise à disposition d'un numéro d'urgence pour les hommes sur le point de passer à l'acte	Violences	Accompagnement
Octobre	Annulation et report du temps annuel consacré à la lutte contre les stéréotypes dès le plus jeune âge	/	/
Novembre	Campagne de communication grand public et création d'un outil "moteur de recherche" permettant aux professionnels et aux girondin.e.s de trouver une structure pouvant répondre à leurs besoins (information, accueil , sécurité) dans le cadre des violences dont ils sont victimes ou témoins	Général	Sensibilisation/ Accompagnement

## Annexes 9

### Mesures: Bordeaux métropole

Mesures externes <sup>16</sup>			
2020	Actions	Champ	type de mesure
Mars-Mai	Subvention de la "Maison des femmes de Bordeaux" dans le cadre de la lutte contre les violences intrafamiliales	Famille	financière (pluriannuelle)
	17 000 € de subvention de fonctionnement du centre d'information des droits des femmes et des familles	Famille	financière (pluriannuelle)
	48 500 € de subvention à quatre actions: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promo femmes (prévention, accueil, accès aux droits)</li> <li>• la table cana formation (formation CAP cuisine)</li> <li>• Association "sew et laire" et "la maison pour rebondir" dans le cadre de la promotion de l'entrepreneuriat au féminin</li> <li>• L'espace textile</li> </ul>	Travail	Financière
	Financement d'une Etude sur le sentiment de discrimination dans les quartiers politiques de la ville de Bordeaux (ARESVI)	Général	Prospection
Décembre	Réflexion autour d'une méthode commune sur le budget genre et la mise en oeuvre d'une approche transversale de l'égalité sur le territoire	Général	Prospection

Mesures Internes			
2020	Actions	Champ	type de mesure
Mars	Journée thématique sur la conciliation des temps de vie suivi de: <ul style="list-style-type: none"> <li>• la diffusion d'un questionnaire (cible personnel)</li> <li>• cadre d'échange sur les enjeux de l'égalité H-F et conférence sur le burn-out</li> </ul>	Bien-être et conditions de travail	prospective
Mars	Publication d'un article dans le magazine Tribu sur les labels Egalité professionnelle et Diversité		communication
Octobre	Création d'un glossaire "Egalité femmes-hommes"		formation/sensibilisation
Novembre	Diffusion d'un questionnaire mail et papier sur les ressentis discriminatoires (cible ensemble des agents)		(prospective) bi annuelle
Décembre	Recensement et diffusion dans les bulletins de paie d'une plaquette des différents dispositifs d'accompagnement en matière de lutte contre les discriminations		communication

## Annexes 9

### Mesures: Bordeaux métropole

Mesures externes			
2021	Actions	Champ	type de mesure
Janvier-Juin	Réalisation de l'enquête sur le sentiment de discrimination	Général	Prospection
	Après un arrêt en 2020 à cause de la crise, reprise de la sensibilisation grand public en partenariat avec TBM et les Mairies sur le harcèlement et distribution de 5000 guides de lutte contre les violences sexistes et sexuelles	Transport	Sensibilisation
	48 000€ Alloués au fonctionnement de l'APAFED (Association pour l'Accueil des Femmes en Difficulté)	Violence/ Famille	Financière
	17 500€ alloués au fonctionnement CACIS (Centre Accueil Consultation Information Sexualité) pour le financement de "la maison d'ella"	Violence/ Famille	Financière
	11 000€ alloués au fonctionnement du CIDFF (Centre d'Information sur le Droit des Femmes et des Familles) + 17 000€ de subvention	Violence/ Famille	Financière
	10 000€ alloués à "la maison des femmes" de Bordeaux	violence/ insertion pro	Financière
	Financement plan d'action "mixité des emplois et insertion professionnelle" et plan d'action "économie sociale et solidaire" à hauteur de 19 650€	insertion pro	Financière
	10 000 alloués au "Planning Familial" et 3000 € aux "orchidées rouges"	Famille/E ducation	Financière
28 Juin 2021	Projet de création de deux nouveaux centres pour la prise en charge de près de 1000 auteurs de violences conjugales par an dans les départements de la Nouvelle Aquitaine	Famille	
septembre 2021-Mars 2022	Enquête "Ménages" lancé par la Direction Générale Mobilités pour évaluer l'impact des inégalités de genre au sein des unités domestiques	général	Prospection

Mesures Internes			
2021	Actions	Champ	type de mesure
Mai-Octobre	Ajout du module égalité et non-discrimination à la formation des encadrants suivi de la formation d'une soixantaine de cadres	Bien-être et conditions de travail	formation/ sensibilisation
	sensibilisation du personnel à l'accueil et à l'accompagnement des personnes victimes de discrimination par l'association Centre Accueil Consultation Information Sexualité dans le cadre du projet Angela	Bien être et conditions de travail	formation/ sensibilisation

# Bibliographie

## 1- Revue de presse nationale et locale

**Valérie Deymes**, «le confinement révélateur des inégalités entre les femmes et les hommes», sud-ouest, Avril 2020

**Helène Rietsch**, «covid-19: une charentaise montre comment la crise exacerbe les inégalités homme-femme», sud-ouest, mai 2020

**Sud-ouest, AFP**, «La pandémie retarde les progrès vers l'égalité homme-femme d'une génération», Mars 2021

**Valérie Deymes**, «Avec le Covid, les femmes ont été en première ligne, les inégalités aussi», Sud-ouest, Mars 2021

**Valérie Deymes**, «le covid n'a pas fait exploser les inégalités mais a révélé et creusé celles qui existaient déjà», sud-ouest, Juillet 2021

**Mathilde Damgé**, «Salaires, médias, santé ... des avancées vers l'égalité stoppées par la pandémie», Le Monde, 2021

**Top Santé**, «le covid, les confinements et nous: notre guide pour bien vivre avec», Europresse, 2021

**Christine Dalloway**, «Après la pandémie, l'heure des comptes pour les femmes», 2020

**Forbes**, «Harcèlement sexuel: l'impact de la covid-19», décembre 2020

**Marine Protais**, «Dans la tech, les femmes se font davantage harceler depuis le passage au télétravail», L'ADN, Avril 2021

**Carenews**, «Télétravail et inégalités de genre: comment y faire face?», Europresse, Avril 2022

**Anna musso**, «Crise sanitaire: quelles menaces sur les droits des femmes?», L'humanité, Europresse, Octobre 2020

**Anne Chemin**, «l'effacement des femmes de savoir pendant la crise sanitaire», Le Monde, Europresse, Juillet 2020

**Le Monde**, «la crise sanitaire a accentué la sous-représentation des femmes dans les médias», Juin 2020

**Leila Marchand**, «la santé mentale des soignants, victime collatérale du coronavirus», les Echos, Juin 2020

**France culture**, «Lutte contre le Covid-19: les femmes en première ligne?» , 12 mai 2021

**Sandra Lorenzo**, «Face au coronavirus et au confinement, pourquoi les femmes paient un si lourd tribut», Huffpost, mai 2020

**Camille Froidevaux-Metterie**, «le poids des émotions: la charge des femmes», AOC, in Société, Avril 2020

**Dorothee Duchemin**, «égalité salariale: près de 50 ans après, la loi toujours pas appliquée» , Le journal des femmes, In Europresse 2021

**Anne-Sophie le Chevalier**, «Peu rémunérées, les femmes toujours dernières de cordée», Libération, in Europresse, 2021

**La Croix**, «Covid-19: les Français inégaux face à la solitude pendant les confinements», Europresse, Avril 2022

**OXFAM**, «Comment un an de crise sanitaire et économique est venu accentuer les inégalités Femmes-Hommes», SD

**Rémi Uro, David Doukhan**, «Etude INA: pendant le confinement, le temps de parole des femmes a baissé à la télévision»

**France Culture**, «Lutte contre le Covid-19: les femmes en première ligne?», France culture, 12 mai 2021

**Sandra Lorenzo**, «Face au coronavirus et au confinement, pourquoi les femmes paient un si lourd tribut», Huffpost, mai 2020

**Camille Froidevaux-Metterie**, «le poids des émotions: la charge des femmes, AOC, in Société», Avril 2020

**Dorothee Duchemin**, «égalité salariale: près de 50 ans après, la loi toujours pas appliquée» , Le journal des femmes», In Europresse 2021

**Anne-Sophie le Chevalier**, «Peu rémunérées, les femmes toujours dernières de cordée», Libération, in Europresse, 2021

**La Croix**, «Covid-19: les Français inégaux face à la solityude pendant les confinements», Europresse, Avril 2022

**Oxfam**, «Comment un an de crise sanitaire et économique est venu accentuer les inégalités Femmes-Hommes», SD

**Rémi Uro, David Doukhan**, «Etude INA: pendant le confinement, le temps de parole des femmes a baissé à la télévision», 2020

**Delphine Connes**, «l'égalité Homme/Femme», Université Numérique Francophone, 2014

**Luc Chemla**, «Conséquence de la crise sanitaire, le taux d'isolement des jeunes a explosé en France», France Inter, Décembre 2021

**OXFAM France**, «comment un an de crise sanitaire et économique est venu accentuer les inégalités Femmes-Hommes», SD

**Fondation de France**, «Enquête: 7 millions de Français confrontés à la solitude», 2021

**Le Monde**, «L'amitié est-elle soluble dans le covid?», Avril 2021

**Forbes**,« Harcèlement sexuel: l'impact de la covid-19» , décembre 2020

**Marine Protais**, «Dans la tech, les femmes se font davantage harceler depuis le passage au télétravail», Dans «l'ADN», Avril 2021

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

**Sud-Ouest**, «Droit des femmes: la crise sanitaire a aggravé la situation, d'après Naïma Charai», Mars 2021

**France 24**, «Les violences conjugales ont augmenté de 10% en 2020 en France», 22/11/2021

**America Lopez**, «Violences conjugales:un nouveau centre d'accueil pour les victimes à Bordeaux, France 3, 2021

**La Croix**, «Covid-19: les Français inégaux face à la solitude pendant les confinements, Dans Europresse, Avril 2022

**Leila Marchand**,« la santé mentale des soignants, victime collatérale du coronavirus», les Echos, Juin 2020

**Nuance**, «Burn-out dans la santé: 98% des soignants reconnaissent avoir déjà ressenti les symptômes de l'épuisement professionnel», Avril 2021

**Santé Blog**, «Burn-out: Manque d'intérêt ou trop de travail ? », BMC psychiatry, Juillet 2011

**Julie Chapman**, «CHU de Bordeaux: des soignants démissionnent tous les jours, une nouvelle mobilisation pour dénoncer kes conditions de travail dégradées», France 3 Nouvelle Aquitaine, Mai 2022

**Le figaro**, «Télétravail: les salariés à distance travaillent en moyenne 48 minutes de plus par jour», Octobre 2020

**C. Avril, I.R. Vacca**, «Se salir les mains pour les autres», Avril 2020

**Pauline Achard, AFP**, «Télétravail: un salarié sur deux en «détresse psychologique», Libération, 17 décembre 2020.)

**RFI**, «Covid-19: les progrès vers l'égalité homme-femme retardés d'une génération», 31 Mars 2021

**LCI**, «Egalité homme-femme: la pandémie retarde les progrès d'une génération», 31 mars 2021

**Le Monde**, «Coronavirus: quels sont les pays confinés?», 30 Mars 2020

**Laetitia Vitaud**, «Le domicile a toujours été un espace de travail», welcome to the jungle, 23 juin 2020

**Laurence Pelta**, «Le télétravail avant, pendant et après la pandémie de Covid-19», Attac, Mars 2021

**Oberlo**, «Travail à distance: 10 chiffres clés à connaître en 2022», 28/01/2022

**Top Santé**,« le Covid, les confinements et nous: notre guide pour bien vivre avec», Europresse, 2021

**Mathilde Damgé**, «L'accroissement des inégalités femmes-hommes pendant le confinement en graphiques», «le Monde», 2020

**M.B. Duplan**, «24 heures sans aide à domicile: les professionnels rassemblés partout en France ce jeudi», Le Figaro, 09/ 2021

**Marie Randonnier**, «Coronavirus: témoignages d'assistantes maternelles en Indre-et-Loire», Mars 2020

**Le Media social**, «En quête de sens: c'est comme si l'aide à domicile n'existait pas!», 19 février 2021

**Philippe Duport**, «Santé: 2,5 millions de salariés en état de burn-out après deux ans de crise sanitaire», Radio France, Mars 2022

**Capital**, «Crise, télétravail ... le nombre de burn-out sévères continue d'exploser», 20/10/2021

**K. Janselme**, «Inégalités de genre. Le covid a accentué l'effacement des femmes dans les médias», l'Humanité, Janvier 2002

**Actualités Sociales Hebdomadaires**, «Crise sanitaire: l'isolement des personnes âgées aggravé (Exclusif)», 29 mars 2021

**La Fonda**, «Solitude et isolement, quand on a plus de 60 ans en France en 2021», Baromètre 2 Petits Frères des Pauvres, octobre 2021

**Vie Publique**, «Le moral des jeunes fortement affecté par la crise sanitaire», 29 avril 2022

**Vie Publique**, «Covid-19: Santé, éducation, emploi, quelles incidences pour les jeunes?», 18 Janvier 2021

**Les clés du social** , «La crise sanitaire a atteint le moral des jeunes en 2021», Avril 2022

**Victor Merat**, «Selon un sondage, le décrochage scolaire atteint un pic au moment des vacances de la Toussaint», Octobre 2021

**INRS**, «Bien être au travail: Ce qu'il faut retenir», SD

**Sylvain Petitjean**, «Aide alimentaire d'urgence: l'aide européenne en hausse, le point en Nouvelle-Aquitaine», Sud-Ouest, novembre 2020

**Jeunes en Nouvelle-Aquitaine**,«Précarité jeunesse: l'aide alimentaire pérennisée», 21 juin 2022

**Mélanie Juvé**, «Violences faites aux femmes:"des mesures insuffisantes" regrettent des associations en Gironde», France Bleu Gironde, Novembre 2019

**Gironde le Département**, «Regards Croisés, Catherine et Naïma, la cause des femmes avec l'APAFED», 8 mars 2021

**Nathalie Silbert**, «La crise du covid n'a pas aggravé la pauvreté en France», "Les Echos" , 3 novembre 2021

**Claude Fouquet**, «Pauvreté: 5 à 7 millions de personnes ont eu recours à l'aide alimentaire en 2020», Les Echos, 18 novembre 2021

**Region Nouvelle Aquitaine**, «Webinaire: égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations», youtube, 8 Mars 2021

**La French Fab**, «Mixité dans l'industrie: un enjeu porté par l'ensemble des acteurs du Coq Bleu», Juin 2021

# Webographie

## 1- Revue de presse nationale et locale

[https://www.francetvinfo.fr/replay-radio/c-est-mon-boulot/les-femmes-en-teletravail-plus-a-la-peine-que-les-hommes\\_4288357.html](https://www.francetvinfo.fr/replay-radio/c-est-mon-boulot/les-femmes-en-teletravail-plus-a-la-peine-que-les-hommes_4288357.html)

<https://www.etuc.org/fr/pressrelease/il-faut-protoger-les-femmes-en-teletravail-contre-le-harcelement-en-ligne>

<https://www.sudouest.fr/france/un-rapport-pointe-le-sexisme-de-la-presse-ecrite-dans-les-articles-et-en-interne-6984139.php> (enquête égalité dans la presse)

<https://www.sudouest.fr/societe/egalite-femmes-hommes/pas-d-argent-public-sans-egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-plaide-le-hce-11208993.php>

<https://www.sudouest.fr/societe/egalite-femmes-hommes/egalite-femmes-hommes-le-systeme-reste-sexiste-oxfam-critique-un-quinquennat-insuffisant-9483149.php> (critique mesure gouvernement)

<https://www.sudouest.fr/societe/medias-les-femmes-plus-presentes-a-la-tele-et-a-la-radio-mais-toujours-peu-audibles-9568537.php> (femme dans les médias)

[https://www.francetvinfo.fr/replay-radio/c-est-mon-boulot/les-femmes-en-teletravail-plus-a-la-peine-que-les-hommes\\_4288357.html](https://www.francetvinfo.fr/replay-radio/c-est-mon-boulot/les-femmes-en-teletravail-plus-a-la-peine-que-les-hommes_4288357.html)

<https://www.etuc.org/fr/pressrelease/enquete-pandemie-violence-et-harcelement-au-travail-employeurs-et-gouvernements>

<https://www.etuc.org/fr/pressrelease/il-faut-protoger-les-femmes-en-teletravail-contre-le-harcelement-en-ligne>

<https://france3-regions.francetvinfo.fr/auvergne-rhone-alpes/puy-de-dome/clermont-ferrand/temoignage-confinement-violences-conjugales-meme-si-je-sais-qu-il-regrette-c-est-trop-tard-1819354.html>

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/141XTbVRVTexU459xwTVDkAh7GKN6xwSaV4Xa5YEJSd0/edit?usp=sharing>

<https://france3-regions.francetvinfo.fr/nouvelle-aquitaine/gironde/bordeaux/violences-conjugales-un-nouveau-centre-d-accueil-pour-les-victimes-a-bordeaux-2268193.html>

<https://www.hellowork.com/fr-fr/medias/social-chiffres-cles.html>

<https://www.elysee.fr/emmanuel-macron/2020/03/25/a-mulhouse-aux-cotes-des-femmes-et-des-hommes-mobilises-en-premiere-ligne-pour-protoger-les-francais-du-covid-19>

<https://rapportsdeforce.fr/classes-en-lutte/manifestations-contre-les-violences-faites-aux-femmes-quels-enjeux-111911836>

[https://actu.fr/nouvelle-aquitaine/bordeaux\\_33063/violences-conjugales-gironde-cinq-points-daccueil-decoute-ouvrent-centre-commercial\\_33093629.html8](https://actu.fr/nouvelle-aquitaine/bordeaux_33063/violences-conjugales-gironde-cinq-points-daccueil-decoute-ouvrent-centre-commercial_33093629.html8)

<https://www.publicsenat.fr/article/politique/representation-des-femmes-dans-les-medias-une-crise-dans-la-crise-188087>

<https://www.youtube.com/watch?v=FwnHS2K6fg>

<https://www.agevillage.com/actualites/19306-1-crise-sanitaire-et-precarite-ou-en-sont-les-seniors>

<https://www.nicematin.com/amp/faits-de-societe/la-crise-sanitaire-a-aggrave-la-situation-des-plus-precaires-et-des-jeunes-selon-le-secours-populaire-713152>

[https://cacis-pro.fr/?page\\_id=850](https://cacis-pro.fr/?page_id=850)

<https://www.sanitaire-social.com/annuaire-action-sociale/hebergement-social/liste-nouvelle-aquitaine>

<https://newsroom.malakoffhumanis.com/actualites/malakoff-humanis-presente-les-resultats-de-son-etude-teletravail-2020-f40d-63a59.html>

<https://lejournal.cnrs.fr/nos-blogs/dialogues-economique/la-charge-mentale-une-double-peine-pour-les-femmes>

<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000025558058/>

[https://www.francetvinfo.fr/replay-radio/c-est-mon-boulot/les-femmes-en-teletravail-plus-a-la-peine-que-les-hommes\\_4288357.html](https://www.francetvinfo.fr/replay-radio/c-est-mon-boulot/les-femmes-en-teletravail-plus-a-la-peine-que-les-hommes_4288357.html)

<https://www.etuc.org/fr/pressrelease/il-faut-protger-les-femmes-en-teletravail-contre-le-harcelement-en-ligne>

<https://www.sudouest.fr/france/un-rapport-pointe-le-sexisme-de-la-presse-ecrite-dans-les-articles-et-en-interne-6984139.php> (enquête égalité dans la presse)

<https://www.sudouest.fr/societe/egalite-femmes-hommes/pas-d-argent-public-sans-egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-plaide-le-hce-11208993.php>

<https://www.sudouest.fr/societe/egalite-femmes-hommes/egalite-femmes-hommes-le-systeme-reste-sexiste-oxfam-critique-un-quinquennat-insuffisant-9483149.php> (critique mesure gouvernement)

<https://www.sudouest.fr/societe/medias-les-femmes-plus-presentes-a-la-tele-et-a-la-radio-mais-toujours-peu-audibles-9568537.php> (femme dans les médias)

# Bibliographie

## 2- Rapports et revues scientifiques

**Dominique Joseph, Olga Trostiansky**, «Crise sanitaire et inégalité de genre», Journal officiel de la République Française, Mars 2021

**Phillipe Roussel**, «les femmes, premières victimes des violences conjugales», Insee, Avril 2022

**Insee** , «Femmes et Hommes, l'égalité en question»,Insee Références, 2022

**Étude Coconel** pour l'Institut national d'études démographiques, mai 2020

**Fondation des femmes**, «l'impact du covid 19 sur l'emploi des femmes», Mars 2021

**Valerie Albouy, Stéphane Legleye**, «conditions de vie pendant le confinement: des écarts selon le niveau de vie et la catégorie socioprofessionnelle», Insee, Juin 2020

**Bordeaux métropole**, «Rapport 2021 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes», 2022

**Bordeaux métropole**, «Rapport 2020 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes», 2021

**Syndicat National des Professionnels Infirmiers**, «Analyse du protocole salarial issu du Ségur de la santé (hôpitaux, cliniques, EHPAD): bientôt une pénurie infirmière?» Juillet 2020

**ONU**, «covid-19: les conséquences sociales de la pandémie touchent durement les femmes», 2020

**ONU**, «L'impact de la COVID-19 sur les femmes», 9 Avril 2020

**Louis Alexandre Erb**, «Condition de travail durant la crise sanitaire : une dégradation plus importante pour les femmes», Dares, Avril 2022

**Cecile Charlap, Michel Grossetti**, «Femmes et Hommes égaux face aux contraintes du confinement?» , 2021 p 125-131

**Marcel Rémon**, Covid-19, notre mal commun, in Revue Projet, 2020/2 (n°375)

**Brigitte Evrard**, le confinement lors de la pandémie du Covid-19 ... et après? , 2020/4 n°172

**Cousteaux**, l'économie et la société à l'ère du numérique, Montrouge,Insee, coll "Insee références", 2019

**Pierre Dugué**, «Le malaise professionnel des éducateurs spécialisés, entre mal-être et mal à être», Pratiques quotidiennes du savoir s'adapter : témoignages, Volume 9, numéro 1, 2020, p. 34-42

**Fondation des femmes**, «L'impact du covid-19 sur l'emploi des femmes», 2021

**Région Nouvelle-Aquitaine**, Plan d'action "réaliser l'égalité en Nouvelle-Aquitaine", 2021

**Région Nouvelle-Aquitaine**, «Plan d'action Réaliser l'Egalité», données 2020

**Gironde le Département**,«Mission égalité femme-homme: Rapport d'activité 2020», 2021

**Bordeaux métropole**, «Rapport 2021 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes présenté au Conseil Municipal du 8 Février 2022»

**Michel Forsé, Simon Langlois (dir.)**, « Sociologie du bien-être », L'année sociologique, Volume 64/n° 2, 2014

**Région Nouvelle-Aquitaine**, «Plan d'urgence: économie, continuité de service, solidarités, volet 1 et 2», 19 Juillet 2021

**Observatoire national de vie étudiante**, «la vie d'étudiant confiné, résultats de l'enquête sur les conditions de vie des étudiants pendant la crise sanitaire, situation financière», 2020

**CESER**, «Nouvelle Aquitaine: quel télétravail pour quelle société? », Région Nouvelle Aquitaine, Décembre 2020

**Insee**, «Dossier complet (Région Nouvelle Aquitaine)», chiffres détaillés, 27/06/2022

**L. Nowik, R. Duhot**, «Le sentiment de solitude et la baisse du moral des retraités pendant la crise sanitaire », INED, Mai 2022

**P.E. Bidoux, G. Monerie**, « Les conditions de logement en Nouvelle-Aquitaine: un frein à la propagation de la covid-19, mais facteurs d'isolement des personnes âgées», Insee Flash Nouvelle-Aquitaine, Décembre 2020

**Région Nouvelle-Aquitaine**, Rapport d'activité 2020: l'Etat en Nouvelle-Aquitaine (Actions régionales), Avril 2021

**ONU**, «note de synthèse: l'impact de la Covid-19 sur les personnes âgées», Mai 2020

**Y. Mainguy, L. Lardeux**, «Introduction. Jeunesse en temps de crise quand les inégalités se creusent », Dans Jeunesses, 2022 p 7-27

**Petits Frères des Pauvres**, «Solitude et isolement des personnes âgées en France: quels liens avec les territoires?», n°3, 30 Septembre 2021

**CSA**, «La représentation des femmes à la télévision et à la radio», Rapport sur l'exercice 2020, Mars 2021

**Conseil Supérieur de l'Audiovisuel**, «la représentation des femmes dans les médias audiovisuels pendant l'épidémie de covid-19», Les collections CSA, Juin 2020

**Haut Conseil de l'Egalité**, «Vigilance égalité: l'éga conditionnalité comme moteur de sortie de crise», Juin 2020

**Haut Conseil de L'Egalité**, «3ème état des lieux du sexisme en France : conséquences de la crise sanitaire sur les femmes, sexisme en entreprise, violences sexistes et sexuelles dans des secteurs variés et zoom sur la place des femmes dans la presse écrite», 11/ 2021

**Michel Le Clainche**, «Covid-19: les défis de la communication de crise (Mars 2020-Mars 2021)», Dans Revue Française d'administration Publique, (n°178), 2021/2 P 433

**Jean-Philippe Baille et coll.**, «Médias et coronavirus: la crise de la quarantaine?», Dans Effeuilage, (N°9) 2020/1 P58-64

**Pascale Molinier**, Préface de l'ouvrage «A s'en brûler les ailes: récits de souffrances au travail», Dire le travail, 2021 p 13

**M. Rossano et coll.** «La rupture du contrat psychologique et risques psychosociaux: une recherche intervention dans le cadre de la théorie de conservation des ressources», 2015/1 (n°95)

**Association nationale des assistants de service social**, «Quand le travail (même social) fait souffrir», 2021

**S. Laugier, N. Vallaud-Belkacem**, «La société des vulnérables: leçons féministes d'une crise», Gallimard, 2020

**V. Cardon, A. Machut**, «les travailleurs sur site, tous visibles et reconnus?», open édition, 2021

**Insee**, «Femmes et hommes, l'égalité en question, Insee références, 3/3/2022

**ARESVI**, «Chiffrer les violences sexistes et sexuelles en Région Nouvelle-Aquitaine», 25 novembre 2020

**Insee**, «les familles en 2020: 25% de familles monoparentales, 21% de familles nombreuses, Insee Focus (n° 249), 13/09/2021

**Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances**, «Vers l'égalité réelle entre les hommes et les femmes», Chiffres clés édition 2021

**Observatoire des violences en Nouvelle-Aquitaine**, «Les chiffres des violences sexistes et sexuelles en 2020 et 2021 en Nouvelle-Aquitaine», Mars 2022

**Ined**, «Coronavirus et confinement: enquête longitudinale», 2020

**Insee**, «Femmes et hommes, l'égalité en question», Insee références, édition 2022

**V. Albouy, S Legleye**, conditions de vie pendant le confinement: des écarts selon le niveau de vie et la catégorie socioprofessionnelle, Insee, Juin 2020

- HCE**, «Le confinement: un révélateur des rôles sociaux des femmes et des hommes», Avril 2020
- C. Charlap, M. Grossetti**, «Femmes et Hommes égaux face aux contraintes du confinement?», Open édition, 2021 P125-131
- Barhoumi et al.** «les inégalités sociales à l'épreuve de la crise sanitaire», coll «Insee références», 2020
- IFOP**, «Enquête sur les conditions de logement des Français confinés et les tensions au sein des foyers», Avril 2020
- Yves Jauneau**, «En 2021, en moyenne chaque semaine, un salarié sur cinq a télétravaillé», Insee, Insee Focus, (n°263), Mars 2022
- F. Gignoux-Froment et al.** «Reflexions sur le confinement», Dans Revue de Neuropsychologie, 2020/2 (Vol 12) p 135 à 137
- E. Lépinard, M. Lieber**, «Vers une théorie intersectionnelle du genre», dans “les théories en études du genre”, 2020 p97-109
- Santé Publique France**, «CoviPrev : une enquête pour suivre l'évolution des comportements et de la santé mentale pendant l'épidémie de COVID-19», 2020
- IRDES**, enquête COCLICO, in DREES 2020
- Haut conseil de l'égalité**, «Rapport annuel 2020-2021 sur l'état du sexisme en France», Novembre 2021
- Haut Conseil de l'Egalité**, «Femmes providentielles, mais femmes invisibles, sous-payées, surchargées», 13 Mai 2020
- G. Cresson, N Gadrey**, «Entre famille et métier: le métier du care», Dans Nouvelles Questions Féministes, 2004/3 (vol.23) P 26-41
- Ordre national des infirmiers**, «COVID19 : L'Ordre National des Infirmiers alerte sur la situation des 700 000 infirmiers de France alors que l'épidémie s'accélère à nouveau», 11 octobre 2020
- Petits frères des Pauvres**, Isolement des personnes âgées: les impacts de la crise sanitaire, Mars 2021 n°5
- Insee**, «portrait social: Seniors», Insee références, Novembre 2019
- Brigitte Evrard**, «le confinement lors de la pandémie du covid-19 ... et après?», 2020/4 (n°172) p 70-72
- Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques**, «Les inégalités sociales face à l'épidémie de covid-19 : état des lieux et perspectives», Dans Dossiers de la Drees 2020 (n°62)
- Enquête Vico, «le covid a abîmé les liens d'amitié», in Hypothèses, 2021

# Webographie

## 2- Rapports et revues scientifiques

<https://www.cairn.info/revue-de-l-ofce-2010-3-page-135.htm>

<https://vico.hypotheses.org/382>

[https://www.insee.fr/fr/outil-interactif/5367857/tableau/20\\_DEM/24\\_CFM](https://www.insee.fr/fr/outil-interactif/5367857/tableau/20_DEM/24_CFM)

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/6046177>

<http://observatoire-violences-nouvelleaquitaine.fr/wp-content/uploads/2022/05/Chiffres-des-violences-Re%CC%81gion-Nouvelle-Aquitaine-8-mars-2022.pdf>

<https://www.csa.fr/Informer/Collections-du-CSA/Observatoire-de-la-diversite/La-representation-des-femmes-a-la-television-et-a-la-radio-Rapport-sur-l-exercice-2020>

<https://ceser-nouvelle-aquitaine.fr/publication/des-situations-de-pauvrete-et-de-precarite-aggravees-chez-les-jeunes>

<https://www.who.int/fr/about/governance/constitution#:~:text=Constitution&text=La%20sant%C3%A9%20est%20un%20%C3%A9tat,de%20maladie%20ou%20d'infirmite%C3%A9>

<https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/stereotypes-et-roles-sociaux/travaux-du-hce/article/activer-l-ega-conditionnalite-ou>

[https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/old\\_persons\\_french\\_0.pdf](https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/old_persons_french_0.pdf)

<https://www.cairn.info/l-egalite-femmes-hommes-au-travail--9782376870883-page-43.htm>

<https://www.cairn.info/revue-de-l-ofce-2010-3-page-135.htm>

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/6046177>

<https://www.erudit.org/fr/revues/phro/2020-v9-n1-phro05316/1069706ar/>

[https://www.banquealimentaire.org/le-profil-des-beneficiaires-de-laide-alimentaire-aux-banques-alimentaires#:~:text=70%25%20des%20b%C3%A9n%C3%A9ficiaires%20sont%20des%20femmes&text=Les%20femmes%20restent%20tr%C3%A8s%20majoritaires,un%20logement%20stable%20\(86%25\).](https://www.banquealimentaire.org/le-profil-des-beneficiaires-de-laide-alimentaire-aux-banques-alimentaires#:~:text=70%25%20des%20b%C3%A9n%C3%A9ficiaires%20sont%20des%20femmes&text=Les%20femmes%20restent%20tr%C3%A8s%20majoritaires,un%20logement%20stable%20(86%25).)