



**Selon une nouvelle étude LinkedIn, en France,  
38% des femmes ont quitté ou envisagent de quitter leur poste  
en raison du manque de flexibilité de leur employeur**

- 57% des femmes ont dû accepter une baisse de salaire pour pouvoir travailler de manière plus flexible
- Près de la moitié (42%) des femmes ayant quitté leur emploi à cause du manque de flexibilité dans leur entreprise, ont entrepris de faire une pause dans leur carrière
- 64% pensent qu'une interruption de carrière reste stigmatisée du côté des recruteurs
- LinkedIn a lancé il y a quelques semaines une nouvelle option de « pause professionnelle », offrant à ses membres la possibilité de mettre en avant une pause de carrière sur leur profil

**Paris, le 11 mai 2022 - Une nouvelle étude de [LinkedIn](#) réalisée auprès de +1150 professionnelles en France met en évidence l'importance de la flexibilité au travail, qui peut avoir un impact significatif sur leur carrière. En effet, 38% déclarent avoir envisagé de quitter ou avoir quitté leur poste en raison d'un manque de flexibilité au sein de leur entreprise.**

Flex office, horaires modulables, travail hybride, télétravail... derrière cette notion large de flexibilité, peut se cacher en effet plusieurs réalités et définitions, avec des pratiques qui diffèrent au sein des entreprises. Ainsi, une femme française sur deux déclare travailler de façon flexible aujourd'hui. Parmi les politiques proposées au sein de leur entreprise pour lesquelles elles sont le plus au fait : la possibilité de travailler à temps partiel au sein de leur entreprise (30%), pouvoir télétravailler (25%), gérer leurs propres horaires (24%), bénéficier d'une politique de travail hybride (21%), avoir des horaires aménagés (17%).

Parmi les femmes qui ont dû quitter leur emploi en raison d'un manque de flexibilité, 14% déclarent que leur progression de carrière a été entravée et 42% disent avoir décidé de faire une pause dans leur carrière. Et ce malgré le fait que 92% des entreprises françaises affirment avoir amélioré leurs politiques de flexibilité au travail depuis la pandémie.

Fabienne Arata, Country Manager chez LinkedIn France, commente : « *Bien que de nombreuses entreprises aient renforcé leurs politiques de flexibilité au travail depuis la pandémie, il peut encore exister un décalage entre ce que les entreprises proposent et ce que les femmes souhaitent et trouveraient le plus utile dans leur quotidien. Il est crucial que les entreprises continuent d'être à l'écoute des besoins de leurs collaborateurs, sinon elles risquent de voir des femmes talentueuses trouver des opportunités ailleurs ou de quitter pour un temps le marché du travail. À l'heure où et où nous redessignons un nouveau monde du travail, nous devons veiller à ce que la flexibilité soit au cœur des préoccupations et qu'elle fonctionne pour tout le monde.* »

Parmi les politiques jugées les plus utiles qui seraient à mettre en place par leurs employeurs figurent les horaires de travail flexibles (73%), une augmentation des congés annuels (70%) et une semaine de travail de 4 jours déterminée par les employés (67%). Par ailleurs, 71% d'entre elles reconnaissent qu'il serait utile de développer une politique de flexibilité au travail personnalisée offrant des options en fonction de leurs besoins individuels.

## Un impact financier, social et émotionnel sur la carrière des femmes

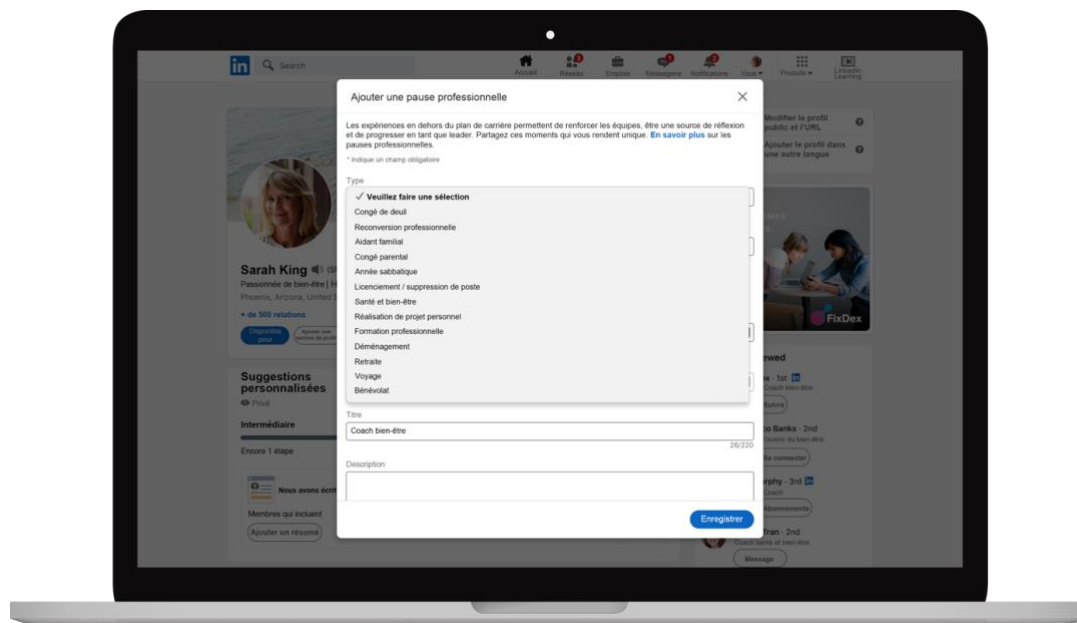
Alors que moins de femmes (50%) déclarent travailler de manière flexible que d'hommes (63%), elles semblent ressentir plus fortement l'impact financier : 57 % d'entre elles ayant accepté une réduction de salaire pour plus de flexibilité. Et cela ne s'accompagne pas nécessairement d'une baisse de la charge de travail, puisque parmi elles, 35% déclarent travailler le même nombre d'heures.

Elles ressentent également un impact social et émotionnel : bien que 31% d'entre elles déclarent qu'elles s'épanouiraient si elles pouvaient bénéficier d'une plus grande flexibilité au travail et que 25% affirment que cela améliorerait leur santé mentale, 18% estiment que cette possibilité est encore stigmatisée. À tel point que 34% des femmes qui travaillent de manière flexible l'ont même caché à leurs collègues, clients ou amis.

## La pause professionnelle : une pratique encore perçue comme stigmatisante

La flexibilité ne concerne pas seulement le travail quotidien, mais aussi la manière dont elle peut s'intégrer à une carrière dans son ensemble, par exemple dans le cadre d'une pause professionnelle. Si 59% des femmes françaises interrogées ont déjà fait une pause dans leur carrière, elles sont 64% à penser que cette pratique reste encore stigmatisée du côté des recruteurs. Et pourtant, les raisons de faire une interruption de carrière sont multiples et permettent parfois de réorienter sa vie professionnelle ou de se concentrer sur une quête de sens. Pour les femmes ayant choisi de faire une pause dans leur carrière, le congé parental arrive en tête (42 %), suivi par le fait de prendre du temps pour réfléchir à la suite de sa carrière (11 %), ou voyager (9 %).

Pour soutenir toutes les flexibilités du travail, LinkedIn a introduit ces dernières semaines une nouvelle option de « *Pause professionnelle* » offrant à ses membres la possibilité de renseigner sur leur profil une interruption de carrière, et ainsi de normaliser les carrières flexibles. Les membres peuvent dorénavant indiquer les raisons de leur interruption de carrière sur leur profil, et se distinguer par les expériences de vie acquises pendant cette période.



[Visuels disponibles ici](#)

**Méthodologie**

LinkedIn a mandaté Censuwide pour interroger 1173 professionnels en France entre le 21/01/2022 et le 02/02/2022, et 501 employeurs (18 ans et plus) entre le 21/01/2022 et le 07/02/2022. Censuwide respecte et emploie des membres de la Market Research Society, qui est basée sur les principes de l'ESOMAR.

**À propos de LinkedIn**

LinkedIn connecte les professionnels du monde entier pour les rendre plus productifs et plus performants et transforme la façon dont les entreprises embauchent, apprennent, commercialisent et vendent. Nous entendons créer des opportunités économiques pour chaque membre de la population active par le développement continu de l'Economic Graph, la toute première cartographie numérique de l'économie mondiale. LinkedIn compte 830 millions de membres, dont 23 millions en France, et dispose de bureaux dans toutes les régions du monde [www.linkedin.com](http://www.linkedin.com) / [mobile.linkedin.com](http://mobile.linkedin.com)

**Pour plus d'informations, recueillir des témoignages de nos membres, ou obtenir le détail des résultats de l'étude veuillez contacter :**

Havas Paris / Victor Cohen – Samuel Derville

Tél : 06 25 66 11 06 / 06 27 62 96 97 – Email : [linkedin@havas.com](mailto:linkedin@havas.com)