

**UNIVERSITE GALATASARAY
INSTITUT DES SCIENCES SOCIALES
DEPARTEMENT DE SOCIOLOGIE**

**L'IMPACT DU TRAVAIL A DISTANCE SUR
LES FEMMES EMPLOYEES EN COL BLANC :
UNE ANALYSE DANS LE CADRE DE LA
SOCIETE DU RISQUE**

THESE DE MASTER RECHERCHE

Fatma Selin Bekar

Directeur de Recherche : Doç. Dr. Feyza Ak AKYOL

SEPTEMBRE 2024



REMERCIEMENTS

Tout d'abord, je voudrais remercier ma chère directrice de thèse, Feyza Ak Akyol, qui a contribué au développement du sujet de recherche de cette thèse, qui a sincèrement écouté et guidé chaque question et problème, qui n'a jamais perdu confiance en moi et qui m'a encouragée. Je lui suis reconnaissante pour son soutien sans faille lors de mon admission à l'université, pendant mes cours et pendant ma thèse.

Je tiens à remercier tous mes précieux professeurs, en particulier Yıldırım Şentürk, qui m'a inspirée tout au long de ma vie universitaire. Je tiens à exprimer mes sincères remerciements à mes chers professeurs de classe préparatoire, Dilek Turgut et Amélie, qui ont été les architectes de ma motivation à acquérir la maîtrise de la langue française.

Je voudrais remercier ma mère bien-aimée Şenay Varol et mon père Şenol Varol, qui ont été à mes côtés à chaque instant de ma vie depuis le jour de ma naissance, qui ont soutenu mes décisions, qui ne m'ont jamais refusé leur amour, leur compassion et leur patience. Comme dans toute ma vie, je leur dois beaucoup dans ma vie éducative, leur amour et leurs enseignements ont toujours éclairé mon chemin. Sans eux, rien n'aurait été possible.

Je voudrais remercier mon cher mari, Yunus Emre Bekar, qui ne m'a jamais laissée seule dans cette aventure difficile et qui a fait de son mieux pour me motiver. Il a été à mes côtés dans les jours les plus difficiles et a veillé à ce que je ne perde pas confiance en moi, il croyait en moi plus que moi. L'aventure de la rédaction de la thèse, que je qualifie de succès, est notre succès à tous les deux.

Mes précieux frères et sœurs İlkan Oğuz Varol et Bahar Varol ont toujours été fiers de mes réalisations et se sont efforcés de me motiver. Je voudrais remercier Asya Varol, ma douce nièce, qui m'a toujours remonté le moral et m'a fait sourire pendant le processus de thèse, même si c'était à mon insu, ainsi que cette belle famille.

L'amie la plus précieuse de ma vie universitaire, Büşra Ertantu, nous avons choisi des chemins de carrière très différents, mais nous avons toujours continué à nous soutenir l'une l'autre. Elle a été à mes côtés dans tous les moments difficiles de la thèse, elle m'a toujours encouragée à écrire cette thèse, je vous remercie beaucoup.

Je voudrais remercier tous mes camarades de master, en particulier Furkan Esen, pour s'être soutenus et inspirés les uns les autres dans cette voie. J'ai été très heureuse d'être à nouveau étudiante avec vous.

TABLE DE MATIERES

REMERCIEMENTS	i
RESUME.....	iv
ABSTRACT	viii
ÖZET.....	xii
INTRODUCTION.....	1
1. TRAVAIL, GENRE ET RISQUE : LES FEMMES DANS LES SOCIETES CONTEMPORAINES DU RISQUE	5
1.1. La société du risque et ses implications sociologiques post-COVID.....	5
1.2. La division sexuelle du travail et l'invisibilité professionnelle des femmes	11
1.3. Le télétravail comme vecteur de transformation sociale.....	21
1.4. L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en contexte de télétravail	28
1.5. L'employée en col blanc trajectoires des femmes en col blanc : ambitions et contraintes structurelles	31
2.- METHODOLOGIE DE LA RECHERCHE	33
2.1 Approche méthodologique et cadre d'analyse	33
2.2 Collecte et traitement des données	34
2.3 Analyse des données.....	36
3. EFFETS DU TRAVAIL À DISTANCE SUR LES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES DES FEMMES	40
3.1 – Impacts sur la vie professionnelle et parcours de carrière	46
3.2 – Organisation du travail et évolution du statut professionnel.....	53
3.2.1 – Spécificités du travail à distance : opportunités et limites.....	54
3.2.2 – Spécificités du travail présentiel : changements post-pandémiques.....	66
3.3 – Impacts sur la vie familiale et l'équilibre des rôles sociaux	73
3.4 – Perspectives et perceptions des femmes sur leur avenir professionnel	86
CONCLUSION.....	90
BIBLIOGRAPHIE.....	93
ANNEXE	97
A. Guide d'entretien.....	97
B. Liste des interviewes	99

C. Schéma de codage	100
CURRICULUM VITAE	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.



RESUME

Cette étude vise à examiner les effets des pratiques de travail à distance apparues après la pandémie de COVID-19 sur la vie des employées en col blanc dans le contexte de l'égalité des sexes. La pandémie de COVID-19, qui est apparue à Wuhan, en Chine, en 2019 et s'est propagée dans le monde entier en peu de temps, a entraîné de profonds changements dans les domaines social, économique, politique et culturel. Pendant la pandémie, de nombreux pays ont essayé d'arrêter la propagation du virus en mettant en œuvre le travail à distance et d'autres mesures. Dans le cadre de ce processus, les taux de travail à distance en Turquie ont augmenté de manière significative, en particulier chez les cols blancs. Dans ce contexte, la flexibilité apportée par le modèle de travail à distance et ses effets sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée sont devenus un sujet de recherche digne d'intérêt dans la période post-pandémique. La théorie de la société du risque d'Ulrich Beck offre une perspective importante pour comprendre les effets de ce nouveau modèle de travail sur les femmes. Étant donné que les travailleuses sont le sujet de la recherche, la lecture des théories féministes a également élargi la perspective de la recherche. Des approches théoriques telles que le travail domestique et la dévalorisation du travail des femmes ont été fréquemment évoquées. Cette étude présente les résultats d'études de terrain menées avec des méthodes de recherche qualitatives dans ce domaine, en abordant les difficultés rencontrées par les femmes pendant et après la pandémie, l'évolution des rôles des hommes et des femmes avec le travail à distance, et la manière dont ce processus remodèle les inégalités structurelles dans la vie professionnelle des femmes.

Dans la période post-pandémique, la généralisation des pratiques de travail hybride ou à distance a permis d'examiner ce modèle de travail dans le cadre de la théorie de la société du risque. La méthode de recherche qualitative a été privilégiée afin de mener des analyses approfondies et de collecter des informations, ce qui a permis d'obtenir des données sur les sentiments, les pensées et les expériences des participantes. La flexibilité de la méthode de recherche qualitative a permis de réviser la conception de la recherche en fonction des résultats obtenus lors des entretiens. Dans la partie de la recherche consacrée au travail sur le terrain, l'objectif était de comprendre les perspectives, les sentiments et les expériences des participantes en interagissant directement avec eux. À cette fin, des entretiens ont été menés selon une méthode de recherche qualitative et des observations ont été effectuées dans l'environnement naturel des participantes. L'échantillon était composé de femmes employées en col blanc, mariées, célibataires, avec ou sans enfants, vivant en famille ou seules. Cette diversité a permis de comparer différentes expériences. Tous les entretiens ont été menés en ligne, ce qui a permis aux participantes de bénéficier d'une certaine souplesse en termes de participation. Les données obtenues à partir des entretiens ont été codées et analysées à l'aide d'une analyse thématique. Les déclarations des participantes, les mots fréquemment répétés et les concepts communs utilisés ont été analysés. En outre, le modèle d'étude préféré des participantes et les raisons pour lesquelles elles ont choisi ce modèle ont également été évalués.

Ce document commence par une discussion sur le concept de « société du risque » développé par le sociologue allemand Ulrich Beck, qui met l'accent sur les nouveaux types de risques et de transformations sociales auxquels les sociétés modernes sont confrontées. Il explique comment l'industrialisation au XIXe siècle a entraîné de

profonds changements dans les structures sociales et comment la révolution industrielle a marqué le début de la transition vers une société dans laquelle les risques sont de plus en plus mondialisés et complexes. En attirant l'attention sur les concepts clés de la théorie de Beck, en particulier le concept d'individualisation, l'étude souligne la nécessité pour les individus de prendre des décisions individuelles en matière de gestion des risques en raison de l'affaiblissement des structures collectives traditionnelles.

Dans le contexte des transformations sociales créées par la société du risque, cette étude vise à examiner de manière approfondie la façon dont les risques mondiaux modernes et ces nouvelles dynamiques affectent la vie des femmes. L'inégalité entre les sexes est un phénomène historiquement fondé sur les rôles des hommes et des femmes et qui a existé sous différentes formes depuis l'Antiquité jusqu'à nos jours. Aujourd'hui, la pandémie de Covid-19 et le modèle de travail à distance ont ajouté une nouvelle dimension à cette inégalité. Bien que le Covid-19 ne soit pas la première pandémie de l'histoire mondiale, il a entraîné des changements significatifs dans le monde entier en raison de son impact global. La poursuite des formes de travail ne nécessitant pas de présence physique, l'augmentation naturelle du temps passé à la maison et la flexibilité de travailler dans le même domaine avec d'autres personnes à la maison ont conduit à la redistribution des rôles domestiques. La question de savoir si cette redistribution est fondée sur le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes ou si elle constitue un élément qui alimente l'inégalité entre les femmes et les hommes est très préoccupante. En particulier, ces changements dans les conditions de travail offrent une perspective importante qui devrait être évaluée dans le contexte de l'inégalité entre les femmes et les hommes.

Le rapport « Women In Work » préparé par PWC évalue des indicateurs tels que la participation des femmes à la population active, le taux de chômage et l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes à l'échelle mondiale.¹ Publié en 2021, le rapport analyse l'impact du COVID-19 sur les femmes actives. Selon ce rapport, la pandémie de COVID-19 a créé un obstacle à l'autonomisation économique des femmes dans les pays de l'OCDE. Les femmes ont perdu plus d'emplois que les hommes à cause de la pandémie, et les secteurs des services et des soins, où les femmes travaillent principalement, ont été les plus touchés par la pandémie. Cette situation a réduit le taux d'activité des femmes. L'OCDE suggère que d'ici 2030, le taux normal d'amélioration soit doublé afin que les progrès en matière d'égalité des sexes puissent compenser l'impact de la pandémie sur la vie professionnelle des femmes. Le rapport 2024 aborde des thèmes similaires et indique que des modalités de travail flexibles pourraient être mises en œuvre à titre de mesure après une réévaluation de l'impact négatif de Covid-19 sur les travailleuses. L'augmentation de la participation des femmes à la population active a un effet accélérateur sur la croissance économique. Selon le rapport, l'augmentation des horaires de travail flexibles et des possibilités de travail à distance sur le lieu de travail contribue à faciliter la participation des femmes à la population active. Le concept d'inégalité entre les hommes et les femmes dans la vie professionnelle, qui a été débattu et des politiques ont été élaborées pendant des siècles, a subi un changement avec l'impact de la pandémie et du télétravail, et cette étude examine comment les femmes qui travaillent sont affectées par ce changement.

La pandémie de COVID-19 a joué un rôle important dans la prolifération du travail à distance, entraînant des changements significatifs tant au niveau professionnel que personnel. La façon dont le télétravail aggrave les inégalités entre les hommes et

¹ PWC, Women in Work Index, The Impact of Covid-19 on Women in Work, 2021

les femmes est mise en évidence à l'aide de références à différentes études. Les défis rencontrés par les femmes, tels que l'absence d'espace de travail privé, les responsabilités domestiques accrues et la visibilité réduite au sein des entreprises, sont quelques-uns des points critiques mis en évidence dans la littérature. L'un des principaux critères à évaluer dans cette étude, dans laquelle nous examinons les effets du modèle de télétravail, qui s'est répandu ces dernières années, en particulier sur les femmes employées, est l'impact potentiel du modèle de télétravail sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en raison de sa nature. L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est un concept défini comme la capacité à séparer et à équilibrer la vie professionnelle et la vie privée. Avec la généralisation du télétravail, on peut s'attendre à ce que les femmes aient des difficultés à atteindre cet équilibre. La raison en est l'augmentation du temps passé à la maison, l'estompement de la frontière entre les heures de travail et le temps de loisir et la difficulté d'établir une distinction claire. Il a été observé que les femmes ont plus de difficultés que les hommes à atteindre cet équilibre dans le cadre du télétravail. Le rôle des hommes et des femmes et les attentes sociales exercent une pression plus forte sur les femmes, qui sont censées assumer à la fois des responsabilités professionnelles, domestiques et de garde d'enfants.

Cette étude vise à comprendre les effets des pratiques de travail à domicile sur les employées dans le sillage de la pandémie de Covid-19 et comment ces effets sont façonnés dans le contexte de l'égalité des sexes. La recherche vise à comprendre les effets des nouveaux modes de travail induits par la pandémie sur les employées et à examiner les réflexions sur ces effets dans le contexte de l'égalité des sexes. Dans le cadre de la recherche, des entretiens en ligne ont été menés avec 15 employées et les données de ces entretiens ont été évaluées à l'aide de méthodes d'analyse qualitative.

L'analyse d'études similaires dans la littérature permet de conclure que le travail à distance a un effet croissant sur l'inégalité entre les hommes et les femmes. Dans de nombreuses études menées pendant et après la période de la pandémie, il est indiqué que les charges domestiques des femmes ont augmenté et que la flexibilité apportée par le travail à distance joue principalement en défaveur des femmes. Les résultats des recherches examinées dans la littérature montrent que, bien que dans certaines situations le modèle de travail à distance soit avantageux pour les femmes, il a généralement des effets qui accroissent l'inégalité entre les sexes. En particulier, il a été établi que les femmes ont plus de difficultés que les hommes à concilier vie professionnelle et vie privée, que leurs performances professionnelles sont affectées par l'accroissement de leurs responsabilités domestiques et que cette situation entrave la progression de leur carrière. Les résultats de la recherche montrent également que les effets du travail à distance sur les femmes doivent être pris en compte, de même que l'isolement social et le sentiment accru de solitude engendrés par la pandémie. Il ressort notamment que les femmes s'éloignent de leur environnement social en raison du travail à distance, ce qui accroît le sentiment de solitude à long terme. En outre, il est également question de la manière dont les nouvelles réglementations et les modèles de travail flexibles introduits par la pandémie dans la vie professionnelle affectent la représentation et les droits des femmes au sein de la main-d'œuvre.

Pendant la période de la pandémie, le modèle de travail à distance a été introduit en Turquie, comme dans d'autres pays, afin de prévenir la propagation de la pandémie. Ce changement de système est devenu permanent, en particulier dans les secteurs de cols blancs qui ne nécessitent pas de présence physique. Dans le contexte de la recherche, il s'agit d'évaluer comment ce changement de système affecte les femmes employées sous différents angles. La recherche aborde les effets des pratiques de

télétravail sur l'égalité des sexes et révèle de manière comparative les expériences des femmes salariées et les défis auxquels elles sont confrontées. L'étude souligne qu'il est nécessaire d'assurer une représentation égale des femmes dans la vie professionnelle et de réévaluer les modèles de télétravail dans le contexte de l'égalité des sexes. Cette réévaluation n'a pas un sens négatif comme on peut le lire dans la littérature. Avant la recherche, les suppositions et les hypothèses selon lesquelles le concept de télétravail augmenterait l'inégalité entre les sexes ont été soulignées. La raison en est que les études dans la littérature ont révélé des résultats similaires. L'utilisation généralisée des pratiques de télétravail a augmenté le temps passé à la maison, ce qui a conduit à une répartition encore plus déséquilibrée des tâches domestiques. Alors que la littérature affirme que les pratiques de télétravail augmentent l'inégalité entre les sexes, aucune conclusion similaire n'a été tirée dans ce domaine de recherche. Comme indiqué dans la section d'analyse, le modèle de télétravail a un effet facilitateur sur l'organisation de la vie sociale, l'organisation de la maison, la garde des enfants, le temps personnel et la vie en général pour les femmes salariées.

Les résultats de la recherche montrent que le modèle de télétravail offre des avantages de différents points de vue. Les femmes salariées qui ont des enfants pensent que le télétravail augmente le temps qu'elles passent avec leurs enfants, tandis que celles qui n'ont pas d'enfants trouvent ce modèle avantageux en termes de temps qu'elles allouent à leur vie personnelle. Selon les données obtenues dans le cadre de la recherche, le télétravail est particulièrement intéressant pour les mères, car il faciliterait l'organisation de la famille et réduirait la distance entre le domicile et le travail. Bien que chaque participante ait partagé différents points de vue sur les avantages et les inconvénients du télétravail, ils ont déclaré que le modèle de travail hybride était le mode de travail le plus idéal.

En tant qu'étudiante en sociologie et col blanc à la fois, mes propres expériences et observations m'ont motivée à travailler dans ce domaine. Sur la base de mon expérience personnelle, je peux dire que le modèle de travail à distance est un critère important pour le choix d'une carrière, en particulier pour les femmes salariées. Les femmes qui craignent de perdre le droit au télétravail déclarent que le retour à l'ancien modèle de travail est synonyme de retard. Les femmes salariées qui disposent d'un certain capital ont un partage plus équilibré des responsabilités domestiques grâce aux libertés offertes par le télétravail. Les pratiques de travail à distance apportent aux femmes salariées un surplus de capital en termes économiques, culturels et sociaux à différents points de vue et cette situation constitue l'une des principales raisons de la préférence des femmes.

La principale raison des différences entre les résultats de la littérature et ceux de l'étude est liée au fait que les études examinées dans la littérature ont été menées immédiatement après la pandémie. L'environnement d'incertitude créé par la pandémie, le facteur de risque et le manque d'expérience et d'infrastructures suffisantes pour le travail à distance ont rendu difficile la recherche d'un équilibre dans le nouvel ordre de travail. Dans la présente étude, les points de vue des femmes qui ont travaillé à distance pendant environ 4 ans après la pandémie ont été pris en considération et les travailleuses se sont habituées à ce nouveau modèle et ont pu réorganiser leur vie en conséquence. En outre, on suppose que les femmes salariées ayant des opinions et des expériences négatives sur les pratiques de travail à distance peuvent s'être retirées du marché du travail ou avoir préféré une carrière entièrement consacrée au travail de bureau, et ces personnes ne sont pas incluses dans notre échantillon.

ABSTRACT

This study aims to examine the effects of remote working practices that emerged after the COVID-19 pandemic on the lives of white-collar female employees in the context of gender equality. The COVID-19 pandemic, which emerged in Wuhan, China, in 2019 and spread around the world in a short time, brought about profound changes in the social, economic, political and cultural spheres. During the pandemic, many countries tried to stop the spread of the virus by implementing teleworking and other measures. As part of this process, teleworking rates in Turkey increased significantly, particularly among white-collar workers. In this context, the flexibility provided by the telework model and its effects on work-life balance have become a worthy research topic in the post-pandemic period. Ulrich Beck's theory of the risk society offers an important perspective for understanding the effects of this new work model on women. Since women workers are the subject of the research, reading feminist theories has also broadened the research perspective. Theoretical approaches such as domestic labour and devaluation of women's labour were frequently referenced. This study presents the results of field studies conducted using qualitative research methods in this field, addressing the difficulties encountered by women during and after the pandemic, the changing roles of men and women with teleworking, and the way in which this process is reshaping structural inequalities in women's working lives.

In the post-pandemic period, the spread of hybrid or remote working practices has made it possible to examine this working model within the framework of the theory of the risk society. The qualitative research method was favoured in order to carry out in-depth analyses and gather information, making it possible to obtain data on the feelings, thoughts and experiences of the participants. The flexibility of the qualitative research method meant that the research design could be revised according to the results of the interviews. In the fieldwork part of the research, the aim was to understand the participants' perspectives, feelings and experiences by interacting directly with them. To this end, interviews were conducted using a qualitative research method and observations were made in the participants' natural environment. The sample was made up of women in white-collar jobs, married, single, with or without children, living with their families or on their own. This diversity made it possible to compare different experiences. All the interviews were conducted online, allowing participants a degree of flexibility in terms of participation. The data obtained from the interviews was coded and analysed using thematic analysis. Participants' statements, frequently repeated words and common concepts used were analysed. In addition, the participants' preferred study design and the reasons why they chose this design were also assessed.

This paper begins with a discussion of the concept of the 'risk society' developed by the German sociologist Ulrich Beck, which focuses on the new types of risks and social transformations facing modern societies. He explains how industrialisation in the 19th century led to profound changes in social structures, and how the Industrial Revolution marked the beginning of the transition to a society in which risks are increasingly globalised and complex. By drawing attention to the key concepts of Beck's theory, particularly the concept of individualisation, the study highlights the

need for individuals to make individual risk management decisions as a result of the weakening of traditional collective structures.

In the context of the social transformations created by the risk society, this study aims to take an in-depth look at how modern global risks and these new dynamics affect women's lives. Gender inequality is a phenomenon historically based on the roles of men and women and has existed in different forms from ancient times to the present day. Today, the Covid-19 pandemic and the remote working model have added a new dimension to this inequality. Although Covid-19 was not the first pandemic in world history, its global impact has brought about significant changes throughout the world. The pursuit of forms of work that do not require physical presence, the natural increase in time spent at home and the flexibility of working in the same field with other people at home have led to a redistribution of domestic roles. The question of whether this redistribution is based on the principle of equality between women and men or whether it is an element that feeds inequality between women and men is a matter of great concern. In particular, these changes in working conditions offer an important perspective that should be assessed in the context of gender inequality.

The 'Women in Work' report prepared by PWC evaluates indicators such as women's participation in the labour force, the unemployment rate and the gender pay gap on a global scale.² Published in 2021, the report analyses the impact of COVID-19 on working women. According to the report, the COVID-19 pandemic has created an obstacle to the economic empowerment of women in OECD countries. Women have lost more jobs than men as a result of the pandemic, and the service and care sectors, where women predominantly work, have been the hardest hit by the pandemic. This has reduced women's participation in the labour force. The OECD suggests that by 2030, the normal rate of improvement should be doubled so that progress in gender equality can offset the impact of the pandemic on women's working lives. The 2024 report addresses similar themes and indicates that flexible working arrangements could be implemented as a measure following a reassessment of the negative impact of Covid-19 on women workers. Increasing the participation of women in the workforce has an accelerating effect on economic growth. According to the report, the increase in flexible working hours and teleworking opportunities in the workplace is helping to facilitate women's participation in the workforce. The concept of inequality between men and women in working life, which has been debated and policies developed for centuries, has undergone a change with the impact of the pandemic and teleworking, and this study examines how working women are affected by this change.

The COVID-19 pandemic has played an important role in the proliferation of telework, leading to significant changes at both professional and personal levels. The way in which teleworking exacerbates inequalities between men and women is highlighted with references to various studies. The challenges faced by women, such as the lack of a private workspace, increased domestic responsibilities and reduced visibility within companies, are some of the critical points highlighted in the literature. One of the main criteria to be assessed in this study, in which we examine the effects of the teleworking model, which has become widespread in recent years, particularly on women employees, is the potential impact of the teleworking model on work-life balance due to its nature. Work-life balance is a concept defined as the ability to separate and balance work and private life. With the spread of teleworking, it is to be

² PWC, Women in Work Index, The Impact of Covid-19 on Women in Work, 2021

expected that women will find it difficult to achieve this balance. The reason for this is the increase in time spent at home, the blurring of the boundary between working hours and leisure time, and the difficulty of making a clear distinction. It has been observed that women find it more difficult than men to achieve this balance when teleworking. Gender roles and social expectations put greater pressure on women, who are expected to combine work, domestic and childcare responsibilities.

This study aims to understand the effects of homeworking practices on female employees in the wake of the Covid-19 pandemic and how these effects are shaped in the context of gender equality. The research aims to understand the effects of the new ways of working brought about by the pandemic on female employees and to examine reflections on these effects in the context of gender equality. As part of the research, online interviews were conducted with 15 female employees and the data from these interviews was evaluated using qualitative analysis methods.

Analysis of similar studies in the literature leads to the conclusion that teleworking has a growing effect on inequality between men and women. In many studies conducted during and after the pandemic period, it is reported that women's domestic burdens have increased and that the flexibility provided by teleworking works mainly to women's disadvantage. The results of the research reviewed in the literature show that, although in some situations the teleworking model is advantageous for women, it generally has effects that increase gender inequality. In particular, it has been established that women find it more difficult than men to reconcile work and private life, that their professional performance is affected by their increased domestic responsibilities and that this situation hinders their career progression. The research findings also show that the effects of teleworking on women need to be taken into account, as do the social isolation and increased sense of loneliness engendered by the pandemic. In particular, it shows that women are distanced from their social environment as a result of teleworking, which increases the feeling of loneliness in the long term. The report also looks at how the new regulations and flexible working patterns introduced into working life by the pandemic are affecting the representation and rights of women in the workforce.

During the pandemic period, the remote working model was introduced in Turkey, as in other countries, in order to prevent the spread of the pandemic. This system change has become permanent, particularly in white-collar sectors that do not require a physical presence. In the context of the research, the aim is to assess how this system change affects women employees from different angles. The research looks at the effects of teleworking practices on gender equality and compares the experiences of female employees and the challenges they face. The study highlights the need to ensure equal representation of women in working life and to reassess teleworking models in the context of gender equality. This reassessment does not have a negative meaning as can be read in the literature. Prior to the research, assumptions and hypotheses that the concept of telework would increase gender inequality were highlighted. This is because studies in the literature have revealed similar results. The widespread use of teleworking practices has increased the time spent at home, leading to an even more unbalanced division of domestic tasks. While the literature states that teleworking practices increase gender inequality, no similar conclusions have been drawn in this area of research. As indicated in the analysis section, the teleworking model has a facilitating effect on the organisation of social life, home organisation, childcare, personal time and life in general for employed women.

The results of the research show that the teleworking model offers advantages from different points of view. Female employees with children feel that teleworking increases the amount of time they spend with their children, while those without children find the model advantageous in terms of the time they allocate to their personal lives. According to the data obtained as part of the research, teleworking is particularly attractive to mothers, as it makes it easier to organise the family and reduces the distance between home and work. Although each participant shared different views on the advantages and disadvantages of teleworking, they said that the hybrid working model was the most ideal way of working.

As a sociology student and a white-collar worker, my own experiences and observations motivated me to work in this field. Based on my personal experience, I can say that the remote work model is an important criterion for choosing a career, especially for female employees. Women who fear losing the right to telework say that returning to the old work model means being backward. Female employees who have a certain amount of capital have a more balanced sharing of domestic responsibilities thanks to the freedoms offered by telework. Remote work practices provide female employees with a surplus of capital in economic, cultural and social terms from different points of view and this situation is one of the main reasons for women's preference.

The main reason for the differences between the results in the literature and those in the study is related to the fact that the studies reviewed in the literature were conducted immediately after the pandemic. The environment of uncertainty created by the pandemic, the risk factor, and the lack of experience and sufficient infrastructure for remote work made it difficult to find a balance in the new work order. In the present study, the views of women who worked remotely for about 4 years after the pandemic were taken into consideration and the workers got used to this new model and were able to reorganize their lives accordingly. In addition, it is assumed that female employees with negative views and experiences about remote work practices may have withdrawn from the labour market or preferred a career entirely devoted to office work, and these individuals are not included in our sample.

ÖZET

Bu çalışma, COVID-19 pandemisinin ardından ortaya çıkan uzaktan çalışma uygulamalarının beyaz yakalı kadın çalışanların yaşamları üzerindeki etkilerini toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında incelemeyi amaçlamaktadır. 2019 yılında Çin'in Wuhan kentinde ortaya çıkan ve kısa sürede tüm dünyaya yayılan COVID-19 pandemisi, sosyal, ekonomik, politik ve kültürel alanlarda derin değişikliklere yol açmıştır. Pandemi süresince birçok ülke, uzaktan çalışma ve diğer önlemleri uygulamaya koyarak virüsün yayılımını durdurmaya çalışmıştır. Bu süreçte Türkiye'de uzaktan çalışma oranları, özellikle beyaz yakalı çalışanlar arasında önemli ölçüde artmıştır. Bu bağlamda, uzaktan çalışma modelinin getirdiği esneklik ve iş-yaşam dengesi üzerindeki etkileri, pandemi sonrası dönemde araştırmaya değer bir konu haline gelmiştir. Ulrich Beck'in risk toplumu teorisi, bu yeni çalışma modelinin kadınlar üzerindeki etkilerini anlamak için önemli bir perspektif sunmaktadır. Kadın çalışanlar araştırma konusunun öznesi olduğu için feminist teorileri okumak da araştırma perspektifini genişletmiştir. Ev içi emek ve kadın emeğinin değersizleştirilmesi gibi kuramsal yaklaşımlara sıklıkla referans verilmiştir. Bu çalışma, pandemi süresince ve sonrasında kadınların yaşadığı zorlukları, uzaktan çalışma ile değişen toplumsal cinsiyet rollerini ve bu sürecin kadınların iş hayatındaki yapısal eşitsizlikleri nasıl yeniden şekillendirdiğini ele alarak, bu alanda nitel araştırma yöntemleri ile gerçekleştirilen saha çalışmalarının sonuçlarını sunmaktadır.

Pandemi sonrası dönemde, hibrit veya uzaktan çalışma uygulamalarının yaygınlaşması, bu çalışma modelinin risk toplumu teorisi çerçevesinde incelenmesine zemin oluşturmuştur. Derinlemesine incelemeler yapmak ve bilgi toplamak amacıyla nitel araştırma yöntemi tercih edilmiş ve bu sayede katılımcıların duygu, düşünce ve deneyimleri üzerine de veriler elde edilmiştir. Nitel araştırma yönteminin esnekliği, görüşmelerden elde edilen sonuçlara göre araştırma tasarımının gözden geçirilmesini de mümkün kılmıştır. Araştırmanın saha çalışması kısmında, katılımcılarla doğrudan etkileşim kurarak onların perspektiflerini, duygularını ve deneyimlerini anlamak hedeflenmiştir. Bu amaçla, nitel araştırma yöntemi ile görüşmeler yapılmış ve katılımcıların doğal ortamlarında gözlemler gerçekleştirilmiştir. Örneklem, evli, bekar, çocuk sahibi olan, çocuk sahibi olmayan, ailesiyle yaşayan veya yalnız yaşayan beyaz yakalı kadın çalışanlardan seçilmiştir. Bu çeşitlilik sayesinde farklı deneyimleri karşılaştırabilmek amaçlanmıştır. Görüşmelerin tamamı çevrimiçi olarak gerçekleştirilmiş, bu da katılımcılara katılım konusunda esneklik sağlamıştır. Görüşmeler sonucunda elde edilen veriler kodlanmış ve tematik analiz yöntemi ile incelenmiştir. Katılımcıların ifadeleri, sıklıkla tekrarlanan kelimeler ve kullanılan ortak kavramlar analiz edilmiştir. Ayrıca, katılımcıların tercih ettikleri çalışma modeli ve neden bu modeli seçtikleri de ayrıca değerlendirilmiştir.

Bu çalışma başlangıçta, Alman sosyolog Ulrich Beck tarafından geliştirilen "risk toplumu" kavramını ele alarak modern toplumların karşı karşıya kaldığı yeni türden riskleri ve toplumsal dönüşümleri vurgulamaktadır. Araştırmada 19. yüzyıldaki sanayileşmenin toplumsal yapılar üzerinde nasıl derin değişimlere yol açtığını ve sanayi devriminin, risklerin giderek küreselleştiği ve karmaşıklaştığı bir topluma geçişin başlangıcını işaret ettiğini açıklamaktadır. Beck'in teorisinin anahtar

kavramlarına, özellikle de bireyselleşme kavramına dikkat çekilen çalışmada, geleneksel kolektif yapıların zayıflaması nedeniyle bireylerin risk yönetimi konusunda kararlarını bireysel olarak alma zorunluluğu vurgulanmaktadır.

Risk toplumunun yarattığı toplumsal dönüşümler bağlamında, uzaktan çalışmanın kadın çalışanlar üzerindeki etkisini ve bu uygulamanın toplumsal cinsiyet eşitliği üzerindeki etkisini değerlendirdiğimiz çalışmada, modern küresel risklerin ve bu yeni dinamiklerin kadınların yaşamlarını nasıl etkilediğine dair kapsamlı bir inceleme yapılması amaçlanmıştır. Cinsiyet eşitsizliği, tarihsel olarak toplumsal cinsiyet rollerine dayanan bir olgudur ve Antik Çağ'dan günümüze kadar farklı boyutlarda varlığını sürdürmüştür. Günümüzde, Covid-19 pandemisi ve uzaktan çalışma modeli, bu eşitsizliğe yeni bir boyut kazandırmıştır. Covid-19, dünya tarihindeki ilk pandemi olmamakla birlikte, küresel etkisi nedeniyle dünya genelinde önemli değişimlere yol açmıştır. Fiziksel varlık gerektirmeyen çalışma biçimlerinin devam ettirilebilmesi, evde geçirilen sürenin doğal olarak artması ve evdeki diğer insanlarla aynı alanda çalışabilme esnekliği, ev içi rollerin yeniden dağıtılmasına neden olmuştur. Bu yeniden dağıtımın toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesine dayalı mı yoksa cinsiyet eşitsizliğini besleyen bir unsur mu olduğu sorusu önemli bir merak konusudur. Özellikle, çalışma koşullarındaki bu değişimler, toplumsal cinsiyet eşitsizliği bağlamında değerlendirilmesi gereken önemli bir perspektif sunmaktadır.

PWC tarafından hazırlanan "Women In Work" raporu, kadınların iş gücüne katılımı, işsizlik oranı ve cinsiyetler arası ücret farkı gibi göstergeleri küresel çapta değerlendirmektedir.³ 2021 yılında yayımlanan rapor, COVID-19'un çalışan kadınlar üzerindeki etkisini incelemiştir. Bu rapora göre, Covid-19 pandemisi, OECD ülkelerinde kadınların ekonomik güçlenmesi önünde bir engel oluşturmıştır. Pandemi nedeniyle kadınlar, erkeklere göre daha fazla iş kaybı yaşamış ve ağırlıklı olarak kadınların çalıştığı hizmet ve bakım sektörleri pandemiden en fazla etkilenen sektörler olmuştur. Bu durum, kadınların iş gücüne katılım oranını düşürmüştür. OECD, 2030 yılına kadar cinsiyet eşitliği konusunda kaydedilen ilerlemenin pandeminin kadınların çalışma hayatı üzerindeki etkisini telafi edebilmesi için normal iyileşme oranının iki katına çıkarılması gerektiğini öne sürmektedir. 2024 raporunda, benzer temalar ele alınarak, Covid-19'un kadın çalışanlar üzerindeki olumsuz etkisinin yeniden değerlendirilmesinden sonra esnek çalışma düzenlemelerinin bir önlem olarak uygulanabileceği belirtilmiştir. Kadınların iş gücüne katılımındaki artış, ekonomik büyümeyi hızlandırıcı bir etki yaratmaktadır. Rapora göre, iş yerlerinde esnek çalışma saatleri ve uzaktan çalışma imkanlarının artması, kadınların iş gücüne katılımını kolaylaştırıcı bir rol oynamaktadır. Yüzyıllardır tartışılan ve politikalar geliştirilen iş hayatındaki cinsiyet eşitsizliği kavramı, pandemi ve uzaktan çalışmanın etkisiyle bir değişime uğramıştır ve bu çalışmada çalışan kadınların bu değişimden nasıl etkilendiği ele alınmıştır.

COVID-19 pandemisi, uzaktan çalışmanın yaygınlaşmasında önemli bir rol oynamış hem profesyonel hem de kişisel düzeyde önemli değişikliklere neden olmuştur. Uzaktan çalışmanın cinsiyet eşitsizliklerini nasıl derinleştirdiği, farklı araştırmalardan referanslarla vurgulanmıştır. Kadınların karşılaştığı, özel bir çalışma alanı eksikliği, artan ev işleri sorumlulukları ve şirketler içindeki görünürlüklerinin azalması gibi zorluklar, literatür araştırmalarında öne çıkan kritik noktalardan bazılarıdır. Son yıllarda yaygınlaşan tele-çalışma modelinin özellikle kadın çalışanlar üzerindeki etkilerini incelediğimiz bu çalışmada değerlendirilecek ana kriterlerden biri, tele-çalışma modelinin doğası gereği iş-yaşam dengesi üzerindeki potansiyel

³ PWC, Women in Work Index, The Impact of Covid-19 on Women in Work, 2021

etkisidir. İş-yaşam dengesi, iş hayatı ile özel yaşamı ayırma ve denge kurma becerisi olarak tanımlanan bir kavramdır. Tele-çalışmanın yaygınlaşmasıyla birlikte, kadın çalışanların bu dengeyi sağlama konusunda zorlanabileceği öngörülmektedir. Bunun nedeni, evde geçirilen sürenin artması, iş saatleri ile serbest zaman arasındaki çizgilerin bulanıklaşması ve net bir ayırım yapmanın zorlaşmasıdır. Tele-çalışma döneminde kadınların bu dengeyi sağlamada erkeklere göre daha fazla zorlandıkları gözlemlenmiştir. Cinsiyet rolleri ve toplumsal beklentiler, kadınlar üzerinde daha fazla baskı yaratmakta hem iş hem de ev ve çocuk bakım sorumluluklarını yerine getirmeleri beklenmektedir.

Bu çalışma, Covid-19 pandemisinin ardından evden çalışma uygulamalarının, beyaz yakalı kadın çalışanlar üzerindeki etkilerini ve bu etkilerin toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında nasıl şekillendiğini anlamayı amaçlamaktadır. Araştırma, pandeminin getirdiği yeni çalışma düzenlerinin kadın çalışanlar üzerindeki etkilerini anlamak ve bu etkilerin toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamındaki yansımalarını incelemektedir. Araştırma kapsamında, 15 beyaz yakalı kadın çalışanla çevrimiçi olarak görüşmeler yapılmış ve bu görüşmelerin verileri nitel analiz yöntemleri kullanılarak değerlendirilmiştir.

Literatürdeki benzer çalışmalar incelendiğinde, uzaktan çalışmanın toplumsal cinsiyet eşitsizliğini artırıcı bir etkisi olduğu sonucuna varılmaktadır. Pandemi dönemi ve sonrasında yapılan birçok araştırmada, kadınların ev içi yüklerinin arttığı, uzaktan çalışmanın getirdiği esnekliğin ise çoğunlukla kadınların aleyhine işlediği belirtilmektedir. Literatürde incelenen araştırma bulguları, uzaktan çalışma modelinin kadınlar için avantajlı olduğu bazı durumlar olsa da genel olarak toplumsal cinsiyet eşitsizliğini artırıcı etkiler taşıdığını göstermektedir. Özellikle kadınların iş ve özel yaşam dengesi konusunda erkeklere kıyasla daha fazla zorluk yaşadığı, ev içi sorumlulukların artması nedeniyle kadınların iş performanslarının olumsuz etkilendiği ve bu durumun kariyer ilerlemelerine engel teşkil ettiği belirlenmiştir. Araştırma bulguları, ayrıca, uzaktan çalışmanın kadınlar üzerindeki etkilerinin, pandeminin getirdiği sosyal izolasyon ve artan yalnızlık duygusu ile birlikte ele alınması gerektiğini göstermektedir. Kadınların uzaktan çalışma nedeniyle sosyal çevrelerinden uzaklaştıkları ve bu durumun uzun vadede yalnızlık hissini artırdığı bulgular arasındadır. Ayrıca, pandeminin iş hayatına getirdiği yeni düzenlemelerin ve esnek çalışma modellerinin, kadınların iş gücündeki temsiliyetini ve haklarını nasıl etkilediği de tartışılmaktadır.

Pandemi dönemi boyunca, Türkiye'de de diğer ülkelerde olduğu gibi uzaktan çalışma modeli, salgının yayılmasını önlemek amacıyla uygulanmaya başlamıştır. Bu sistem değişikliği, özellikle fiziksel varlık gerektirmeyen beyaz yakalı sektörlerde kalıcı hale gelmiştir. Araştırma bağlamında, bu sistem değişikliğinin kadın çalışanları farklı açılardan nasıl etkilediğini değerlendirmek amaçlanmıştır. Araştırma, uzaktan çalışma uygulamalarının toplumsal cinsiyet eşitliği üzerindeki etkilerini ele alarak, kadın çalışanların deneyimlerini ve karşılaştıkları zorlukları karşılaştırmalı olarak ortaya koymaktadır. Araştırma, kadınların iş yaşamında eşit temsiliyetinin sağlanması ve uzaktan çalışma modellerinin toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında yeniden değerlendirilmesi gerektiğine işaret etmektedir. Bu yeniden değerlendirme literatürde okuduğumuz üzere olumsuz bir anlam taşımamaktadır. Araştırma öncesinde, uzaktan çalışma kavramının cinsiyetler arasında eşitsizliği artıracağına dair varsayımlar ve hipotezler üzerinde durulmuştur. Bunun nedeni literatürde yapılan çalışmaların benzer sonuçlar ortaya koymuş olmasıdır. Uzaktan çalışma uygulamalarının yaygınlaşması, evde geçirilen süreyi artırmış ve bu durum, zaten dengesiz olan ev içi görevlerin daha da dengesiz bir şekilde dağılmasına neden olmuştur. Literatürde uzaktan çalışma

uygulamalarının cinsiyetler arası eşitsizliği artırdığı öne sürülürken, bu araştırma sahasında benzer bir sonuca ulaşılmamıştır. Analiz bölümünde detaylandırıldığı üzere, uzaktan çalışma modeli kadın çalışanlar için sosyal yaşamın, ev düzeninin, çocuk bakımının, kişisel zamanın ve genel olarak hayatın düzenlenmesinde kolaylık sağlayan bir etki yaratmaktadır.

Araştırma sonuçları, uzaktan çalışma modelinin farklı perspektiflerden avantajlar sunduğunu göstermektedir. Çocuk sahibi olan kadın çalışanlar, uzaktan çalışmanın çocuklarıyla geçirdikleri zamanı artırdığı görüşündeyken, çocuk sahibi olmayanlar bu modeli kişisel yaşamlarına ayırdıkları zaman açısından avantajlı bulmaktadır. Araştırmada elde edilen verilere göre, uzaktan çalışma özellikle anneler için ilgi çekici bulunmaktadır çünkü aile düzenini desteklemeyi ve ev ile iş arasındaki mesafeyi azaltmayı kolaylaştırdığı ifade edilmektedir. Her bir katılımcı, uzaktan çalışmanın avantajları ve dezavantajları konusunda çeşitli görüşler paylaştı da hibrit çalışma modelinin en ideal çalışma düzeni olduğunu belirtmektedir.

Sosyoloji öğrencisi ve aynı zamanda bir beyaz yakalı bir çalışan olarak kendi tecrübe ve gözlemlerim bu alanda çalışmam için motivasyon kaynağı olmuştur. Kişisel deneyimlerime dayanarak, uzaktan çalışma modelinin özellikle kadın çalışanlar için kariyer tercihi açısından önemli bir kriter olduğunu söyleyebilirim. Uzaktan çalışma yan hakkını kaybetmekten korkan kadınlar, eski çalışma modeline dönmenin çağın gerisinde kalmak anlamına geldiğini ifade etmektedirler. Belirli bir sermayeye sahip olan beyaz yakalı kadın çalışanlar uzaktan çalışmanın sağladığı özgürlüklerin bir sonucu olarak daha dengeli bir ev içi sorumluluk paylaşımı sağlamaktadır. Uzaktan çalışma uygulamaları kadın çalışanlara farklı açılardan ekonomik, kültürel ve sosyal anlamda artı sermaye sağlamakta ve bu durum kadınlar tarafından tercih edilmesinin başlıca nedenlerinden birini oluşturmaktadır.

Literatürdeki sonuçlarla araştırma sonuçları arasında görülen farkların başlıca nedeni, literatürde incelenen çalışmaların pandeminin hemen sonrasında yapılmış olması ile ilgilidir. Pandeminin yarattığı belirsizlik ortamı, risk faktörü ve uzaktan çalışma için yeterli deneyim ve altyapının olmaması, yeni çalışma düzeninde denge sağlanmasını zorlaştırmıştır. Bugünkü çalışmada, pandemi sonrası yaklaşık 4 yıl süresince uzaktan çalışan kadınların görüşleri dikkate alınmıştır ve kadın çalışanlar bu yeni modele alışmış ve hayatlarını buna göre yeniden düzenleyebilmişlerdir. Ayrıca, uzaktan çalışma pratikleri ile ilgili olumsuz görüş ve tecrübesi olan kadın çalışanların iş piyasasından çekilmiş veya tamamen ofisten çalışılan bir kariyer tercih etmiş olabileceği varsayımıyla bu kişilerin örneklemimiz içerisinde olmadığı düşünülmektedir.

INTRODUCTION

Le 31 décembre 2019, un nouveau virus nommé coronavirus a été détecté à Wuhan, en Chine, et a reçu la dénomination officielle de Covid-19 par l'Organisation mondiale de la santé (OMS). Le premier cas en Turquie a été signalé en mars 2020, et la propagation rapide et les effets graves de ce virus ont conduit l'OMS à le déclarer pandémie mondiale. La crise sanitaire a eu des impacts sociaux, économiques, politiques et culturels dans tous les pays, suscitant des ajustements sans précédent. Chaque nation a développé des stratégies spécifiques pour limiter la propagation, telles que l'utilisation de masques et de désinfectants, la distanciation sociale, le télétravail, l'enseignement à distance, les restrictions de voyage et les couvre-feux. Ce bouleversement global a introduit dans nos vies un concept de "nouvelle normalité", marquant une profonde transformation sociale.

Dans pratiquement tous les pays, la Covid-19 a entraîné une importante hausse du pourcentage de personnes travaillant à domicile.⁴ Au Canada, la proportion de travailleurs pouvant travailler à domicile de temps à autre est passée d'environ 10 % avant la pandémie à 40 % en avril 2020.⁵ Par la suite, le travail à distance a chuté à 27 %, puis s'est stabilisé autour de 32 % en février 2021.⁶ Comme dans le reste du monde, le télétravail a servi de mesure de précaution pour empêcher la propagation de la pandémie en Turquie pendant la période pandémique.⁷ Si les secteurs qui se prêtent au travail à distance peuvent poursuivre leurs activités de cette manière, les secteurs où cela n'est pas possible ont dû interrompre leur travail pendant un certain temps. Cette période a entraîné la nécessité de revoir l'organisation du travail dans de nombreux secteurs. S'il n'est pas possible de travailler à temps plein à distance pour des secteurs comme la santé, la production et les transports, où la main-d'œuvre et la présence

⁴ Diane-Gabrielle Tremblay, « Les enjeux et risques du télétravail pour les femmes au Canada et au Québec » genre et sociétés , n° 48, p. 157 à 161, 2022

⁵ Diane-Gabrielle Tremblay, « Le télétravail et le cotravail (coworking) : enjeux socio-territoriaux dans la foulée de la pandémie de COVID-19 », Organisations et Territoires, vol. 29, n° 2, p. 159 à 162, 2020

⁶ Statistics Canada, 2020a, « COVID-19 and Job Displacement: Thinking about the longer term », 2020

⁷ EUROSTAT, Working from Home in the EU - Products Eurostat News, 2018

physique de personnes sont nécessaires, c'est devenu une nécessité pour presque tous les secteurs qui peuvent poursuivre leur travail avec des outils de communication tels que les ordinateurs, les téléphones ou les tablettes. Le travail à distance, qui était devenu obligatoire pour certains secteurs pendant la période de la pandémie, a cessé d'être une nécessité avec la disparition progressive de l'effet de la pandémie et de la fonctionnalité des mesures prises. Alors que certaines entreprises et certains secteurs continuent de travailler à plein temps depuis le bureau comme dans l'ancien ordre, d'autres sont passés au travail à distance à plein temps ou au travail hybride. Actuellement, en Turquie, les taux de télétravail varient considérablement selon les secteurs. L'impact de la pandémie a particulièrement favorisé l'adoption du télétravail dans les professions de col blanc, révélant des dynamiques nouvelles et des enjeux spécifiques, notamment en ce qui concerne les femmes employées.

Dans le cadre de la recherche, les pratiques de travail à distance, qui doivent être évaluées après la pandémie de Covid-19, ont entraîné la nécessité pour le travail et la vie de famille de s'imbriquer dans le même environnement. Le style de travail à distance, dans lequel le travail et la vie de famille sont maintenus dans un même lieu, a éliminé les frontières physiques du lieu de travail et a offert aux individus une certaine flexibilité en termes d'espace et de présence en un seul lieu. C'est pourquoi, lors de la pandémie de Covid-19, il a été largement privilégié en termes de durabilité du travail et la plupart des employées ont dû obligatoirement travailler à distance dans le cadre des mesures prises contre la pandémie. Un rapport publié par le ministère français du travail souligne que les taux de télétravail ont augmenté de manière significative pendant la pandémie, ce qui joue un rôle important dans la protection de la santé des employés et la continuité des activités.⁸ Dans le cadre des discussions sur la transformation que le développement des technologies de l'information et de la communication créera dans la vie professionnelle de demain, l'utilisation généralisée du travail à distance pendant le processus de pandémie a renforcé la revendication d'être le modèle d'entreprise de l'avenir. Toutefois, ce style de travail, dans lequel le travail et la vie de famille sont menés à partir d'un seul endroit, a également soulevé la question de l'effet qu'il aura sur l'équilibre entre le travail et la vie privée des femmes

⁸ Ministère du Travail de la Santé et des Solidarités, « Télétravail - Résultats d'une étude sur l'activité professionnelle des français pendant le confinement », 2020

employées. Le processus de pandémie a créé un terrain propice à l'étude de l'impact sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des femmes salariées. Dans la littérature, de nombreuses études couvrant des dynamiques similaires ont été menées dans l'intervalle de temps où la pandémie a été vécue, en particulier en incluant la période de confinement, mais le fait qu'il n'y ait pas beaucoup d'études similaires dans les périodes où la pandémie a progressivement perdu son effet et où le travail à distance et les pratiques de travail hybrides ont pénétré dans nos vies a nourri le besoin et la motivation de mener une recherche dans cette direction.

La théorie de la société du risque d'Ulrich Beck offre une perspective importante pour évaluer l'impact du concept de travail à distance sur la vie des employées en col blanc dans le contexte de l'égalité des sexes après la période de pandémie. Selon Beck, les sociétés modernes sont de plus en plus caractérisées par le risque et l'incertitude.⁹ Dans ce contexte, le travail à distance ou le modèle de travail hybride s'est rapidement répandu avec l'impact de la pandémie et a entraîné des changements dans la dynamique de la vie professionnelle. Ces changements sont particulièrement visibles dans la vie des travailleuses. Les inégalités entre les hommes et les femmes sur le marché du travail ont pris une autre dimension. Si la flexibilité offerte par le télétravail permet aux travailleuses de concilier plus facilement leur carrière et leur vie privée, elle risque également de reproduire les rôles de genre. La compréhension de Beck de la société du risque nous permet d'analyser les risques et les opportunités que ce nouveau modèle de travail pose et peut poser aux femmes sur le marché du travail. Les incertitudes et les risques liés à la pandémie ont créé des dynamiques qui menacent et transforment l'égalité entre les hommes et les femmes. Dans ce cadre, il s'agit d'examiner comment les expériences de travail à distance remodelent les inégalités structurelles auxquelles les femmes sont confrontées dans la vie professionnelle et comment elles peuvent être abordées à l'aide des outils conceptuels offerts par la théorie de la société du risque dans le cadre de ce processus.

Ce sujet de recherche découle d'une réflexion nourrie par mon expérience en tant que femme en col blanc dans une organisation hybride. Les comparaisons entre les

⁹ Ulrich Beck, *Risk Society : Towards a new modernity* (M. Ritter, Trad.). Londres : Sage Publications, 1986

expériences professionnelles des femmes et des hommes dans le contexte du travail à distance post-pandémie ont éveillé ma curiosité et motivé ce travail. Le cadre théorique de la société du risque, développé notamment par Ulrich Beck, offre une perspective pertinente pour comprendre les enjeux du travail hybride ou à distance, phénomène qui s'est intensifié depuis la pandémie de Covid-19. La question centrale de cette étude est la suivante : Dans quelle mesure le travail à distance accentue-t-il les risques sociaux et professionnels auxquels les femmes employées en col blanc sont exposées dans la société du risque ? Cette problématique met en avant un lien de causalité entre le télétravail et l'aggravation des risques sociaux et professionnels pour les femmes, conformément aux dynamiques de la société du risque définie par Ulrich Beck. Elle permet d'examiner comment le télétravail pourrait renforcer des inégalités existantes, tout en créant de nouveaux types de vulnérabilités pour les femmes dans un environnement de travail en mutation rapide.

L'objectif principal est d'examiner les effets du télétravail sur les femmes en col blanc, en tenant compte de la diversité des parcours et des situations familiales. Les hypothèses posent que le travail à distance renforce les inégalités de genre, accentue la double charge (professionnelle et domestique) et peut influencer sur la perception des femmes quant à leur rôle professionnel et social. Cette étude s'appuie sur une méthodologie qualitative, avec des entretiens approfondis menés auprès de 15 femmes de différents statuts (mariées, célibataires, avec ou sans enfants) et secteurs d'activité. Après une revue de la littérature, la collecte et l'analyse des données se sont concentrées sur trois axes : l'organisation du travail, la vie familiale et la perception de soi en tant que femme.

Dans un premier temps, nous explorerons le cadre théorique et méthodologique de l'étude. Ensuite, nous présenterons les résultats des entretiens, en mettant en lumière les principaux impacts du télétravail sur la vie professionnelle et personnelle des femmes. Ainsi nous discuterons ces résultats en lien avec la théorie de la société du risque, en proposant des pistes de réflexion pour une meilleure organisation du travail à distance.

1. TRAVAIL, GENRE ET RISQUE : LES FEMMES DANS LES SOCIÉTÉS CONTEMPORAINES DU RISQUE

1.1. La société du risque et ses implications sociologiques post-COVID

L'industrialisation du XIX^e siècle, qui est à l'origine de nombreuses études sociologiques, marque l'un des tournants critiques de l'histoire mondiale. La révolution industrielle du XIX^e siècle a entraîné des changements et des transformations radicaux dans la société. Si nous voulons définir ces transformations dans le cadre des grandes lignes, nous pouvons accepter l'introduction de l'énergie à vapeur et de la fabrication des machines comme point de départ. Avec le développement de la machine à vapeur, la puissance de la vapeur a commencé à être utilisée dans les usines et dans différents domaines, et la production dans l'industrie textile s'est accélérée. De grandes usines ont commencé à être créées et le travail manuel a cédé la place à la production mécanique. Tandis que l'industrialisation augmentait la population des villes, on assistait à d'intenses migrations des zones rurales vers les villes. La construction des chemins de fer a révolutionné le transport des marchandises et des personnes. Cela a conduit à l'accélération du commerce et à la croissance économique des régions industrialisées. Si cette croissance a augmenté la taille de la classe ouvrière, elle a également entraîné certains problèmes dans les villes. L'industrialisation a entraîné des transformations et des changements radicaux dans la structure sociale et la vie quotidienne.¹⁰ Les conditions de vie, les problèmes de santé et les problèmes sociaux sont apparus dans les villes. Au XIX^e siècle, cette transformation a été induite par l'impact de l'industrialisation. Aujourd'hui, il ne serait pas faux de dire que cette transformation s'opère autour de divers risques ou avec divers risques agissant comme catalyseurs.

La compréhension différente du risque dans la période moderne a révélé la nécessité d'analyser ce concept en détail dans les sciences sociales. On peut dire que l'analyse sociologique la plus complète sur le risque est la conceptualisation de la

¹⁰ Karl Marx, **Capital, a Critique of Political Economy**. Vol. 1. New York: International Publishers, 1977

société du risque d'Ulrich Beck. D'autre part, avant d'aborder le concept de risque de Beck, on peut affirmer que le fait de savoir où il se situe dans les débats modernes et post-modernes contribuera à une meilleure compréhension de son approche du risque. Le sociologue allemand rejette le post-modernisme. Selon lui, plutôt que de vivre dans un monde au-delà de la modernité, nous sommes dans une phase qui se dirige vers la seconde modernité. La seconde modernité repose sur l'affirmation que si les institutions modernes sont devenues globales, la vie quotidienne s'est détachée de l'influence des traditions et des coutumes. L'ancienne société industrielle disparaît et est remplacée par une société du risque. Ce que les post-modernes considèrent comme le chaos ou l'absence de modèle, Beck le voit comme un risque ou une incertitude. Le développement de la science et de la technologie a ouvert la voie à l'émergence de situations de risque qui n'existaient pas auparavant. Dans son travail sur la société du risque, Beck attire également l'attention sur la relation entre la mondialisation et le développement des menaces. Au cœur du problème, les risques et les conséquences de la modernisation se sont transformés en menaces irréversibles pour la vie végétale, animale et humaine. Comme au 19^{ème} siècle et dans la première moitié du 20^{ème} siècle avec les risques industriels et professionnels, il n'est plus possible de limiter ces risques à une zone ou à un lieu précis car la société du risque est par nature mondiale.¹¹

Si l'on examine le concept de risque d'un point de vue étymologique, on constate que le mot risque dérive du verbe latin « risicare ». « Risicare était utilisé dans le sens d'oser et de risquer. Dérivé du latin médiéval, « risicare » est passé en italien sous le nom de « riscare ». Ce mot était utilisé dans le sens de prendre des risques ou de se mettre en danger. Dérivé de l'italien, « risicare » est passé en ancien français sous le nom de « risque » et a commencé à être utilisé en France au 13^e siècle. Le terme « risque » fait référence à la situation de danger ou d'incertitude.¹²

Nous pouvons classer certains des risques majeurs rencontrés au cours de l'histoire comme les grands tremblements de terre, les épidémies, les catastrophes nucléaires, les guerres, les catastrophes naturelles et le changement climatique, et nous pouvons dire que ces risques provoquent des destructions et des changements sociaux.

¹¹ Patrick Peretti-Wattel, **La société du risque**, Paris : La Découverte, coll. « Repères », 2010

¹² J. François Outreville, « The Meaning of Risk », p. 5 à 8, 1998

Le concept de société du risque a été introduit par le sociologue allemand Ulrich Beck après la catastrophe nucléaire de Tchernobyl en 1986. Pour comprendre et donner un sens au concept de société à risque du point de vue de Beck, il est nécessaire de se référer à la catastrophe de Tchernobyl. Beck a expliqué les événements sociaux de cette période et les effets de la catastrophe à l'aide du concept de société du risque et cette théorie est toujours valable aujourd'hui sous diverses variantes. La catastrophe de Tchernobyl s'est produite à la centrale nucléaire de Tchernobyl de l'Union soviétique en Ukraine le 26 avril 1986, lorsqu'une explosion dans le réacteur 4 a provoqué un rejet de matières radioactives et une contamination nucléaire massive. L'événement a suscité une inquiétude mondiale, non seulement pour les habitants de la zone directement touchée, mais aussi en raison de ses conséquences environnementales, sanitaires et économiques à long terme. La catastrophe de Tchernobyl a ébranlé la confiance des gens dans la nature et la technologie et a renforcé les fondements du concept de société du risque. Elle a marqué un tournant dans la réflexion de la société moderne sur la manière de gérer des risques complexes et incertains et a eu un impact profond sur la gestion et l'acceptation sociale des risques. À l'époque, on peut dire que la catastrophe de Tchernobyl a servi de catalyseur pour remettre en question les perceptions et la gestion traditionnelles des risques. Ulrich Beck a analysé les réactions sociales qui ont émergé à la suite de cette catastrophe et a soutenu que les nouveaux types de risques auxquels la société industrielle moderne est confrontée ne peuvent plus être traités uniquement au niveau individuel ou local. Alors que les risques rencontrés dans les sociétés industrielles étaient principalement d'origine humaine, dans la société du risque, les risques naturels de la société industrielle ont été remplacés par des risques manufacturés.¹³ Dans les sociétés d'aujourd'hui, le risque a acquis une dimension mondiale et n'affecte plus seulement la région, mais commence à se manifester à l'échelle mondiale.

Le concept d'individualisation utilisé par Beck dans sa théorie de la société du risque peut être considéré comme directement lié à cette étude. Le phénomène d'individualisation créé par la société industrielle entraîne des changements dans la vie des individus. Dans la société du risque, la conscience collective et le sens de l'action

¹³ Ulrich Beck, *Risk Society : Towards a new modernity* (M. Ritter, Trad.). Londres : Sage Publications, 1986

sont affaiblis par l'existence de risques possibles qui se produisent et peuvent se produire et par l'inquiétude. Dans une société du risque, les individus doivent prendre des décisions individuelles concernant la prise de décisions, l'action et la gestion des risques. Cela les oblige à prendre davantage de responsabilités dans la planification et la gestion de leur vie. Sennett, quant à lui, mentionne qu'étant donné que la dynamique de la modernité rend la vie urbaine inconnue et peu sûre, les individus développent des stratégies pour se protéger.¹⁴ Dans l'environnement incertain de la société du risque, l'individu doit prendre des décisions individuelles afin de se protéger et d'assurer la continuité de sa vie, car il est vulnérable au risque. C'est pourquoi l'individualité est un autre résultat important de la société du risque. Lorsque nous évaluons la pandémie de Covid-19 dans ce contexte, la restriction, voire l'interdiction, des actions collectives afin de prévenir la propagation de l'épidémie est l'un des exemples les plus marquants qui étayent ce point de vue. Toutes les politiques élaborées pour se protéger de l'épidémie de Covid-19 et des risques éventuels étaient basées sur la réduction des interactions, ce qui a eu un impact sérieux sur la vie sociale des individus.

La théorie de la société du risque d'Ulrich Beck analyse les nouveaux types de risques auxquels sont confrontées les sociétés modernes tout en abordant certains aspects de la modernité. Selon Beck, le processus de la modernité, bien que caractérisé par les avancées technologiques, économiques et sociales qui ont émergé avec la révolution industrielle, a également conduit à l'émergence de divers risques. Selon Beck, les sociétés modernes sont confrontées à de nouveaux types de risques auxquels elles n'ont jamais été confrontées auparavant en raison des développements technologiques, et ces risques sont souvent empreints d'incertitude et de complexité. Ces nouveaux types de risques ont désormais des effets significatifs non seulement au niveau individuel ou local, mais aussi au niveau social, culturel et international. Le concept de « société du risque » de Beck affirme que les méthodes de traitement et de gestion des risques de la société industrielle traditionnelle ne sont plus adéquates. Il met l'accent sur la nécessité de traiter des risques qui ont des dimensions non seulement économiques, mais aussi environnementales et sociales. Ce concept suggère que la société moderne est constamment confrontée à des risques nouveaux et complexes et

¹⁴ Richard Sennett, **Kamusal İnsanın Çöküşü**, S. Durak & A. Yılmaz, Trad, Istanbul : Ayrıntı Publications, 2010

que ces risques sont d'envergure mondiale. La modernité a permis la diffusion des risques à l'échelle mondiale et a renforcé les sentiments d'insécurité et d'incertitude. L'homme moderne, qui se considère supérieur aux autres êtres vivants grâce à son intelligence, a abandonné l'état d'impuissance et de peur face aux dangers de la nature. L'homme a commencé à résister aux dangers de la nature et à croire qu'il pouvait y faire face. L'homme, qui vivait selon les prescriptions de la nature, a commencé à considérer la nature comme un phénomène qu'il convient d'analyser. Par exemple, une personne qui s'est sentie obligée de déménager à la suite d'un événement naturel a appris à se prémunir contre cet événement. Elle a commencé à construire des structures plus robustes, a développé des moyens de faire face aux catastrophes naturelles telles que les tremblements de terre, les inondations, les incendies, etc. au lieu d'accepter les dangers présentés par la nature. Tous ces développements n'ont pas supprimé les concepts de risque et de danger de la vie des gens de l'ère moderne, mais les ont transformés.

Selon Beck, les sociétés modernes sont caractérisées par des risques croissants et globalisés. La société du risque représente une étape dans laquelle les dangers et les incertitudes créés par le modernisme industriel sont mis en évidence. Dans ce contexte, le concept de société du risque a provoqué diverses transformations dans la société. Dans la société du risque, la perception traditionnelle de la sécurité et de la protection a changé. Alors que dans le passé, la sécurité était principalement associée à des dangers physiques tels que la guerre et les catastrophes naturelles, le concept de risque dans les sociétés modernes a mis en avant les risques technologiques et environnementaux. Dans ce contexte, la crise climatique, les épidémies, les virus et les catastrophes environnementales, dont il est souvent question dans la Turquie d'aujourd'hui, constituent un domaine qui peut être examiné dans le cadre de la théorie de la société du risque de Beck et qui a été étudié par de nombreux spécialistes des sciences sociales.¹⁵ Aujourd'hui, les personnes et les sociétés doivent faire face à des risques invisibles. La société du risque a accru la nécessité pour les individus de gérer leur propre vie et d'évaluer les risques personnels, ce qui a renforcé l'impact de l'individualisation et des mécanismes de prise de décision. Les gouvernements et les

¹⁵ Marc Milet, « Trajectoires de l'avènement de la « société du risque » Collection Cursus, p. 208, 2022

organisations ont dû jouer un rôle plus actif dans la gestion et l'atténuation des risques. Cela a conduit à l'émergence de nouvelles réglementations, de nouveaux contrôles et de nouvelles politiques. En outre, les gouvernements et les organisations ont dû devenir plus transparents et plus efficaces dans la communication des risques et la gestion des crises. La science et la technologie ont été reconnues non seulement comme des sources de risques, mais aussi comme des outils capables de les traiter. Le rôle des connaissances scientifiques et des innovations technologiques dans l'identification et la gestion des risques s'est accru. La mondialisation a montré que les risques ne sont pas seulement locaux, mais aussi mondiaux. Un risque émergeant dans une région est devenu capable d'affecter d'autres régions, et la pandémie de Covid-19 en est l'un des exemples les plus marquants. Dans de tels cas, la nécessité d'une coopération et d'une coordination internationales s'est accrue. Le public est de plus en plus conscient des risques environnementaux et sociaux. Les gens se sont davantage organisés et mobilisés pour protéger l'environnement, réduire les risques pour la santé et parvenir à la justice sociale. De nouveaux mouvements sociaux ont fait pression sur les gouvernements et les entreprises pour qu'ils modifient leurs politiques et leurs pratiques. Dans le monde des affaires, la gestion des risques et la durabilité sont devenues des éléments stratégiques importants. Les entreprises ont dû développer de nouvelles stratégies pour minimiser les risques opérationnels et financiers. Les activités économiques ont été réévaluées dans le contexte des impacts environnementaux et de la responsabilité sociale. Aujourd'hui, la création de départements travaillant dans le domaine du développement durable ou de la durabilité des entreprises dans les grandes sociétés ou le volume de croissance des départements existants peuvent être considérés comme un exemple de ces stratégies. La diversité des services de conseil fournis dans le domaine de la durabilité par les sociétés d'audit connues sous le nom de « Big Four » dans le monde entier est également une source de ces stratégies. Dans le cadre de l'approche environnementale, sociale et de gouvernance (ESG), les entreprises élaborent des stratégies conformes aux objectifs de développement durable en mettant l'accent sur la durabilité, l'environnement et les personnes, rédigent des rapports intégrés au cours des périodes annuelles et mettent en œuvre des possibilités telles que le travail hybride, le travail flexible et le travail à distance dans de nombreux secteurs qui sont possibles dans les conditions d'aujourd'hui. Dans ce cadre, la théorie de la société du risque d'Ulrich Beck nous aide à comprendre les risques complexes et multidimensionnels auxquels sont confrontées

les sociétés modernes, tout en révélant les effets profonds de ces risques sur les structures et les relations sociales. Dans ce contexte, les transformations créées par le concept de société du risque dans la société révèlent de manière globale la façon dont les sociétés font face aux risques et les changements qu'elles subissent dans ce processus. Dans cette étude, en référence au concept de société du risque d'Ulrich Beck, la manière dont les sociétés modernes gèrent les risques et dont ces risques transforment les structures sociales sera évaluée sous l'angle du travail à distance. Les pratiques de travail à distance, l'une des transformations causées par la société du risque, seront analysées et l'impact de cette pratique sur les femmes employées sera évalué dans le contexte de l'égalité des sexes et sera révélé par une étude de diligence raisonnable.

1.2. La division sexuelle du travail et l'invisibilité professionnelle des femmes

Le concept de la division sexuelle du travail, qui se définit en fonction des différentes composantes entre les sexes dans la vie professionnelle, est historiquement basé sur les rôles de genre. Cette distinction entre les sexes renvoie à une structure sociale qui dépasse le sexe biologique des femmes et des hommes. Comme l'a affirmé Danièle Kergoat, les femmes et les hommes sont plus qu'une ou deux collections d'individus biologiquement différents.¹⁶ Le concept de la division sexuelle du travail a d'abord été utilisé par les ethnologues pour indiquer la répartition des tâches entre les hommes et les femmes dans les sociétés qu'ils étudiaient.¹⁷ Ce sont les femmes anthropologues qui ont donné un nouveau contenu à ce concept en affirmant qu'il reflète la relation de pouvoir entre les hommes et les femmes au-delà de la répartition des tâches.¹⁸

¹⁶ Danièle Kergoat, « Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe », Dans J. Bisilliat & C. Verschuur (Eds.), *Genre et économie: Un premier éclairage*, Genève: Graduate Institute Publications, 2001, p. 78 à 88

¹⁷ **Ibid.**

¹⁸ Nicole-Claude Mathieu, « Critiques épistémologiques de la problématique des sexes dans le discours ethno-anthropologique » N-C Mathieu, *L'anatomie politique, Catégorisations et idéologies du sexe*, Paris, Côté femmes "Recherches", 1991a, p. 75 à 127

Façonné par d'autres disciplines telles que l'histoire, la sociologie et l'anthropologie, le concept de division sexuelle du travail a évolué au fil du temps et a pris une autre dimension. La division sexuelle du travail est un concept central pour comprendre la répartition inégale des tâches entre les hommes et les femmes dans la sphère domestique et professionnelle. Cet ordre, qui place principalement les hommes dans la sphère productive et les femmes dans la sphère reproductive, se caractérise également par le fait que les hommes sont associés à des fonctions à haute valeur sociale.¹⁹

Colette Guillaumin a expliqué que la division sexuelle du travail n'est pas une simple répartition des tâches mais une forme de domination en théorisant le concept de propriété des femmes par les hommes.²⁰ Les femmes sont assignées à des tâches qui reproduisent la vie quotidienne, tandis que les hommes s'occupent des tâches valorisées par le marché du travail. Les pratiques de genre sont réduites au sexe biologique et aux rôles sociaux sexués. En ce sens, Kergoat affirme que le concept de division sexuelle du travail suggère que les pratiques sexuées sont des constructions sociales résultant des relations sociales.²¹

Le concept de partage des tâches ménagères, souvent évoqué par Delphy, ne se réfère pas au mode de production patriarcal, mais plutôt à la liste des tâches qui sont plus étroitement considérées comme des tâches domestiques. Ces tâches sont généralement définies dans le cadre d'une famille hétérosexuelle dans laquelle vit un couple de deux sexes différents.²² Le partage fait référence à la répartition égale entre les deux adultes des tâches nécessaires au maintien du mode de vie choisi par le couple. Dans la théorie de Delphy, le concept de partage du travail domestique est en fait le résultat d'une inégalité plus profonde, à savoir le système patriarcal. Le problème

¹⁹ Danièle Kergoat, « Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe », Dans J. Bisilliat & C. Verschuur (Eds.), *Genre et économie: Un premier éclairage*, Genève: Graduate Institute Publications, 2001, p. 78 à 88

²⁰ Colette Guillaumin, « Pratique du pouvoir et idée de Nature (1) L'appropriation des femmes », *Questions Féministes*, 2(2), p. 5 à 30, 1978

²¹ Danièle Kergoat, « Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe », Dans J. Bisilliat & C. Verschuur (Eds.), *Genre et économie: Un premier éclairage*, Genève: Graduate Institute Publications, 2001, p. 78 à 88

²² Christine Delphy, « Par où attaquer le « partage inégal » du « travail ménager » », *Nouvelles Questions Féministes*, 22, p. 47 à 71, 2003

principal est que ce travail est détenu par les hommes et que cette situation continue d'être soutenue par les structures sociales et économiques.²³

En conclusion, Delphy souligne comment ce système patriarcal se perpétue sur les femmes et comment il est soutenu par les institutions sociales, économiques et culturelles. Elle affirme que la demande d'une division égale du travail est contrée par la crainte des femmes d'être privées d'un statut social qui leur tient à cœur. Delphy souligne que les femmes ne sont pas seulement confrontées à l'épuisement dû au double travail rémunéré et aux tâches domestiques, mais qu'elles se trouvent également dans un système où les hommes refusent souvent de partager les tâches ménagères.²⁴ Dans ce contexte, la faible participation des hommes au travail domestique pose également un problème politique. Qu'il soit effectué au sein de la famille ou sur le marché du travail, ce travail repose sur l'exploitation des femmes dont la contribution à la société est systématiquement dévalorisée.

François de Singly affirme que les rapports de domination entre les sexes sont également déterminés par un compromis dans lequel les femmes acceptent une charge de travail plus lourde en échange d'un pouvoir symbolique dans la gestion de la famille.²⁵ Mais ce compromis repose sur une base inégalitaire, puisque la reconnaissance de ce pouvoir domestique ne modifie pas les rapports économiques qui exploitent le temps des femmes au profit des hommes et du système capitaliste. Singly souligne que les couples hétérosexuels reproduisent souvent ces stéréotypes sexistes à la maison, que les hommes ont tendance à réduire leur participation aux tâches domestiques lorsqu'ils se mettent en couple et que les femmes sont responsables des tâches quotidiennes du ménage.²⁶

Maurani évalue les principales inégalités auxquelles les femmes sont confrontées sur le marché du travail en raison de la discrimination structurelle et de l'impact de l'ordre patriarcal. Tout en décrivant l'évolution historique de la participation

²³ **Ibid.**

²⁴ **Ibid.**

²⁵ François de Singly. « *La gestion des couples* », Paris: Presses Universitaires de France, 2007

²⁶ **Ibid.**

des femmes à la population active, elle souligne l'augmentation de la participation des femmes au marché du travail, en particulier depuis le milieu du 20^e siècle. Bien qu'une augmentation soit observée à ce stade, elle affirme que la pénétration des femmes dans la vie professionnelle est limitée par les rôles domestiques et qu'elles ne bénéficient pas de la même égalité des chances que les hommes. Comme le souligne Maurani dans son étude sur le travail et l'emploi des femmes, la vie professionnelle des femmes a été agrémentée de rôles domestiques et la distinction entre les deux rôles est devenue transparente.²⁷

La dévalorisation du travail des femmes a été largement étudiée par des féministes matérialistes telles que Christine Delphy et Danièle Kergoat. Les féministes matérialistes françaises ont montré que l'exploitation des femmes dans le travail domestique et reproductif est étroitement liée à la division sexuelle du travail, qui place les femmes dans une position de subordination. Selon Delphy, l'assignation des femmes à des tâches non rémunérées et invisibles est une exploitation comparable à l'exploitation capitaliste.²⁸ Dans cet ordre, le capitalisme et le patriarcat coexistent et se nourrissent mutuellement, car la faible valeur du travail reproductif garantit que la main-d'œuvre féminine bon marché reste dans le système de production. Selon Delphy, la dévalorisation du travail ménager et du travail de reproduction provient du fait qu'ils ne sont pas considérés comme un véritable travail dans l'économie capitaliste parce qu'ils ne génèrent pas directement de profit. Cette invisibilisation résulte à la fois de l'exploitation patriarcale, qui considère le travail domestique comme une obligation naturelle pour les femmes, et de la logique capitaliste, qui exclut les activités non rémunérées du marché du travail.²⁹

Ce que l'on appelle le travail des femmes désigne les activités traditionnellement associées aux tâches ménagères et aux soins, telles que l'entretien de la maison, les soins aux enfants et aux malades, et le service à autrui. Bien qu'essentiels au fonctionnement de la société, ces emplois sont souvent dévalorisés, stéréotypés et

²⁷ Margeret Maurani, « Travail et emploi des femmes », *Relations industrielles / Industrial Relations*, 74(2), p. 164 à 186, 2019

²⁸ Christine Delphy, « *L'ennemi principal : Économie politique du patriarcat* », Paris : Syllepse. 1998

²⁹ **Ibid.**

rendus invisibles. Ces emplois reposent sur la division sexuelle du travail qui maintient les hiérarchies de pouvoir au sein du système capitaliste et patriarcal. De nombreux auteurs français ont contribué à une analyse critique de ces caractéristiques du travail des femmes, mettant en évidence son caractère sexiste et les inégalités qu'il perpétue.

Le fait que le travail domestique incombe presque exclusivement aux femmes est une question épineuse pour tous les mouvements féministes. La distinction entre travail ménager ou domestique est un sujet de débat qui a été abordé sous différents angles dans de nombreuses études au cours des dernières années. La répartition du travail domestique entre les sexes dans les pratiques de travail à distance, qui a une signification importante dans l'émergence du sujet de recherche, revient à l'ordre du jour pendant et après la période de la pandémie. La campagne en faveur d'un « salaire pour le travail domestique », menée par Selma James dans les années 1970, est devenue un concept encore plus important à l'ère du télétravail en raison de l'augmentation du temps passé par les deux sexes ensemble à la maison. Cette campagne défendait l'idée que le travail domestique des femmes devait être reconnu et rémunéré sur le plan économique et social. James a déclaré que le travail des femmes dans le domaine du travail domestique et des soins est invisible dans le système capitaliste et que la nature non rémunérée de ce travail signifie l'exploitation du travail des femmes. La campagne visait à rendre visible la contribution des femmes non seulement sur le marché du travail, mais aussi dans la sphère domestique, en particulier au sein du mouvement féministe.³⁰ Dans la littérature féministe, le concept de double journée de travail est utilisé dans le sens où les femmes travaillent à la fois au travail et à la maison, et cela s'applique à presque toutes les femmes qui travaillent en dehors de la maison.³¹ Pendant la période pandémique, le fait que l'acte de travail rémunéré soit devenu réalisable à la maison signifie que chaque jour de travail, en particulier pour les femmes, est une double journée de travail.

Le concept de double journée joue un rôle clé dans la compréhension de la charge accrue des femmes lorsqu'elles travaillent à distance. Dans le cadre du télétravail, les

³⁰ Selma James, « *Wages against housework* », Bristol: Power of Women Collective, 1975

³¹ Christine Delphy, « Par où attaquer le « partage inégal » du « travail ménager » », *Nouvelles Questions Féministes*, 22, p. 47 à 71, 2003

femmes, en particulier les mères, sont censées s'occuper de tâches supplémentaires, telles que la garde des enfants et le soutien scolaire, en plus de leurs obligations professionnelles. La perpétuation des rôles de genre à la maison renforce la double charge qui pèse sur les femmes en télétravail et cette charge de travail devient un obstacle à la progression de la carrière des femmes.

Delphy soutient, comme elle le fait souvent dans ses théories féministes, que le travail domestique profite aux hommes plutôt qu'au capitalisme. Delphy considère le travail domestique non seulement comme une relation individuelle, mais aussi comme une conséquence du mode de production patriarcal ou domestique. Elle souligne que le travail domestique ne peut être traité comme un simple ensemble de tâches parce qu'il fait partie du mode de production patriarcal. Le travail domestique est une forme de travail non rémunéré et les hommes sont les principaux bénéficiaires de ce travail.³² Dans ce contexte, elle affirme qu'une répartition équitable du travail domestique n'est pas possible parce que ce travail est essentiellement une forme d'exploitation. Par conséquent, la solution pour la théorie féministe n'est pas la répartition égale de ce travail, mais son abolition complète, car dans ce système, le travail est essentiellement une forme d'exploitation.

Les stéréotypes de genre jouent un rôle important dans la division du travail entre les hommes et les femmes. Ils sont historiquement construits et servent à légitimer la division sexuée du travail. Selon Colette Guillaumin, cette naturalisation des compétences féminines est le résultat de l'appropriation symbolique et matérielle du corps des femmes. Le stéréotype selon lequel les femmes sont naturellement plus aptes aux soins et au travail domestique en raison de leurs qualités supposées de gentillesse, de patience ou d'abnégation est un mécanisme qui légitime leur exploitation dans ces domaines.³³

³² Christine Delphy, Diana Leonard, « *L'exploitation domestique* », (A. Boisset, Trad. de la 1ère édition 1992), Paris : Syllepse, 2019

³³ Colette Guillaumin, « *L'appropriation des femmes* », *Revue française de sociologie*, 33(2), p. 143 à 166, 1992

L'idée que certaines qualités féminines sont innées alimente également l'assignation des femmes à des positions subalternes dans la sphère professionnelle. Danièle Kergoat montre que les stéréotypes sur les compétences des femmes limitent l'accès des femmes aux emplois qualifiés et mieux rémunérés.³⁴ D'autre part, les tâches considérées comme nécessitant des compétences techniques ou intellectuelles sont systématiquement identifiées aux hommes et valorisées comme nécessitant des connaissances spécialisées.

L'étude de Danièle Kergoat sur les attributs sexués des professions a montré que les compétences des femmes sont souvent négligées. Les métiers dits féminins, comme les soins, sont perçus comme nécessitant des qualifications naturelles plutôt que techniques, ce qui justifie leur faible rémunération. Cette dévalorisation des compétences des femmes s'inscrit dans une logique de domination qui rend invisibles la formation et l'expertise nécessaires à l'exercice de ces métiers.³⁵

Christine Delphy a également montré que les femmes sont particulièrement exploitées sur le marché du travail en raison de la dévalorisation systématique de leurs compétences, qui sont souvent considérées comme auxiliaires ou complémentaires de celles des hommes.³⁶ L'invisibilité du travail des femmes, en particulier du travail domestique, est l'une des questions les plus importantes des théories féministes matérialistes. Christine Delphy a montré que les tâches domestiques, bien qu'essentiels au bon fonctionnement de la société, sont invisibles parce qu'elles sont effectuées en dehors du marché du travail. Cette invisibilité se manifeste également par le fait que ces tâches sont souvent perçues comme un don ou un acte d'amour, masquant ainsi leur dimension d'exploitation.³⁷ François de Singly note que dans les couples hétérosexuels, les femmes continuent à porter la charge mentale des tâches ménagères, ce qui contribue à l'invisibilité de leur travail.³⁸ Les femmes sont non

³⁴ Danièle Kergoat, « *Se battre, disent-elles* », Paris: La Dispute, 2012

³⁵ **Ibid.**

³⁶ Christine Delphy, « *L'ennemi principal: Économie politique du patriarcat* », Paris: Syllepse. 1998

³⁷ **Ibid.**

³⁸ François de Singly, « *L'injustice ménagère* », Paris : Armand Colin. 2007

seulement responsables de la gestion du ménage, mais aussi de son organisation et de sa planification, un aspect de leur travail qui est rarement reconnu ou valorisé.

Dans « *L'exploitation domestique* », Christine Delphy et Diana Leonard examinent l'exploitation du travail domestique et sa relation avec les structures sociales d'un point de vue féministe.³⁹ Les auteures examinent comment le patriarcat s'imbrique dans le système économique capitaliste pour forcer les femmes à travailler comme domestiques et comment cela renforce l'inégalité entre les hommes et les femmes. Les principaux thèmes du livre sont basés sur l'analyse de la façon dont la valeur économique et sociale du travail des femmes est ignorée, l'impact du travail domestique sur les femmes et la façon dont il devient un mécanisme de domination.

Delphy et Leonard soulignent que la structure patriarcale n'est pas seulement un système culturel, mais aussi un mécanisme économique d'exploitation. Le travail domestique des femmes comprend de nombreuses tâches telles que la cuisine, le nettoyage et la garde des enfants, mais ces tâches n'ont pas d'équivalent économique. Les auteurs affirment que cette situation conduit à une dévalorisation du travail domestique et pousse les femmes dans une position de dépendance sociale et économique. On y explique comment le capitalisme et le patriarcat exploitent le travail des femmes. Cette double structure cantonne les femmes aux responsabilités domestiques et permet aux hommes d'agir plus librement dans la vie professionnelle. Le travail non rémunéré des femmes à la maison constitue la pierre angulaire de la structure économique globale de la société, qui fournit à son tour une ressource importante au système capitaliste.

Selon Delphy et Leonard, l'incapacité des femmes à accéder à l'indépendance économique est le résultat d'une collaboration consciente entre le capitalisme et le patriarcat. Le concept d'exploitation domestique abordé dans *L'exploitation domestique* permet d'établir de nouveaux liens entre les pratiques de travail à distance, qui constituent le principal sujet de cette étude, et l'inégalité entre les hommes et les

³⁹ Christine Delphy, Diana Leonard, « *L'exploitation domestique* », (A. Boisset, Trad. de la 1ère édition 1992), Paris : Syllepse, 2019

femmes. Le fait que le télétravail, en particulier dans l'ère post-pandémique, ait renforcé les inégalités basées sur le genre dans la charge de travail domestique a augmenté l'impact de la nature non rémunérée du travail domestique sur les femmes.

Le concept de la division sexuelle du travail et inégalité qui a commencé dans l'Antiquité et a changé de dimension jusqu'à aujourd'hui, a pris une nouvelle dimension aujourd'hui en raison de la pandémie et du modèle de travail à distance. Covid-19 n'est pas la première pandémie de l'histoire mondiale, mais elle a déclenché des changements globaux en raison de son impact mondial. La poursuite des pratiques de travail qui n'exigent pas une présence physique sur le lieu de travail, l'augmentation naturelle du temps passé à la maison et la flexibilité de travailler à la maison dans le même espace que d'autres personnes ont conduit à une redistribution des rôles entre les sexes. Il est curieux de savoir si cette redistribution des rôles est fondée sur le principe de l'égalité des sexes ou si elle alimente l'inégalité entre les sexes. En particulier, ces changements dans les conditions de travail nous offrent une perspective importante que nous pouvons évaluer dans le contexte de l'inégalité entre les sexes.

Aujourd'hui, nous pouvons dire que les personnes de sexe masculin sont plus nombreuses que les femmes à occuper des postes de haut niveau, tels que PDG, directeur financier, directeur de l'exploitation, au sein du personnel d'encadrement des entreprises. Les données sur le déséquilibre entre les sexes dans les conseils d'administration en Turquie et dans le monde sont présentées dans divers rapports et études. Ces rapports fournissent également des informations sur l'inégalité des sexes dans le monde des affaires, l'accès des femmes aux postes de direction et l'équilibre général entre les sexes.

Le rapport 2023 du WEF sur l'écart mondial entre les sexes, qui couvre 146 pays et mesure les inégalités entre les hommes et les femmes sous différentes perspectives, a mesuré le score de l'écart mondial entre les hommes et les femmes à 68,4 % en 2023, ce qui représente une amélioration de seulement 0,3 % par rapport à l'année

précédente.⁴⁰ Il est évident que les inégalités entre les hommes et les femmes sont un sujet qui doit être examiné non seulement au niveau de la direction, mais aussi pour toutes les femmes employées dans la vie professionnelle.

Le rapport « Women In Work » préparé par PWC évalue des indicateurs tels que la participation des femmes à la population active, le taux de chômage et l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes à l'échelle mondiale. Publié en 2021, le rapport avait pour thème l'impact du COVID-19 sur les femmes qui travaillent. Selon les résultats de ce rapport, la pandémie de Covid-19 est un obstacle à l'autonomisation économique des femmes dans les pays de l'OCDE. Les femmes ont subi plus de pertes d'emploi que les hommes à cause de la pandémie. Les secteurs des services et des soins, qui emploient principalement des femmes, ont été les plus touchés par la pandémie et cette situation réduit le taux d'activité des femmes. Selon le rapport, l'OCDE doit doubler le taux normal d'amélioration des progrès en matière d'égalité des sexes d'ici 2030 pour compenser l'impact de la pandémie de COVID-19 sur la vie professionnelle des femmes.⁴¹ Les résultats du rapport publié par la même institution en 2023 montrent que le taux de participation des femmes au marché du travail a augmenté de 1,3 % par rapport à l'année précédente pour atteindre 70,8 %. Dans le rapport de 2024, qui porte sur des thèmes similaires, il est indiqué que la flexibilité du travail pourrait être mise en œuvre en tant que mesure après réévaluation de l'impact négatif de Covid-19 sur les femmes salariées. L'augmentation de la participation des femmes à la population active a pour effet d'accélérer la croissance économique. Selon le rapport, l'augmentation des horaires de travail flexibles et des possibilités de travail à distance sur les lieux de travail a pour effet de faciliter la participation des femmes à la main-d'œuvre. La différence entre les rapports publiés immédiatement après la pandémie de Covid-19 et les résultats des rapports périodiques publiés régulièrement chaque année mérite d'être étudiée. Dans le cadre de la recherche, on tentera de révéler dans quelle mesure le modèle de travail à distance est efficace dans ce changement. Le concept d'inégalité des sexes dans la vie professionnelle, qui a été discuté et des politiques ont été élaborées pendant des siècles, a été soumis à un changement avec

⁴⁰ World Economic Forum, Global Gender Gap Report, 2023

⁴¹ PWC, Women in Work Index, The Impact of Covid-19 on Women in Work, 2021

l'effet de la pandémie et du travail à distance, et comment les femmes qui travaillent ont été affectées par ce changement.

1.3. Le télétravail comme vecteur de transformation sociale

Si le concept de travail à distance, que l'on ne peut qualifier de nouveau, semble être devenu possible aujourd'hui avec la généralisation de l'internet comme une forme de travail rendue possible par les évolutions technologiques, ses racines sont en fait bien plus anciennes. Avant la révolution industrielle du 19^e siècle, les petits artisans et les travailleurs manuels avaient l'habitude de travailler à domicile ou dans des ateliers proches de leur domicile. Avec le développement des technologies de télécommunication dans les années 1960-1970, le concept de travail à distance a commencé à émerger. Le scientifique américain Jack Nilles, ingénieur à la NASA, a inventé le terme « télétravail » en 1973.⁴² Après les années 1990, le télétravail a pris une autre dimension avec le développement et la diffusion des technologies de l'information. L'utilisation généralisée d'Internet a rendu le télétravail beaucoup plus accessible et pratique. Dans les années 2000, la diffusion des technologies mobiles, de l'internet rapide et des technologies d'informatique en nuage a permis de généraliser le télétravail. Tous ces développements en matière de technologie et de communication ont ouvert la voie à un changement dans la manière classique de travailler et ont rendu possible l'exécution du travail à distance en substituant la communication à la présence spatiale sur un lieu de travail central. La taille et la complexité croissantes de l'organisation du travail d'aujourd'hui ont entraîné l'apparition d'un certain nombre de modalités de travail alternatives viables qui offrent une certaine flexibilité et brouillent la définition spatiale et temporelle du travail grâce à la spécialisation avancée de la main-d'œuvre en col blanc. Dans le contexte actuel du travail à distance, l'impact de la pandémie de Covid-19 est indéniable. La pandémie de Covid-19 a entraîné l'adoption et l'acceptation rapides du travail à distance dans le monde entier. Le concept de travail à distance, qui était adopté et utilisé comme méthode de travail par certains groupes professionnels et un groupe minoritaire présentant certaines caractéristiques avant la pandémie, est devenu beaucoup plus répandu après la pandémie de Covid-19 en

⁴² Jack M. Nilles, **The telecommunications-transportation tradeoff: Options for tomorrow**. Wiley Publications, 1976

Turquie et dans le monde et a entraîné des changements significatifs dans de nombreux secteurs. Au Canada, le taux de travail à domicile, qui était de 10 % avant la pandémie, est passé à 40 % en avril 2020.⁴³ En mars 2020, avec les premiers cas de COVID-19 en Turquie, l'état et le secteur privé ont commencé à passer rapidement au travail à distance. Au cours de cette période, des plans d'urgence ont été créés et mis en œuvre par de nombreuses entreprises. Les entreprises ont dû procéder à des changements et à des mises à jour de leur infrastructure technologique. De nombreux secteurs, dont celui de l'éducation, ont dû innover pour maintenir le flux de travail à distance. Pendant ce temps, les changements nécessaires ont été apportés au niveau juridique. Le ministère de la famille, du travail et des services sociaux de la République de Turquie a publié le règlement sur le travail à distance en 2021.⁴⁴ Ce règlement définit les accords de télétravail à conclure entre l'employeur et l'employée, ainsi que les mesures de santé et de sécurité au travail à respecter pendant le télétravail. Le concept de télétravail est défini comme « une relation de travail établie par écrit et basée sur le principe que l'employée effectue son travail en dehors de son lieu de travail, à domicile ou par le biais d'outils de communication technologiques dans le cadre de l'organisation du travail établie par l'employeur » dans le paragraphe 4 de l'article 14 avec l'amendement apporté à la législation turque sur le droit du travail en 2016.⁴⁵ Aujourd'hui, le télétravail peut être défini comme le fait de travailler partout où l'infrastructure Internet est disponible sans se rendre physiquement au travail, grâce aux possibilités offertes par les technologies de l'information et de la communication.

Certes, la pénétration rapide d'un mode de travail inhabituel dans nos vies sous l'effet de Covid-19 a révélé certaines situations qu'il convient d'examiner sur le plan social. Le travail à distance a eu des conséquences qui doivent être examinées dans leurs dimensions sociales, économiques et culturelles. Lorsque nous examinons la recherche dans ce domaine dans la littérature, nous constatons que les pratiques de travail à distance rendent plus visibles les inégalités existantes entre les hommes et les femmes. Les recherches menées par Lambert et al. ont montré que les femmes sont

⁴³ Diane-Gabrielle Tremblay, « Le télétravail et le cotravail (coworking) : enjeux socio-territoriaux dans la foulée de la pandémie de COVID-19 », *Organisations et Territoires*, vol. 29, n° 2, p. 159 à 162, 2020

⁴⁴ République de Turquie ministère de la Famille, du travail et des services sociaux, Règlement sur le travail à distance, 2021

⁴⁵ Journal officiel de la République de Turquie, loi n° 6735 modifiant la loi sur le travail, 2016

moins susceptibles que les hommes de disposer d'un espace de télétravail dédié à leur domicile.⁴⁶ Dans l'étude menée par Albouy et Legleye, il a été établi que le télétravail imposait davantage de responsabilités aux femmes en termes de garde d'enfants pendant la période de confinement pandémique.⁴⁷

Selon le rapport 2022 Women at Work de Deloitte, 60 % des femmes travaillant dans des organisations hybrides sont exclues des réunions d'entreprise et près de 50 % s'inquiètent du fait que leur travail n'est pas suffisamment visible pour leurs supérieurs, ce qui a eu un impact négatif sur leur évolution de carrière.⁴⁸ De nombreuses femmes au Canada ont réduit leurs heures de travail et ont même quitté leur emploi afin de concilier travail et vie de famille. Au Canada, l'écart entre le taux d'emploi des hommes et des femmes s'est élargi, passant de 0,8 à 7,3 points de pourcentage pour les parents d'enfants d'âge scolaire et de 1 à 2,5 points de pourcentage pour les parents d'enfants d'âge préscolaire.⁴⁹

Selon l'étude publiée par l'Institut national de la statistique et des études économiques, les conséquences négatives du confinement post-pandémique ont été plus prononcées pour les personnes à faible revenu et les femmes. En outre, 83 % des femmes et 57 % des hommes vivant avec leurs enfants consacrent plus de quatre heures par jour à la garde des enfants. Parmi les parents qui travaillent, les mères sont deux fois plus susceptibles que les pères de quitter leur travail pour s'occuper de leurs enfants.⁵⁰

Selon une étude menée par l'Ipsos pour le Boston Consulting Group (BCG) sur un total de 2002 salariés français, 1001 femmes et 1001 hommes travaillant dans les secteurs privé et public, les femmes salariées du secteur privé ont été davantage et

⁴⁶ Lambart Anne et al, « Le travail et ses aménagements : ce que la pandémie de covid-19 a changé pour les Français », Population & Sociétés, n° 579, p. 1 à 4, 2020

⁴⁷ Albouy Valérie, Legleye Stéphane, « Conditions de vie pendant le confinement : des écarts selon le niveau de vie et la catégorie socioprofessionnelle », Insee Focus, n° 197, 2020

⁴⁸ Deloitte, Women at Word 2022: A Global Outlook, 2022

⁴⁹ Mathieu Sophie et Tremblay Diane-Gabrielle, « L'effet paradoxal de la pandémie sur la conciliation emploi-famille : le cas du Québec », Les Politiques Sociales, 3-4, p. 75 à 93, 2020

⁵⁰ Albouy Valérie, Legleye Stéphane, « Conditions de vie pendant le confinement : des écarts selon le niveau de vie et la catégorie socioprofessionnelle », Insee Focus, n° 197, 2020

négativement affectées par la pandémie. Les femmes qui travaillent à domicile ont 1,5 fois plus de risques de voir leur travail interrompu que les hommes. Cela semble normal si l'on considère que les femmes sont 1,3 fois moins nombreuses à disposer d'un espace isolé pour travailler à domicile. Seules 60 % des femmes travaillant dans le secteur privé ne ressentent pas d'angoisse quant à leur avenir professionnel, et ce taux est inférieur de 15 % à celui des hommes. Selon la même étude, le télétravail affecte plus négativement les travailleuses : elles sont trois fois moins nombreuses que les hommes à disposer d'un espace adapté au télétravail et ont une fois et demie plus de risques que les hommes d'être interrompues dans leur travail. Cette perspective a également un impact négatif sur la santé mentale des femmes. Les femmes sont 1,3 fois plus susceptibles de souffrir d'anxiété. Il est donc difficile pour les femmes de se normaliser sur le plan professionnel. Environ 60 % des femmes qui ont réduit leur temps de travail s'inquiètent de revenir à leur temps de travail d'avant la crise.⁵¹

En 1989, l'avocate Joan Williams a publié une théorie expliquant pourquoi les femmes professionnelles abandonnent leur carrière. Selon sa théorie, l'employée idéal attendu par les employeurs est une employée de sexe masculin marié à une femme au foyer. Les données à l'appui sont : L'employeur attend de l'employée une productivité totale, des déplacements fréquents et de longues heures de travail. Il ne convient donc pas à une femme qui doit s'occuper de son enfant, car les employées doivent être présents au bureau même lorsque leurs enfants sont malades ou viennent de naître. Par conséquent, il avance la théorie selon laquelle l'homme idéal est un homme marié à une femme au foyer et qui travaille. Il soutient que nous devons redéfinir les critères des bonnes employées afin de garantir l'égalité des chances et d'obtenir la meilleure efficacité de la main-d'œuvre. Au cours des 30 dernières années, Williams a constaté que le travail de bureau en face à face devenait de moins en moins nécessaire, mais la définition du « travailleur idéal » qu'il a définie en 1989 n'a pas changé. C'est alors que l'épidémie survient. Le confinement a contraint les entreprises à adopter le travail à distance, et cela continue. Mme Williams a également repris espoir. C'est pourquoi, aujourd'hui, l'employée idéal dans le domaine professionnel est généralement quelqu'un qui ne va pas au bureau tous les jours, explique-t-il. Les mères, en

⁵¹ BCG, « Étude BCG : Crise de la COVID-19 : Un retour en arrière pour la parité hommes-femmes au travail », Boston Consulting Group, 2021

particulier, ont sans aucun doute beaucoup gagné à ce changement. Certains économistes estiment que le travail à distance contribue à des taux de participation des femmes au marché du travail, qui n'ont jamais été aussi élevés. Les progrès réalisés par les mères de jeunes enfants ont été particulièrement significatifs, et encore davantage chez celles détenant un baccalauréat. En conséquence, même dans les couples où les salaires sont à peu près égaux, les femmes assument davantage de responsabilités domestiques et familiales. Lorsque le travail et la famille sont en conflit, ce sont souvent les femmes qui prennent congé. Le Conference Board mesure la satisfaction au travail depuis 1988: elle n'a jamais été aussi élevée, et elle était la plus élevée parmi les travailleurs en mode hybride.⁵²

Les recherches menées par la sociologue Julie Landour pendant le confinement ont montré que les mères s'occupaient souvent des devoirs de leurs enfants, qui nécessitaient un effort cognitif. Les pères, quant à eux, avaient tendance à aider les enfants dans les activités récréatives qui nécessitaient moins de responsabilités. Cet exemple montre que le processus de fermeture n'a pas imposé le même fardeau aux hommes et aux femmes. Le fait que les femmes aient une plus grande charge dans les processus liés aux enfants au sein du foyer a sans aucun doute affecté la visibilité des femmes sur le lieu de travail. Les travailleuses à distance interrogées par Julie Landour ont également souligné l'importance de la logique du travail à distance. Tout comme le fait de rester tard au bureau a un effet positif sur la vie professionnelle, le fait d'être en ligne jusqu'à des heures tardives tout en travaillant à distance a été perçu comme un signal positif par les managers. Par conséquent, à ce stade, lorsque les femmes et les hommes ayant des enfants étaient confrontés les uns aux autres, les femmes ne pouvaient pas être aussi présentes en ligne que les hommes parce qu'elles avaient plus de responsabilités en matière de garde d'enfants que les hommes.⁵³

Dans l'article intitulé « Les effets de la pandémie de Covid-19 sur les femmes salariées » rédigé par TUSIAD en 2020 afin de mieux comprendre les effets de la pandémie en termes d'égalité des sexes, certaines conclusions importantes pour la

⁵² Sarah Kessler, « Le télétravail aide-t-il les mères au travail dans leur carrière ? », The New York Times, mis à jour 14 Novembre 2023

⁵³ Nina Le Clerre, « Le télétravail, nouveau vecteur d'inégalités entre les hommes et les femmes », Slate, mis à jour 18 janvier 2020

recherche ont été identifiées. Dans cette étude, en examinant les trois questions que les employées féminins et masculins considèrent comme des problèmes pendant la période de la Covid-19, il a été noté que 99% des femmes ont mentionné l'augmentation des tâches ménagères et des responsabilités de soins, 97% l'augmentation de la charge de travail avec le travail à distance ou à domicile, 95% l'anxiété, le stress psychologique et l'épuisement professionnel, tandis que 74% des hommes ont mentionné un revenu insuffisant pendant la pandémie, 69% un accès limité aux technologies de communication et d'information, et 65% le stress psychologique et l'épuisement professionnel. L'étude a montré que la plus grande différence entre les problèmes rencontrés par les femmes et les hommes était liée à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et à l'augmentation de la violence domestique. Dans la quasi-totalité des entreprises participant à l'étude, les problèmes communs signalés par les femmes comprennent les difficultés rencontrées en raison de l'augmentation des tâches ménagères et des soins aux enfants, aux personnes âgées et aux patients, alors que ce problème a été signalé par les hommes dans 25 % des entreprises. Dans 89 % des entreprises, les femmes salariées ont déclaré que la violence domestique avait augmenté, alors que ce problème a été signalé par les hommes dans 19 % des entreprises. Parmi les effets de la pandémie de Covid-19, on constate également que plus la proportion de femmes salariées augmente, plus le taux d'utilisation des congés non rémunérés augmente, tandis que la part des congés rémunérés diminue. Ces données sont également étayées par les résultats de la recherche menée sur le terrain par le bureau d'ONU Femmes en Turquie entre le 19 et le 25 avril 2020. Selon les résultats de la recherche, il a été établi que le nombre de femmes ayant pris un congé depuis l'apparition du Covid-19 est plus élevé que le nombre d'hommes ayant pris un congé.⁵⁴ Les congés non rémunérés sont synonymes de suspension du contrat de travail. Le fait que ces pratiques et d'autres similaires soient appliquées à un taux plus élevé dans les entreprises où les femmes sont plus susceptibles d'être employées souligne l'inégalité des responsabilités imposées aux femmes dans le cadre du travail domestique et des soins. Ces pratiques, qui entraînent une pause dans la vie professionnelle des femmes, ont également des conséquences négatives sur l'accès des femmes à la possibilité de prendre leur retraite avec leur propre revenu. Si l'on analyse les changements de pratiques opérés au cours de la

⁵⁴ Un Women, « Türkiye’de COVID-19 Etkilerinin Toplumsal Cinsiyet Açısından Değerlendirilmesi », 2020

période Covid-19 en fonction du taux d'emploi des femmes, on constate que la tendance des entreprises à adopter le travail à distance et à domicile augmente avec le taux d'emploi des femmes. Par exemple, le taux de passage complet au télétravail dans les entreprises employant 75 % ou plus de femmes est supérieur de 5 points à la moyenne générale. En outre, dans les entreprises où la proportion de femmes est plus élevée, la proportion d'entreprises qui n'ont procédé à aucun changement de pratique diminue également. L'une des principales conclusions d'ONU Femmes (2020) est que si les femmes et les hommes signalent une augmentation de la charge des travaux ménagers, cette augmentation est plus importante pour les femmes dans toutes les catégories de travaux ménagers.

Bien que le télétravail ait accru la participation des hommes aux tâches ménagères et à la garde des enfants, l'augmentation de la charge de travail affecte les femmes de manière disproportionnée. Selon le rapport Covid-19, Crise, Relance et emploi des femmes publiée par la Fondation Des Femmes en 2021, l'égalité entre les femmes et les hommes a connu un recul sans précédent au cours de cette période. Il prévoit que si le télétravail marque le début d'un nouvel équilibre dans la répartition des tâches ménagères et d'éducation des enfants au sein des couples, il concernera davantage les femmes que les hommes. 70 % des femmes pensent que le verrouillage les pénalisera dans leur carrière.⁵⁵

Il a été indiqué que des rappels ont été faits concernant la ligne de soutien aux employées afin d'atténuer le stress et la charge psychologique causés par le processus de pandémie de Covid-19 ; avec les programmes de soutien psychologique, il est possible de recevoir un soutien psychologique 24/7 et des services de santé en ligne 24/7 par téléphone, en face à face à certains intervalles tout au long de l'année. Il a été indiqué qu'un accès gratuit à des applications de méditation, de yoga, etc. accessibles sur des appareils mobiles et des chèques-cadeaux valables pour des produits de sport nécessaires à la santé physique étaient fournis. Il a également été constaté que, bien

⁵⁵ ONU Femmes, Covid-19'un Kadınlar Üzerindeki Etkisi, ONU Femmes, 2020

que toutes les employées aient le droit de bénéficier de ces applications, ce sont surtout les femmes qui en profitent.

De nombreuses études portant sur l'impact social de la pandémie de COVID-19 ont montré que la pandémie a aggravé les inégalités existantes, exacerbé les vulnérabilités au sein des systèmes sociaux, politiques et économiques, et fait en sorte que les effets de la pandémie soient ressentis encore plus profondément.⁵⁶ Selon une étude menée par l'ONU Femmes, la proportion de femmes qui sont restées à la maison en prenant des congés non rémunérés ou en modifiant leurs habitudes de travail était supérieure de 4 % à celle des hommes, et les femmes ont principalement assumé les tâches ménagères et les soins pendant la période de la Covid-19.⁵⁷ Selon la note d'information sur l'impact du COVID-19 sur les femmes préparée par les Nations unies, l'impact du COVID-19 dans tous les domaines, de la santé à l'économie, de la sécurité à la protection sociale, devient de plus en plus désastreux pour les femmes et les filles, simplement en raison de leur sexe biologique. Les effets économiques combinés sont ressentis de manière plus aiguë par les femmes, qui gagnent moins, ont moins d'économies, sont souvent contraintes à des emplois précaires ou à vivre dans des conditions proches du seuil de pauvreté. Pendant la période de confinement, les formes de travail non rémunéré se sont multipliées en raison de l'impossibilité de scolariser les enfants, des besoins accrus des personnes âgées et de la charge accrue sur les services de santé. La pandémie de COVID-19 exacerbe le stress économique et social exacerbé par les restrictions de mouvement et les mesures d'isolement social, tandis que la violence sexiste augmente de manière exponentielle.

1.4. L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en contexte de télétravail

L'un des critères d'évaluation dans cette étude, qui vise à examiner l'impact du modèle de télétravail, devenu courant ces dernières années, en particulier sur les femmes employées, sera l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Ce modèle de travail a le potentiel de transformer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

⁵⁶ **Ibid.**

⁵⁷ Un Women, « Türkiye'de COVID-19 Etkilerinin Toplumsal Cinsiyet Açısından Değerlendirilmesi », 2020

en raison de sa nature. La manière dont ce potentiel se manifestera dans le domaine de la recherche suscite la curiosité. L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est un concept fréquemment mentionné dans le monde professionnel et nous pouvons dire que les employées qui parviennent à établir cet équilibre ont tendance à poursuivre leur vie de manière plus positive. Le concept, défini essentiellement comme la capacité à séparer la vie professionnelle de la vie privée et à trouver un équilibre entre les deux, est particulièrement pertinent en cette période où les pratiques de télétravail se sont répandues. Contrairement au modèle de travail traditionnel, il est prévu que les femmes travaillant à distance rencontreront des difficultés pour établir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée en raison de l'augmentation du temps passé à la maison, de la transparence accrue entre les heures de travail et les heures après le travail, et des difficultés à établir une séparation claire.

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est un concept dépendant de divers éléments et se réfère à une variété de pratiques plutôt qu'à une définition unique. Selon Clarke, Koch et Hill, il est généralement associé à la stabilisation ou au maintien d'un sentiment d'harmonie générale dans la vie d'une personne.⁵⁸ Pichler, quant à lui, définit l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée comme l'harmonisation entre les exigences du travail et celles de la vie privée.⁵⁹ L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée repose sur l'harmonie entre le travail, un des principaux aspects de la vie d'une personne, et les autres domaines de la vie, en particulier la famille. L'équilibre en question diffère d'un individu à l'autre et dépend de différentes composantes. Si cet équilibre a des significations différentes pour les hommes et les femmes, il peut également avoir des significations différentes en tant que femme, mère, épouse ou fille. Dans ce contexte, la définition la plus générale de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée peut être expliquée comme l'accomplissement et le maintien des responsabilités de l'individu dans les domaines de la vie d'une manière qui n'interfère pas les uns avec les autres.

⁵⁸ Maribeth C. Clarke, Laura-C. Koch, Jeffrey Jill Edward, « The Work-Family Interface: Differentiating Balance and Fit », *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 33(2), p. 121 à 140, 2004

⁵⁹ Florian Pichler, « Determinants of Work-life Balance: Shortcomings in the Contemporary Measurement of WLB in Large-scale Surveys », *Social Indicators Research*, 92(3), p. 449 à 469, 2008

Dans sa théorie des frontières, Clark présente des données sur la manière dont les individus gèrent l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Selon sa théorie, il classe les frontières en trois catégories : physiques, temporelles et psychologiques. Les frontières physiques séparent les zones physiques du lieu de travail des zones physiques du domicile. Les frontières temporelles séparent les heures de travail et le temps libre sur le lieu de travail. Les frontières psychologiques font référence aux distinctions mentales de l'individu entre les rôles au travail et à la maison. Dans sa théorie, Clark affirme que le fait de reconnaître qu'il existe deux vies différentes entre le travail et la maison aidera l'individu à atteindre l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et précise que la force des frontières dépend de divers facteurs. Par exemple, les frontières fortes sont soutenues par des distinctions claires de temps et d'espace, tandis que les frontières faibles sont caractérisées par la flexibilité et la perméabilité. Les individus passent constamment du travail à la maison au cours de la journée. Ces transitions peuvent être facilitées ou rendues difficiles par la perméabilité et la flexibilité des frontières. Une gestion réussie des transitions entre les rôles peut aider les individus à maintenir un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle.⁶⁰

Plusieurs articles ont montré que les femmes ont plus de difficultés que les hommes à trouver un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée pendant la période de télétravail.⁶¹ Les normes de genre et les attentes sociales exercent une pression accrue sur les femmes. Les femmes qui travaillent doivent assumer à la fois des responsabilités professionnelles et des responsabilités domestiques, familiales et liées aux enfants. C'est pourquoi le télétravail ou le travail flexible est devenu un choix attrayant pour les femmes qui souhaitent trouver un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée. Après la pandémie, de nombreuses entreprises travaillant dans un système hybride offrent aux femmes la possibilité de travailler à distance pendant un an après l'accouchement, alors qu'il n'existe pas de pratique similaire pour les hommes.

⁶⁰ Campbell Clark Sue, « Work/family border theory: A new theory of work/family balance », *Human Relations*, 53(6), p. 747 à 770, 2000

⁶¹ Adisa Toyin Ajibade, Aiyenitaju Opeoluwa, Adekoya Olatunji David, « The Work–Family Balance of British Working Women during the COVID-19 Pandemic », *Journal of Work-Applied Management*, 13(2), p 241 à 260, 2021

Une étude menée sur l'équilibre travail-famille des femmes actives au Royaume-Uni pendant la période de la pandémie a conclu que les responsabilités domestiques des femmes augmentaient et que cette situation entraînait des conflits entre les membres de la famille. Alors que le travail à distance a entraîné un cumul des rôles et un brouillage des concepts de temps de travail et de temps familial, il a été observé que les femmes ne pouvaient pas gérer efficacement les deux. Dans la même étude, malgré toutes les difficultés, il a été constaté que les valeurs familiales étaient réévaluées et que les liens familiaux étaient renforcés pendant la période de fermeture. Il a été constaté que le taux de délinquance des jeunes générations diminuait car les familles passaient plus de temps à la maison. L'étude souligne à nouveau que la pandémie a rendu difficile la conciliation du travail et de la famille pour les femmes, et qu'il est nécessaire de mettre en place des systèmes de soutien et des modalités de travail flexibles pour aider les femmes à gérer plus efficacement leurs deux rôles.⁶²

1.5. L'employée en col blanc trajectoires des femmes en col blanc : ambitions et contraintes structurelles

Les termes « cols blancs » et « cols bleus », inventés par le sociologue américain Charles Wright Mills, sont deux concepts auxquels il est fréquemment fait référence pour comprendre les structures des classes sociales.⁶³ Le terme « col blanc » désigne les employés de bureau, les personnes instruites et les personnes qui utilisent le travail intellectuel, tandis que le terme « col bleu » désigne généralement les personnes qui travaillent sur le terrain, utilisent le travail physique et effectuent des travaux lourds. Mills a utilisé ces concepts pour analyser la structure de classe des sociétés et a apporté une contribution importante à la littérature. Aujourd'hui, à une époque où le travail à distance s'est généralisé et où il faut faire face aux risques, la possibilité de travailler à distance n'a pas touché de la même manière les cols blancs et les cols bleus. Le concept de travail à distance, qui offre une protection contre les dangers et les risques pour les cols blancs, ne s'applique pas de la même manière aux cols bleus. Bien que les employées puissent profiter de la flexibilité apportée par la numérisation, les emplois

⁶² Ibid.

⁶³ Wright Mills, **White Collar: The American Middle Classes**, Oxford University Press, 1951

nécessitant une présence physique en raison de la nature du travail rendent le travail à distance difficile pour les ouvriers. Le terme « employée en col blanc », que j'utiliserai fréquemment dans cette étude, désigne les employées éduquées, qui n'ont pas besoin de présence physique pour effectuer leur travail, et qui peuvent continuer leur activité depuis n'importe quel lieu grâce aux technologies disponibles.



2.- METHODOLOGIE DE LA RECHERCHE

2.1 Approche méthodologique et cadre d'analyse

Cette recherche a été motivée par ma propre expérience en tant que femme employée en col blanc au sein d'une organisation hybride. Les comparaisons et commentaires recueillis auprès des employés masculins et féminins sur l'organisation du travail, avant et après la pandémie, ont éveillé ma curiosité et renforcé ma volonté d'explorer ce sujet. Ainsi, cette étude s'inscrit dans le cadre théorique de la société du risque d'Ulrich Beck, qui analyse les nouvelles vulnérabilités sociales engendrées par la modernité avancée. La question centrale de cette étude est la suivante : Comment le travail à distance impacte-t-il les femmes employées en col blanc dans la société du risque ? Cette problématique est abordée sous plusieurs angles complémentaires. D'une part, elle examine l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, en tenant compte de la charge mentale supplémentaire que représente la gestion simultanée des responsabilités domestiques et professionnelles. D'autre part, elle interroge les inégalités de genre au sein des organisations, en particulier dans la mise en œuvre des pratiques de travail hybride. L'objectif principal est de comprendre comment le télétravail, qui s'est généralisé après la pandémie de Covid-19, affecte les femmes employées en col blanc, en particulier dans le contexte des inégalités de genre, tout en tenant compte de la diversité de leurs parcours personnels et professionnels. Les hypothèses formulées suggèrent que le télétravail renforce les inégalités de genre en accentuant la double charge des femmes, tout en créant de nouvelles vulnérabilités sociales et professionnelles.

Afin d'examiner cette problématique en profondeur, une approche qualitative a été choisie. Cette méthode permet de recueillir des données riches et nuancées, en donnant la parole aux participantes pour qu'elles décrivent leurs expériences, leurs émotions et leurs perceptions du télétravail. L'interaction directe, facilitée par les entretiens, offre une meilleure compréhension des réalités vécues. En privilégiant le paradigme sémantique-interprétatif, la recherche se concentre sur la signification des discours des participantes, tout en tenant compte du contexte dans lequel elles évoluent. Cette approche garantit l'obtention de données plus significatives, en

examinant les participantes dans leur environnement naturel et en observant leurs comportements et interactions dans des conditions réelles.

Cette recherche adopte une approche qualitative, particulièrement adaptée pour explorer en profondeur les expériences des femmes employées en col blanc dans le contexte du télétravail. L'approche interprétative permet de recueillir les récits individuels des participantes, révélant ainsi les réalités vécues, les dynamiques de pouvoir sous-jacentes et les impacts du télétravail sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Cette méthode offre une perspective riche et nuancée sur les enjeux sociaux et psychologiques auxquels ces femmes font face.

2.2 Collecte et traitement des données

La collecte des données s'est effectuée au moyen d'entretiens approfondis, menés auprès de 15 femmes employées en col blanc. En 2024, les entretiens ont commencé en janvier et se sont achevés en juin. Cet échantillon a été constitué en veillant à représenter une diversité de profils, incluant des femmes mariées, célibataires, avec ou sans enfants, et issues de différents secteurs d'activité. Cette diversité a été essentielle pour enrichir l'analyse et permettre une compréhension globale des enjeux liés au télétravail dans des contextes variés. La sélection a également pris en compte différents niveaux d'ancienneté, afin de comparer les expériences des femmes ayant connu le travail en présentiel avant la pandémie avec celles des employées plus récemment intégrées au marché du travail.

Sur les 15 femmes participantes, 12 sont mariées et 3 sont célibataires. Il s'agit d'un choix délibéré. On a pensé qu'il serait plus commode d'observer cette situation dans les couples mariées, d'autant plus qu'une recherche liée au thème du genre dans les pratiques de travail à distance a été menée. Grâce aux entretiens, les informations fournies par les femmes mariées sur la répartition du travail domestique ont ajouté de la diversité au champ de la recherche.

Étant donné que les entretiens ont été menés avec des femmes actives, les jours et les heures des entretiens ont été laissés à la discrétion des participantes. Certaines d'entre elles souhaitaient être interrogées pendant la pause déjeuner, tandis que d'autres voulaient l'être pendant les heures de travail, lorsqu'elles n'avaient pas de réunions dans la journée. Seule une participante a été interrogée pendant le week-end ; elle était célibataire et vivait seule. Les participantes ayant des enfants souhaitaient surtout se rencontrer pendant la pause déjeuner ou tard dans la soirée, après que leurs enfants s'étaient endormis. Les participantes n'ont pas souhaité consacrer du temps aux entretiens pendant les week-ends. Les entretiens ont duré entre 45 minutes et 1 heure. Il était parfois difficile pour les participantes de consacrer environ une heure à un entretien pendant qu'elles travaillaient. Pour cette raison, les horaires de certains entretiens ont été modifiés à la dernière minute, ce qui a nécessité un certain réarrangement et une certaine flexibilité de ma part en tant que chercheuse. Le fait que je travaillais également en tant que chercheuse et que je devais m'adapter aux jours et aux heures auxquels les participantes préféraient être interrogées a parfois constitué un défi.

Les entretiens, réalisés en ligne pour s'adapter aux contraintes des participantes, ont été structurés autour d'un guide préparé à l'avance. Ce guide comprenait trois axes principaux : la vie professionnelle (parcours, organisation du travail, défis rencontrés), l'organisation de la vie domestique et familiale, et enfin la vie sociale et les aspirations personnelles. La visioconférence s'est avérée être un choix pertinent, non seulement en raison des contraintes de temps, mais aussi parce qu'elle s'alignait avec le thème même de la recherche sur le télétravail. Les entretiens ont été enregistrés, puis transcrits intégralement. Cette transcription a ensuite été soigneusement relue et corrigée pour garantir l'exactitude des données collectées.

Le traitement des données a été effectué par codage mixte, combinant une approche déductive, fondée sur la littérature existante, et une approche inductive, permettant de faire émerger des thèmes directement à partir des récits des participantes. Un livre de codes a été élaboré à partir des études théoriques préalables, puis enrichi par les observations issues des entretiens. Cette phase de codage a facilité l'analyse thématique, en identifiant les motifs récurrents et les expériences partagées par les

participantes. En complément, une analyse de contenu a été menée pour repérer les mots-clés et les concepts dominants, tandis qu'une analyse discursive a permis de mettre en lumière les significations implicites et les dynamiques de pouvoir sous-jacentes.

2.3 Analyse des données

Une fois les entretiens avec les 15 participantes terminés, les enregistrements des entretiens ont été transcrits individuellement à l'aide d'un outil en ligne.⁶⁴ Les transcriptions ont été examinées par le chercheur et les transcriptions incorrectes ou manquantes ont été corrigées en les comparant aux enregistrements audios. À la suite de la transcription, un codage a été effectué afin de comprendre et de filtrer l'essence des textes dans notre base de données. Un outil basé sur les données a également été utilisé pour la phase de codage.⁶⁵ Des méthodes de codage inductives et déductives ont été utilisées conjointement. À la lumière des études précédentes et des approches théoriques, la méthode de codage déductive a été utilisée pour déterminer les codes à partir de la littérature et la méthode de codage inductive a été utilisée pour analyser les données et les observations sur le terrain. Avec cette méthode, un livre de codes a été créé et les données obtenues ont été codées selon ce guide.⁶⁶ La codification nous a facilité le traitement et l'analyse des données et nous a permis de révéler l'essence des propos des participantes.

Les entretiens, enregistrés et transcrits, ont fait l'objet d'un codage minutieux, combinant des approches inductive et déductive. Le codage déductif, fondé sur la littérature existante, a permis d'identifier les thèmes clés liés aux inégalités de genre, tandis que le codage inductif a fait émerger des thèmes directement issus des discours des participantes. Un livre de codes a été créé pour organiser et analyser ces données, facilitant ainsi l'identification des schémas récurrents.

⁶⁴ L'application Transgate a été utilisée pour les transcriptions.

⁶⁵ L'application Taguette a été utilisée pour le codage.

⁶⁶ Le livre de code est joint en annexe.

L'analyse qualitative thématique a été utilisée pour dégager les principaux motifs des récits des participantes. Cette méthode a été complétée par une analyse de contenu, qui a permis d'identifier les mots-clés et concepts fréquemment évoqués. Enfin, une analyse discursive a été menée pour révéler les significations implicites et les dynamiques de pouvoir sous-jacentes dans les discours des participantes. Cette combinaison de méthodes a permis d'obtenir une vision globale et nuancée des effets du télétravail sur les femmes en col blanc, en tenant compte des réalités sociales, professionnelles et familiales.

Bien que la taille de l'échantillon puisse limiter la généralisation des résultats, la diversité des profils et la richesse des données collectées offrent une compréhension approfondie des enjeux. Cette recherche contribue ainsi à éclairer les vulnérabilités spécifiques des femmes employées en col blanc dans la société du risque, tout en soulignant la nécessité de politiques adaptées pour réduire les inégalités de genre dans le contexte du télétravail.

Dans le cadre du sujet de recherche les pratiques de travail hybride ou à travail distance, qui se sont multipliées après la pandémie de Covid-19, ont commencé à être examinées dans le contexte théorique de la société du risque. La méthode de recherche qualitative a été privilégiée afin d'examiner le sujet de la recherche en profondeur et de collecter des informations. Ainsi, un processus de recherche a été planifié pour comprendre les sentiments, les pensées et les expériences des participantes. Grâce à l'avantage de flexibilité de la méthode de recherche qualitative, il sera possible de revoir la conception de la recherche en fonction des résultats des entretiens avec les participantes. La méthode de recherche qualitative a été privilégiée parce qu'elle permettra aux personnes qui vivent la pratique du télétravail de décrire cette expérience dans son propre contexte. En tant que chercheuse, j'ai pensé qu'il serait plus pratique de mener la recherche sur le terrain afin d'interagir directement avec les participantes. L'interaction directe a permis de mieux comprendre et interpréter les perspectives, les émotions et les expériences des participantes. C'est pourquoi la recherche a été menée

à l'aide d'une méthode qualitative basée sur le paradigme sémantique-interprétation.⁶⁷ Cette méthode permettra d'obtenir des données plus significatives. L'examen des participantes dans leur environnement naturel permettra aux chercheuses d'observer les comportements et les interactions des participantes dans des conditions réelles. Avant de faire ces observations, comme dans toute recherche scientifique, une analyse de la littérature et des lectures théoriques ont d'abord été effectuées. L'analyse de la littérature a fourni une perspective importante pour comprendre comment les pratiques de travail à distance postpandémique sont traitées dans le contexte théorique de la société du risque. Ensuite, une recherche sur le terrain a été planifiée pour voir comment les lectures et les analyses se sont manifestées sur le terrain. Comme la recherche a été menée dans son propre contexte, les données obtenues comprennent également des détails sur le contexte de l'objet de la recherche. Cela a permis d'obtenir des résultats plus précis et plus fiables.

Après avoir décidé de la méthode de recherche, la sélection de l'échantillon a été effectuée. En catégorisant l'échantillon en fonction de la cible, seules les femmes travaillantes en tant que cols blancs ont été prises en considération. Partant de l'idée que le fait d'interroger des femmes salariées issues de différents groupes diversifierait l'analyse, l'objectif était d'assurer une diversité maximale. C'est pourquoi, tout en sélectionnant l'ensemble de l'échantillon parmi les femmes employées, on a veillé à ce que les femmes aient des statuts différents : mariées, célibataires, avec ou sans enfants, vivant avec leur famille, vivant seules. Dans le même temps, l'objectif était également d'accroître la diversité en sélectionnant des participantes issues de différents secteurs, de différents postes et de différentes descriptions d'emploi, dans la mesure du possible. En raison des contraintes de temps de la recherche, 15 employées en col blanc ont pu être interrogées. On a également veillé à ce que les 15 participantes aient des périodes de travail différentes, en d'autres termes, une ancienneté différente. Cela signifie qu'il existe une différence dans la durée de l'expérience professionnelle à temps plein des participantes. En partant du principe que presque toutes les participantes ont commencé à faire l'expérience du travail hybride ou à distance après la pandémie, il était curieux de voir comment les participantes dont la durée de l'expérience de travail

⁶⁷ Mayring Philipp, « Qualitative Content Analysis », Forum Qualitative Sozialforschung » vol.1, n° 2, art. p. 20, 200, 2000

à temps plein était différente avant la pandémie compareraient les deux pratiques. Outre les employées expérimentées qui travaillent depuis de nombreuses années, des entretiens ont également été menés avec des personnes nouvellement arrivées dans le secteur. Cela a renforcé l'expérience des personnes interrogées dans les bureaux à temps plein au cours des dernières années et la possibilité de faire des comparaisons dans ce sens.

Après la sélection de l'échantillon, la méthode d'entretien a été envisagée et il a été décidé que des entretiens approfondis seraient appropriés pour collecter les données de la recherche. Le cadre à créer sur la base des expériences des participantes, les expressions, les gestes et les mimiques des participantes permettront d'obtenir des informations approfondies et détaillées et aideront à comprendre l'état émotionnel et psychologique qui se cache derrière les propos des participantes. L'entretien approfondi permet également au chercheur d'adapter l'orientation de l'entretien en fonction des réponses des participantes. Ainsi, nous aurons la possibilité d'obtenir plus que les réponses que nous attendons des participantes aux entretiens. Étant donné que les participantes travaillaient et que certains d'entre eux avaient des enfants, on a pensé qu'il serait plus efficace de mener des entretiens en ligne. Parallèlement, il a été décidé que la réalisation d'entretiens en ligne avec les participantes à cette étude, que nous avons façonnée sur le phénomène du travail à distance, serait une méthode plus appropriée au domaine et à l'atmosphère de la recherche et offrirait une facilité et une flexibilité de participation aux participantes.

Après avoir constitué notre échantillon et choisi la méthode d'entretien, des entretiens en ligne ont été organisés et enregistrés en fonction de la disponibilité des participantes. Certains entretiens ont été organisés pendant les heures de travail, d'autres pendant les pauses déjeuner et d'autres encore en dehors des heures de travail. Il s'agit là encore d'un des avantages des entretiens en ligne. Avant les entretiens, un guide d'entretien adapté à notre sujet de recherche a été préparé afin de nous guider pendant les entretiens. Le guide d'entretien préparé a contribué à ce que le déroulement soit similaire dans tous les entretiens et à ce que l'entretien soit systématique. Dans le guide d'entretien, trois sujets principaux ont été identifiés pour comprendre l'impact du concept de télétravail sur les femmes employées. Le premier se concentre sur les

détails de la vie professionnelle des femmes, tels que le processus de choix d'une profession, la vie de carrière, l'organisation du travail, tandis que le deuxième se concentre sur des questions telles que la vie de famille et l'organisation de la vie domestique. Dans la dernière section, nous nous sommes concentrés sur des questions telles que l'individu en tant que femme, sa vie sociale, ses préférences personnelles et ses attentes.

Toutes les participantes ont commencé à travailler à domicile pendant la pandémie, alors qu'elles travaillaient dans un bureau à temps plein avant la pandémie, et continuent à travailler de manière hybride ou à distance après la pandémie. C'est pourquoi ils ont également eu l'occasion de comparer deux pratiques de travail différentes au cours des entretiens, et cette situation nous a permis d'obtenir des résultats que nous pouvons qualifier d'essentiels pour notre recherche. Avant l'entretien, les participantes ont été informées de l'objectif et de la portée de la recherche et leur consentement verbal a été obtenu, indiquant qu'elles souhaitaient participer volontairement aux entretiens.

3. EFFETS DU TRAVAIL À DISTANCE SUR LES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES DES FEMMES

Avant de partager l'analyse des données de terrain, il serait utile de mentionner les résultats d'études similaires dans la littérature sous différentes perspectives. Dans la majorité des études examinant les pratiques de travail à domicile dans le contexte de l'égalité des sexes pendant et après la pandémie, il a été observé que les pratiques de travail à distance mettent l'inégalité des sexes au premier plan.⁶⁸ Dans une étude menée en 2020 par Lambart et al. sur l'impact de Covid-19 sur les Français, il a été conclu que les femmes disposaient de moins d'espace dans leur maison que les hommes pour travailler à distance.⁶⁹ Dans une autre étude de la littérature, il est souligné que l'inégalité entre les parents qui ont des enfants commence dès la naissance

⁶⁸ Schütz Gabrielle, « Télétravail et inégalités de genre : quel rôle jouent les organisations ? », Le travail à distance, Claudia Senik (éd.), Recherches/Fondation pour les sciences sociales, Paris : La Découverte, p. 203 à 220, 2023

⁶⁹ Lambart Anne et al, « Le travail et ses aménagements : ce que la pandémie de covid-19 a changé pour les Français », Population & Sociétés, n° 579, p. 1 à 4, 2020

de l'enfant et se creuse encore plus en temps de crise. Le confinement après la pandémie de Covid-19 est l'un de ces moments de crise. Pendant cette période, le taux de mères quittant leur travail pour s'occuper de leurs enfants est deux fois plus élevé que celui des pères. Les femmes qui travaillent à domicile sont 1,5 fois plus susceptibles d'être interrompues dans leur travail que les employés masculins, et ces données confirment l'information selon laquelle les femmes ne disposent pas d'un environnement de travail isolé à la maison.⁷⁰

Une autre étude menée pendant la période pandémique montre que 40% des femmes travaillant dans le secteur privé sont angoissées par l'avenir et s'inquiètent de leur capacité à continuer à travailler dans le futur. Cela nous montre que le travail à distance pénalise davantage les femmes que les hommes.⁷¹ Selon le rapport « 2022 Women at Work » de Deloitte, 60 % des femmes travaillant dans un cadre hybride ont été exclues des réunions d'entreprise et près de la moitié se sont inquiétées du fait que leur travail n'était pas assez visible pour leurs supérieurs, ce qui a eu un impact négatif sur leur évolution de carrière.⁷² D'autre part, le télétravail présente des risques pour les femmes en termes de progression de carrière, car elles risquent de devenir plus invisibles sur le lieu de travail, moins impliquées dans les réseaux sociaux de l'entreprise ou d'en être exclues.⁷³

Une autre étude a conclu que lorsqu'il s'agit de la vie familiale et domestique des hommes et des femmes travaillant à salaire égal, les femmes ont une charge de travail plus importante que les hommes. Dans les cas où un congé obligatoire est requis pour la maison ou les enfants, ce sont les femmes qui prennent le plus de congés.⁷⁴ 2023 Claudia Goldin, lauréate du prix Nobel d'économie, a conclu qu'en particulier les personnes travaillant dans le domaine de la finance sont payées plus cher pour leur

⁷⁰ Albouy Valérie, Legleye Stéphane, « Conditions de vie pendant le confinement : des écarts selon le niveau de vie et la catégorie socioprofessionnelle », Insee Focus, n° 197, 2020

⁷¹ BCG, « Étude BCG : Crise de la COVID-19 : Un retour en arrière pour la parité hommes-femmes au travail », Boston Consulting Group, 2021

⁷² Deloitte, Women at Word 2022: A Global Outlook, 2022

⁷³ Diane-Gabrielle Tremblay, « Le télétravail et le cotravail (coworking) : enjeux socio-territoriaux dans la foulée de la pandémie de COVID-19 », Organisations et Territoires, vol. 29, n° 2, p. 159 à 162, 2020

⁷⁴ Sarah Kessler, « Le télétravail aide-t-il les mères au travail dans leur carrière ? », The New York Times, mis à jour 14 Novembre 2023

travail lorsqu'elles travaillent en dehors des heures de travail, et que cette situation accroît l'inégalité salariale entre les sexes.⁷⁵ Partant du principe que les femmes ont plus de responsabilités que les hommes en ce qui concerne les tâches ménagères et familiales, on peut conclure qu'il est plus difficile pour les femmes que pour les hommes de consacrer du temps à leur travail en dehors des heures de travail, ce qui, comme le dit Goldin, renforce l'inégalité salariale entre les sexes. Les femmes sont moins susceptibles de pouvoir consacrer du temps à leur travail que les hommes, car elles doivent s'occuper de la maison et des enfants plus souvent que les hommes pendant les heures non travaillées.

Selon la littérature, la situation dans la pratique du travail à domicile est défavorable pour les femmes salariées, alors que le résultat n'est pas très différent dans le cas du travail au bureau. Travailler tard au bureau après les heures normales de travail a un effet positif pour l'employeur. De même, dans les situations de travail à distance, le fait d'être présent en ligne après les heures de travail a une signification positive pour les managers. Julie Landour souligne qu'il est plus difficile pour les femmes d'être disponibles dans ces situations que pour les hommes.⁷⁶ Cela est sans doute dû au fait que les femmes ont plus de responsabilités dans la sphère domestique et moins de temps à consacrer au travail que les salariés masculins.

Certaines des conclusions de l'étude intitulée « Les effets de la pandémie de Covid-19 sur les femmes salariées » menée par TUSIAD pour mieux comprendre les effets de la pandémie de Covid-19 en termes d'égalité des sexes sont également importantes pour notre recherche. 339 entreprises ont participé à cette étude menée entre mars et juin 2020. Cette période est cruciale pour nous car elle couvre les deux mois suivant l'annonce du premier cas de Covid-19 en Turquie. Il s'agit de la période au cours de laquelle tous les secteurs possibles sont passés au travail à domicile, des fermetures forcées et des couvre-feux ont été imposés. La différence la plus significative entre les problèmes communiqués par les employés masculins et

⁷⁵ Claudia Goldin, Mitchell Joshua, « The New Life Cycle of Women's Employment: Disappearing Humps, Sagging Middles, Expanding Tops », *Journal of Economic Perspectives*, 31(1), p. 161 à 182, 2017

⁷⁶ Collectif, *Familles confinées : Le cours anormal des choses*. Editions du Croquant, 2020

féminins des entreprises participant à l'étude est liée à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et à l'augmentation de la violence. Viennent ensuite l'augmentation des heures de travail en échange d'un salaire, le travail à distance, l'anxiété, le stress psychologique, l'épuisement professionnel, les problèmes de communication à la maison et l'accès limité aux technologies de l'information.⁷⁷ Parmi les effets du processus pandémique de Covid-19, on constate également que plus la proportion de femmes employées augmente, plus le taux d'utilisation des congés non rémunérés augmente, tandis que le taux d'utilisation des congés rémunérés diminue. Ces données sont également étayées par les résultats de la recherche menée sur le terrain par le bureau turc d'ONU Femmes entre le 19 et le 25 avril 2020. Selon les résultats de la recherche, il a été déterminé que le nombre de femmes ayant pris des congés depuis le début de la pandémie de Covid-19 est plus élevé que le nombre d'hommes ayant pris des congés.⁷⁸ Le fait que les femmes aient pris plus de congés que les hommes pendant la période de travail à domicile et de couvre-feu indique que les responsabilités des femmes en dehors du travail ont également augmenté.

Pendant la période de confinement, la formation continue à distance a obligé les familles avec enfants à aménager un espace de travail pour elles-mêmes et un espace dédié aux besoins éducatifs de leurs enfants dans la même maison. Dans ce processus, parmi les parents qui devaient également s'occuper des enfants, les femmes ont pris plus de congés que les hommes, ce qui indique que la charge de l'éducation des enfants était plus lourde pour les femmes. Le fait que la pratique du congé non rémunéré, qui consiste à s'absenter du travail sans être payé, soit directement proportionnelle au nombre de femmes employées montre que la responsabilité des femmes dans les tâches ménagères et les soins est inégalement répartie. Ces pratiques, qui amènent les femmes à interrompre leur vie professionnelle, ont également des conséquences négatives sur l'accès des femmes à la retraite avec leur propre revenu.⁷⁹ Lorsque l'on analyse les changements de pratiques opérés au cours de la période Covid-19 en fonction de la proportion de femmes employées, on constate que la tendance des entreprises à passer au travail à distance augmente directement en fonction de la proportion de femmes

⁷⁷ TUSIAD, Covid-19 Salgınının Kadın Çalışanlar Açısından Etkileri, 2020

⁷⁸ Un Women, « Türkiye'de COVID-19 Etkilerinin Toplumsal Cinsiyet Açısından Değerlendirilmesi », 2020

⁷⁹ TUSIAD, Covid-19 Salgınının Kadın Çalışanlar Açısından Etkileri, 2020

employées. Par exemple, le taux de passage complet au travail à distance dans les entreprises dont le taux d'emploi féminin est supérieur ou égal à 75 % est supérieur à la moyenne générale. En outre, dans les entreprises où la proportion de femmes est plus élevée, la proportion d'entreprises qui n'ont pas modifié leurs pratiques diminue également.⁸⁰

Selon les résultats de l'étude « Évaluation de l'impact de Covid-19 en Turquie en termes de genre », alors que les employés masculins et féminins signalent une augmentation de leur charge de travail domestique, on constate une augmentation plus importante de la charge de travail des femmes dans toutes les catégories de travail domestique. Bien que le télétravail ait accru la participation des hommes aux tâches ménagères et à la garde des enfants, l'augmentation de la charge de travail affecte les femmes de manière disproportionnée. Des données provenant de Turquie, du Royaume-Uni, de France, des États-Unis et d'Inde suggèrent que la charge de travail des femmes a augmenté plus fortement que celle des hommes, car elles sont considérées comme les principales responsables des tâches ménagères, de la garde des enfants et de l'éducation.⁸¹ Lorsque l'on lit les recherches sur l'égalité des sexes et les études féminines dans la littérature, on constate que l'inégale répartition du travail domestique et familial existait déjà avant la pandémie, et que les inégalités entre les femmes et les hommes se manifestent dans tous les domaines sociaux tels que l'éducation, la profession, la politique et la famille.⁸² Selon l'enquête « emploi du temps » réalisée par l'INSEE en 2015, les femmes assurent la majorité des tâches ménagères et parentales. La répartition des tâches est de 71 % pour les femmes et de 65 % pour les hommes. Le fait que les deux couples soient à la maison pendant l'enfermement, qui aurait pu être une opportunité en termes de répartition du travail, est devenu une situation dans laquelle les inégalités se maintiennent, voire se creusent.⁸³ Selon le rapport de l'IFOP, après un mois de fermeture, un ménage sur deux a déclaré qu'il se

⁸⁰ **Ibid.**

⁸¹ İpek İlkaracan, Emel Memiş, « Transformations in the Gender Gaps in Paid and Unpaid Work During the COVID-19 Pandemic: Findings from Turkey », *Feminist Economics*, 27(1–2), p. 288 à 309, 2021

⁸² Françoise Milewski, « Les inégalités entre les femmes et les hommes ? », *Les mutations de la société française : Les grandes questions économiques et sociales*, Paris : La Découverte, p. 69 à 90, 2019

⁸³ ONU Femmes, Covid-19'un Kadınlar Üzerindeki Etkisi, ONU Femmes, 2020

disputait plus souvent qu'avant au sujet des tâches ménagères, la principale pomme de discorde des parents étant l'éducation des enfants.⁸⁴

Dans le rapport « Genre et organisation du travail pendant la crise Covid-19, étude dans le milieu de la solidarité internationale en France » publié en novembre 2020, les auteurs prévoient que la fermeture va accroître les inégalités de genre dans l'organisation du travail. Le rapport souligne que la charge professionnelle engendrée par la fermeture affectera aussi bien les femmes que les hommes, mais que ce sont les femmes qui supporteront la charge mentale et domestique. Les femmes sont plus touchées par les conséquences du télétravail dans les situations de crise et la crise sanitaire met en évidence la nature multidimensionnelle des inégalités entre les hommes et les femmes.⁸⁵ Une enquête menée par Deloitte Global auprès de femmes dans 9 pays, dont la France, montre que plus de 8 femmes sur 10 estiment que leur vie a été affectée négativement par la pandémie de Covid-19 et que la crise sanitaire a augmenté le risque d'un retour aux rôles traditionnels. Alors que la charge de travail d'un tiers des femmes en télétravail a augmenté, nombre d'entre elles ont également dû faire face à une augmentation des tâches ménagères et de la garde des enfants, en déséquilibre avec leur mari. Selon Deloitte, 70 % des femmes actives sont préoccupées par l'impact que la pandémie pourrait avoir sur l'avancée de leur carrière.⁸⁶

Les résultats de la recherche, qui a été menée par le biais d'une enquête par questionnaire auprès de 192 répondants et qui a émis l'hypothèse « Le télétravail contribue à accroître les inégalités entre les femmes et les hommes en modifiant les conditions de travail à la maison et la prise en charge des tâches ménagères », ont partiellement confirmé l'hypothèse. Le résultat surprenant de la recherche, qui a été trouvé par le chercheur, est que si les femmes peuvent se concentrer sur leur travail lorsqu'elles télétravaillent seules, le résultat est inversé lorsqu'il y a une population

⁸⁴ IFOP, « Enquête sur les conditions de logement des Français confinés et les tensions au sein des foyers », 2020

⁸⁵ Caroline Diard, Virginie Hachard, Dimitri Laroutis, « Télétravail et crise du COVID 19 : un mode d'organisation inégalitaire ? », *Management & Sciences Sociales*, n°32, p. 53 à 64, 2022

⁸⁶ Deloitte, *Women at Work 2020: A Global Outlook*, 2020

masculine à la maison. Lorsqu'il y a des hommes à la maison, le temps consacré par les femmes aux tâches ménagères augmente proportionnellement.⁸⁷

Lorsque nous examinons des études similaires dans la littérature, nous constatons qu'il est principalement conclu que le travail à distance favorise l'inégalité entre les hommes et les femmes. Après avoir expliqué tout cela, il serait les mots suivané d'aborder la dynamique de notre propre domaine et de partager les résultats. Comme nous l'avons mentionné dans la section consacrée à la méthode de recherche, l'étude a été menée auprès de 15 employées en col blanc, dont le profil est présenté dans le tableau 1 de l'annexe. Afin de présenter la section d'analyse dans un certain ordre, le schéma de classification thème-catégorie-code utilisé dans la phase de codage sera utilisé. Dans cette optique, l'analyse de terrain sera présentée à travers trois thèmes principaux.

3.1 – Impacts sur la vie professionnelle et parcours de carrière

Les données obtenues à la suite des entretiens avec les participantes ont été regroupées en trois thèmes principaux, le premier concerne la vie professionnelle. Dans le cadre de ce thème, les participantes ont été interrogées sur leur vie professionnelle, les processus de sélection de carrière, les plans de carrière futurs et les politiques des entreprises pour lesquelles ils travaillent en matière de télétravail. En rapport avec notre sujet de recherche, les participantes ont exprimé leur satisfaction d'avoir fait leur choix de carrière en faveur d'un emploi où ils pouvaient travailler à distance et que le télétravail était un avantage indispensable pour eux. Lorsque nous avons demandé au participant, qui devait se rendre au bureau tous les jours parce qu'elle travaillait dans le département des finances dans le secteur du tourisme, si vous saviez que vous devriez vous rendre au bureau tous les jours pendant que vous étudiez dans ce département, est-ce que ce serait un facteur influençant votre choix, le participant a déclaré que s'elle avait la possibilité de revenir en arrière, elle ne choisirait

⁸⁷ Caroline Diard, Virginie Hachard, Dimitri Laroutis, « Télétravail et crise du COVID 19 : un mode d'organisation inégalitaire ? », *Management & Sciences Sociales*, n°32, p. 53 à 64, 2022

pas cette profession et qu'elle se tournerait complètement vers l'une des professions permettant de travailler à distance avec les mots suivants.

« Ce serait certainement le cas. En fait, j'ai eu une conversation avec un ami à ce sujet l'autre jour. J'ai dit que si j'avais été au courant de l'existence d'une telle opportunité, je n'aurais pas étudié la comptabilité, j'aurais certainement été développeur de logiciels. Vous savez, les développeurs de logiciels travaillent à domicile et pour eux, vous pouvez travailler n'importe où lorsque vous avez un ordinateur avec vous. Je serais certainement développeur de logiciels, je ne serais pas comptable, parce que le travail à domicile augmente vraiment la qualité des gens. » (Participante 7 - GA)

L'expérience de cette participante met en lumière une dimension clé de la dynamique de genre dans le télétravail : les choix de carrière des femmes sont souvent influencés par des impératifs de conciliation travail-famille. Selon Acker, les structures organisationnelles sont souvent genrées, et les professions qui permettent plus de flexibilité, comme le développement de logiciels, sont souvent perçues comme plus accessibles aux femmes cherchant à jongler entre responsabilités professionnelles et domestiques.⁸⁸ Cette inégalité d'accès aux options de télétravail en fonction des professions est un facteur déterminant dans la manière dont les femmes naviguent leur trajectoire professionnelle.

A l'instar de ce que les participantes et participants ont dit à propos de leurs choix de carrière lors de la conversation que nous avons eue avec elles et eux sur leurs futurs plans de carrière, le télétravail semble être un critère important pour les participantes et participants dans l'élaboration de leurs futurs plans. Alors que toutes les participantes et toutes les participants ont déclaré que le télétravail était une nécessité pour d'éventuels changements de carrière à l'avenir, une participante a déclaré que, bien qu'elle ait reçu une offre avec de meilleures conditions, elle a évalué l'offre de manière négative parce qu'elle n'avait pas la possibilité de travailler à

⁸⁸ Joan Acker, « Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations », *Gender & Society*, 4(2), p. 139 à 158, 1990

distance. Deux des participantes et participants ont déclaré que les employées et employés de leur entreprise doivent se rendre au bureau tous les jours lorsqu'elles et ils sont promues et promus à un certain poste dans la hiérarchie, et que cela est exigé par la direction de l'entreprise. Bien qu'elles et ils aient déclaré qu'elles et ils accepteraient à contrecœur de se rendre au bureau dans une telle situation parce qu'elles et ils avaient pour objectif d'être promues et promus à des postes similaires dans leur plan de carrière, elles et ils ont également mentionné les avantages du télétravail.

« ... comme ma fille n'allait pas à l'école à temps plein, j'ai eu quelques offres d'emploi entre-temps. Il s'agissait de travailler cinq jours par semaine pour aller au bureau. Je n'ai pas pu accepter parce que j'aurais été à l'école dans de bien meilleures conditions. La raison en est que j'ai refusé parce que je ne verrais plus jamais cette période de mon enfant. Mais maintenant, je dis que si ma fille va à l'école cinq jours par semaine, je peux travailler parce que j'en ai fait l'expérience auparavant. Oui, c'est confortable, mais je ne peux pas dire complètement, je n'ai pas une situation comme non, je ne peux pas y aller. Pourquoi ? Si votre carrière est si extrême, c'est-à-dire si l'endroit où vous voulez aller est un endroit élevé, malheureusement, mes directeurs généraux adjoints y vont cinq jours par semaine. C'est pourquoi je ne peux pas me concentrer sur cette question et dire que je ne pourrai jamais y aller. Mais si les conditions l'exigent, je peux à nouveau travailler cinq jours. Mais la possibilité d'être à la maison deux jours par semaine ou un jour par semaine est une bonne chose, une opportunité. » (Participante 12 – OD)

Les propos de cette participante révèlent une tension intéressante entre les aspirations professionnelles et les attentes sociétales liées au rôle de la femme dans la famille. Les recherches de Fraser⁸⁹ suggèrent que la flexibilité du travail est perçue comme un moyen d'atténuer les contraintes structurelles imposées par des modèles familiaux traditionnels, mais cela n'enlève pas pour autant la pression exercée sur les femmes pour concilier ces deux sphères. Ainsi, l'expérience de télétravail est vécue

⁸⁹ Nancy Fraser, « *The Feminist Struggle for Social Justice in the Neoliberal Era* », Cambridge University Press, 2016

comme un compromis qui, bien que bénéfique, reste sous influence de conditions externes comme les attentes hiérarchiques.

Les participantes ont défini les entreprises qui n'offrent pas d'opportunités de télétravail dans les conditions actuelles comme des entreprises dépassées qui ne peuvent pas aller dans le sens du monde. Cette situation, qui semble quelque peu acceptable dans le cas d'une promotion à des postes hiérarchiquement élevés, semble inacceptable pour d'autres. Dans cette section, l'acte de télétravail est qualifié d'opportunité car c'est ainsi que les participantes ont exprimé le concept de télétravail lors de l'entretien. Les déclarations marquantes des participantes sont reprises ci-dessous.

« Je n'accepterais certainement pas un travail de bureau de cinq jours, même si c'était la plus belle carrière du monde, c'est très clair. Je veux dire que j'accepterais un bureau hybride ou un bureau à domicile, mais un bureau de cinq jours, non, ce serait un énorme recul pour moi. Parce que vous savez, je l'ai vu, je le dis pour le travail que je fais, s'il s'agit de ma carrière, de mon emploi, de mon mode de vie, j'ai vu de mes propres yeux que le travail que je fais peut-être fait de chez moi pendant 5 jours en cas de pandémie. Je ne peux pas accepter que quelqu'un qui m'appelle au bureau pendant cinq jours n'y ait pas pensé. Par conséquent, j'estime qu'ils ne vont pas dans le sens de la marche du monde. Mais je n'irai pas au bureau pendant cinq jours. Je n'y retournerai pas. » (Participante 2 – AA)

« ... je veux dire que si un lieu de travail me dit que vous allez venir ici pendant 5 jours, c'est fini pour moi, le salaire n'a pas d'importance. Qu'il paie 10 000, 15 000 ou plus, ma tranquillité d'esprit est très importante, et aucun argent ne peut acheter cette tranquillité d'esprit. Par conséquent, il ne suffit pas de donner un salaire plus élevé, il faut aussi assurer mon confort. » (Participante 8 – GB)

Les points cités dans les déclarations des participantes montrent également que si les participantes peuvent exercer leur emploi actuel en travaillant à distance et s'ils en ont fait l'expérience une fois, il ne leur semble pas intéressant de revenir à l'ancien ordre, et c'est même perçu comme un retour. En outre, cette situation constitue également un critère important dans leur parcours professionnel. Bien entendu, d'autres facteurs expliquent la préférence pour le télétravail. Ceux-ci sont particulièrement évidents dans les discours des participantes qui sont parents, une question qui sera à nouveau abordée sous le thème de l'organisation du travail et de la vie familiale.

Les commentaires généraux des participantes sur l'intensité de leur travail sont qu'elles ont une intensité périodique. Le participant travaillant dans le secteur du commerce électronique avec un accent sur les ventes et le participant travaillant dans le département des finances dans le secteur du tourisme ont mentionné leur intensité de travail beaucoup plus que les autres participantes. D'autres participantes ont insisté sur le fait qu'elles parviennent à trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, qu'elles peuvent séparer le travail et la vie privée et que l'organisation hybride du travail facilite cet équilibre. Le participant qui dit qu'elle peut supporter l'intensité du travail et la charge de travail parce qu'elle travaille à domicile et que personne n'acceptera de travailler dans cette entreprise en se rendant au bureau à plein temps, et que l'entreprise a une politique d'offre d'opportunités de travail à distance parce qu'elle le sait, exprime ses pensées comme suit :

« ...en fait, notre journée commence presque par la réunion, je commence vers 8h30, je peux dire vers 8h30-5h30, en fait, il y a une intensité sans fin, c'est-à-dire qu'on ne peut pas beaucoup se lever de son travail. Bien sûr, c'est un peu comme si on était divisé, comme si on pouvait faire les mêmes tâches, c'est-à-dire des tâches différentes ensemble, pour être honnête, j'ai une période de travail très intense et tendue, mais c'est toujours comme ça, à la fin de la journée, oui, c'est très intense, mais c'est comme le travail à domicile, comme si le travail à domicile supprimait tout ça à un moment donné. » (Participante 14 – PY)

Lorsqu'on a demandé aux participantes comment le fait de travailler à distance ou dans une organisation hybride affectait leur productivité, seuls deux participantes ont déclaré qu'elles travaillaient plus efficacement lorsqu'elles étaient au travail, et ils ont ajouté qu'elles pensaient ainsi parce qu'elles étaient motivées par le fait d'être dans le même environnement avec des personnes faisant le même travail qu'eux et qu'elles pouvaient agir plus rapidement lorsqu'elles avaient une question à poser à quelqu'un dans l'environnement de bureau. Il a été conclu que le fait que l'une de ces participantes avait des bébés jumeaux et que les bébés étaient à la maison en dehors des heures d'ouverture de la crèche lorsqu'elle travaillait à domicile était un facteur important qui influençait ses pensées. La participante a déclaré qu'elle devait à la fois faire son travail et s'occuper des tâches ménagères telles que l'organisation de la maison et la cuisine, ce qui lui demandait un effort supplémentaire. Tous les autres participantes ont déclaré que la productivité est plus élevée lorsqu'elles travaillent à domicile, qu'elles peuvent se consacrer davantage à leur travail parce qu'elle n'y a pas de stimuli ou d'autres facteurs qui causent des interruptions, et qu'il est plus facile de se concentrer. Une étude menée par l'Organisation internationale du travail a montré que le travail à distance pendant la pandémie de Covid-19 permet non seulement d'assurer la continuité des activités, mais aussi de permettre aux employées de se concentrer sur leur travail à l'abri des distractions dans des conditions normales.⁹⁰ Pour la majorité des participantes, un environnement calme et le confort de la maison ont un effet qui augmente l'efficacité du travail. Pour les participantes, les activités qui permettent de socialiser les jours où ils se rendent au bureau, les pauses thé et café ou les discussions d'équipe entraînent une interruption du travail et une baisse de la productivité. Une participante qui dit travailler plus d'heures en travaillant à domicile précise que même si les heures de travail sont terminées, il n'éteint pas son ordinateur avant d'avoir fini le travail qu'elle est en train de faire et qu'elle préfère cela volontairement, afin de pouvoir travailler plus efficacement en termes de finition du travail. Au début de la pandémie, c'est-à-dire au début du travail hybride, les résultats rapportés par notre participant, dont les performances et la productivité étaient mesurées dans l'entreprise où il travaillait, ont été jugés remarquables dans le cadre de la recherche :

⁹⁰ International Labour Organization, 2020a « Teleworking during the COVID-19 Pandemic and Beyond: A Practical Guide », 2020

« Mais je pense que le travail à domicile ne présente aucun inconvénient en termes d'efficacité ou de performance, au contraire, beaucoup plus d'employées travaillent efficacement, si bien que lorsque nous sommes passés au travail hybride en tant qu'entreprise, c'était toujours dans les bureaux, dans les bureaux entiers avant la pandémie. À l'époque, des mesures de performance et d'efficacité ont été effectuées. L'année a été très productive. » (Participante 5 – CG)

Lorsque nous avons posé des questions sur les politiques ou les stratégies des entreprises en matière de télétravail, nous avons observé que certaines entreprises avaient une pratique différente des autres. Dans des conditions normales, les entreprises travaillant dans une organisation hybride autorisent les employées à travailler entièrement à distance en cas de grossesse, avant la naissance de l'enfant et jusqu'à un an après la naissance. Cela signifie que les employées peuvent rester avec leur bébé jusqu'à ce qu'elle ait un an. Le fait que la demande ne soit valable que pour les mères, en d'autres termes, le fait que les employés masculins qui sont pères ne bénéficient pas d'une possibilité similaire, est une pratique qui encourage les mères à prendre plus de responsabilités dans les processus de soins aux bébés. Alors que l'employée masculine continue à travailler de manière hybride ou à partir du bureau, en bref, de la même manière qu'elle travaille normalement, l'employée féminine doit naturellement s'occuper davantage de la garde des enfants puisqu'elle passe plus de temps à la maison. Cependant, ceux de nos participantes qui sont parents ne décrivent pas cela comme une responsabilité supplémentaire qui leur est imposée, mais comme plus de temps de qualité qu'elles peuvent passer avec leurs enfants. L'une de nos participantes, qui a souligné que cette pratique lui permettait de se sentir mieux et que l'important était d'être avec ses enfants, a exprimé sa pensée de la manière suivante :

« Pour l'instant, parce que je trouve très injuste que dans la trilogie mère, père et soignant, je ne puisse pas lui consacrer du temps à cause du stress du travail ou de l'impossibilité de se libérer du travail, je préférerais travailler comme ça jusqu'à ce que Deniz ait 3 ans. Après l'âge de 3 ans, oui, nous pourrions peut-être parler, mais pour l'instant, non, ça va ». (Participante 1 – AY)

En outre, une seule des entreprises où travaillent nos participantes a une pratique différente pour les employés masculins. Alors que le congé de paternité que les employés masculins peuvent utiliser lorsqu'ils deviennent pères est de 5 jours selon la loi, l'une des compagnies d'assurance applique ce congé comme étant d'un mois dans l'ensemble de l'entreprise. Une employée qui devient père a droit à un mois de congé payé à partir de la naissance de son enfant. Si l'on considère que les femmes sont légalement autorisées à prendre quatre mois de congé payé, cela semble insuffisant, mais on peut dire qu'il s'agit d'une pratique prometteuse par rapport à d'autres entreprises.

Dans cette section, où nous avons essayé de transmettre ce que les participantes ont exprimé sur leur vie professionnelle dans le contexte de leur carrière, de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et des politiques de l'entreprise, nous pouvons dire que le télétravail est majoritairement décrit comme une solution préférée et même difficile à abandonner pour les femmes salariées. Il ne serait pas faux de dire que les pratiques de télétravail ont un effet facilitateur sur l'établissement d'un équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour la majorité des femmes salariées de notre profil de participante et qu'il s'agit d'une pratique qui permet aux participantes de travailler de manière plus efficace. Un autre résultat obtenu dans cette section est que seuls deux des 15 participantes ont déclaré avoir choisi consciemment le secteur dans lequel ils travaillent. Les autres participantes ont étudié dans le département dans lequel leur score à l'examen était suffisant à ce moment-là, et lorsqu'elles ont obtenu leur diplôme, ils se sont orientés vers le secteur dans lequel les conditions permettaient de trouver un emploi, et ils ont déclaré qu'elles avaient fait leur choix en fonction des opportunités de la période en Turquie et de leur souci de l'avenir. Il a été conclu que cette situation est une constatation qui peut faire l'objet d'un examen dans le cadre de différentes études en dehors du champ de notre recherche.

3.2 – Organisation du travail et évolution du statut professionnel

Le deuxième thème dans lequel les données obtenues à la suite des entretiens avec les participantes ont été classées pour l'analyse a été déterminé comme étant l'ordre de travail. Alors qu'un critère nous a permis de déterminer le profil des participantes, à savoir s'ils travaillaient à distance ou dans un système hybride dans le système actuel, aucun critère n'a été déterminé concernant leurs pratiques de travail avant la pandémie. Cependant, étant donné que les pratiques de travail à distance ont commencé à être appliquées principalement pendant la période de pandémie en Turquie, toutes les participantes ont commencé à travailler à domicile pendant la pandémie alors qu'elles travaillaient à temps plein au bureau avant la pandémie et continuent à travailler dans un système hybride à la fin de la pandémie. Dans ce contexte, étant donné que les participantes ont fait l'expérience du travail en présentiel, du travail à domicile et du travail hybride, ils ont été en mesure de faire des comparaisons entre les pratiques et ils ont clairement exprimé une préférence pour leur mode de travail préféré. Les données obtenues à la suite des entretiens avec les participantes sont classées dans cette section comme télétravail et travail à domicile.

3.2.1 – Spécificités du travail à distance : opportunités et limites

Si la pratique du télétravail est majoritairement considérée comme avantageuse par tous les participantes, le sens de cet avantage diffère d'un participant à l'autre. Cette différence est particulièrement évidente dans les discours des employées qui sont parents et des employées qui ne sont pas parents. Les employées qui sont parents soulignent que depuis qu'elles ont la possibilité de travailler à distance, elles peuvent passer plus de temps avec leurs enfants et que le temps qu'elles passent avec leur famille est de meilleure qualité. Les femmes ont déclaré que lorsqu'elles travaillent à domicile, elles peuvent poursuivre leur propre vie plus facilement, elles peuvent être elles-mêmes plus facilement et la situation de travail a moins d'impact sur leur vie en dehors du travail parce qu'elles peuvent consacrer entièrement à leurs enfants le temps qu'elles passent à se rendre au travail le matin ou à rentrer chez elles après le travail le soir. Une autre situation que les femmes salariées qui sont parents considèrent comme un avantage est la possibilité d'emmener leurs enfants à l'école. Les salariées ayant des enfants en âge scolaire ont déclaré que lorsqu'elles n'avaient pas la possibilité de travailler à distance, elles étaient privées de ce sentiment parce qu'elles ne pouvaient jamais éprouver le sentiment de conduire leurs enfants à l'école, et que la possibilité

de travailler à domicile leur offrait l'occasion d'éprouver ce sentiment, ce qui leur procurait une sensation de bien-être émotionnel.

« Le travail hybride m'a donné le confort d'être à la maison. C'est un avantage pour moi. Une mère comme moi, qui travaillait très tôt, faisait la navette et travaillait intensivement, ne pouvait jamais envoyer ses enfants à l'école. C'était toujours soit une nourrice, soit une grand-mère, soit une mamie. J'ai commencé à envoyer mes enfants à l'école pour la première fois et je les rencontrais lorsqu'ils rentraient de l'école. C'est le deuxième avantage pour moi. »

(Participante 2 – AA)

Un autre avantage mentionné par les femmes qui travaillent à distance concerne la dimension économique. Les employées qui peuvent également s'occuper de leurs enfants puisqu'elles travaillent à domicile déclarent qu'elles n'ont pas à travailler avec une personne qui s'occupe d'elles, ce qui constitue un avantage économique pour elles. Les parents, qui ont déclaré que s'ils n'avaient pas la possibilité de travailler à distance, ils auraient certainement besoin d'aide pour la garde de leurs enfants, ont déclaré que dans le cas du télétravail, ils pouvaient gérer cette tâche en la partageant avec leur conjoint et qu'elles n'avaient donc pas besoin de payer une baby-sitter. Bien entendu, le modèle de travail du conjoint est également une question importante dans ce cas. Étant donné que les employées qui sont parents travaillent dans une organisation hybride, elles travaillent au bureau certains jours de la semaine et leurs pères, qui travaillent à la maison, s'occupent des enfants ces jours-là. Les participantes, qui ont déclaré organiser les jours de travail au bureau et à domicile en fonction les uns des autres, ont indiqué qu'elles pouvaient s'occuper alternativement de la garde des enfants et que cela constituait un avantage pour eux.

Les avantages économiques du télétravail ont été mentionnés non seulement par les participantes qui sont parents, mais aussi par d'autres participantes. Les frais encourus pour manger, boire du café et se déplacer le jour où l'on se rend au bureau représentent des coûts supplémentaires. Un autre coût pour les femmes salariées est celui des vêtements et des soins personnels. Les femmes qui doivent acheter plus de

vêtements et de maquillage lorsqu'elles se rendent au bureau déclarent que ce n'est pas le cas lorsqu'elles travaillent à domicile et qu'elles bénéficient des frais de shopping puisqu'elles peuvent travailler avec les vêtements qu'elles souhaitent. Les participantes qui déclarent que se rendre au bureau a un coût, déclarent qu'elles ont moins de dépenses lorsqu'elles travaillent à domicile et qu'elles peuvent épargner plus économiquement.

« En effet, je pense que le coût des vêtements est une dépense très importante, je veux dire que dans les conditions économiques actuelles, je me rends compte que je ne fais plus beaucoup de shopping parce que je ne vais pas au bureau. D'une part, je pense que cela a créé un changement dans les habitudes de consommation, ce qui me semble être une chose très importante. Je veux dire que je pense qu'un tel coût des vêtements est un inconvénient pour moi lorsque je travaille. » (Participante 14 – PY)

Au cours des entretiens, un autre avantage du télétravail mentionné par les employées a été expliqué par les concepts de flexibilité et de liberté. La flexibilité offerte par la possibilité de travailler où et quand elles le souhaitent a un impact positif sur leur vie de différentes manières. Les participantes ont déclaré que lorsqu'elles devaient s'occuper de quelque chose en dehors du travail pendant les heures de travail, elles pouvaient le faire à un moment opportun en dehors des heures de travail et que cette flexibilité augmentait leur motivation au travail. Les participantes qui ont déclaré que le temps qu'elles consacrent à eux-mêmes et à leur vie privée a augmenté grâce au télétravail ont indiqué qu'elles peuvent passer à leur vie privée dès la fin de leur service, qu'elles peuvent utiliser le temps plus efficacement et qu'elles se sentent plus motivées pour s'investir dans ce qu'elles veulent. Les participantes qui peuvent consacrer plus de temps à eux-mêmes et décider de la manière de gérer ce temps parce qu'elles travaillent à distance déclarent que cette situation les motive. Chaque participant a déclaré que lorsqu'elle travaille depuis son bureau, elle utilise le temps passé à se rendre au travail et à en revenir d'une manière différente. Alors que certaines participantes utilisent leur temps pour des activités telles que faire du sport, se promener, dormir davantage, s'occuper de leurs soins personnels ou de leur développement personnel, d'autres utilisent leur temps pour des activités telles que

s'occuper de leurs enfants, s'occuper des tâches ménagères, cuisiner. En ayant la possibilité d'utiliser ce temps comme elles le souhaitent, les participantes ont l'impression que la perméabilité entre leur vie professionnelle et leur vie privée est plus souple et qu'elles se sentent plus à l'aise dans leur propre vie. En résumé, il est beaucoup plus facile d'établir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans le cas du télétravail.

Un ouvrage collectif sur les difficultés engendrées par le verrouillage de la vie professionnelle et familiale sous l'angle de l'égalité femmes-hommes, à travers une enquête auprès de dix-huit familles de milieux sociaux et de régions variés, suivies en France entre mars et juin 2020, a constaté que pour beaucoup de femmes, le télétravail est devenu un moyen de réorganiser le quotidien, par exemple en allant chercher leurs enfants à l'école.⁹¹ Comme on peut le constater sur le terrain, la routine des journées de travail diffère avant et après la pandémie. À l'époque du travail de bureau à temps plein, les journées de travail ne permettaient pas d'autres activités que le travail, mais avec la pénétration du concept de télétravail dans la vie professionnelle, il a également permis différentes activités telles que faire du sport avant les heures de travail, se promener, emmener ou déposer les enfants à l'école et s'occuper des tâches ménagères tout en travaillant. Comme mentionné dans l'exemple cité, le télétravail est devenu un moyen de réorganiser la vie quotidienne des femmes employées, et le maintien de l'acte de travailler dans ce cadre a été privilégié par les femmes employées.

Un autre avantage du travail à distance en termes de flexibilité est la liberté de localisation. Certaines entreprises qui travaillent normalement dans une organisation hybride permettent à leurs employées de travailler entièrement à distance pendant les mois d'été. Les employées ont ainsi la possibilité de travailler dans des stations estivales, dans leur ville natale, à l'étranger, bref, où elles le souhaitent. Les participantes ayant exprimé cet avantage ont déclaré qu'elles pouvaient prendre des vacances plus longues avec moins de congés, ce qui est perçu comme un gain mutuel. S'il n'y a pas de perturbation dans le flux de travail puisque l'employée prend moins de

⁹¹ Xavier Thierry, « Collectif d'analyse des familles en confinement, 2021, Familles confinées. Le cours anormal des choses », Vulaines-sur-Seine, Éditions du Croquant, Population, 77, p. 496 à 498, 2022

congés, la possibilité de travailler dans une ville différente est également une source de motivation pour l'employée. Le fait que les entreprises ferment complètement leurs portes pendant deux mois profite également à l'employeur en termes de dépenses de l'entreprise. Par conséquent, les participantes, qui ont déclaré qu'elle s'agissait d'un gain mutuel, décrivent cette situation comme un avantage du travail à distance.

Un autre avantage, qui n'est mentionné que par trois participantes mais qui est considéré comme un gain très important, concerne la dimension écologique. Des politiques environnementales durables sont adoptées pour résoudre les crises écologiques telles que la sécheresse, le changement climatique mondial, la pollution, l'épuisement des ressources et la biodiversité, qui constituent un risque en Turquie comme dans le monde entier et découlent de problèmes environnementaux. En particulier dans une ville métropolitaine comme Istanbul, le fait que tous les travailleurs quittent leur domicile pour se rendre au travail à la même heure et rentrent chez eux à la même heure provoque un chaos en termes de circulation et augmente l'utilisation des ressources. Afin de se prémunir contre ces risques écologiques, le télétravail constitue une sérieuse mesure de précaution. Comme dans la théorie de Malthus basée sur le taux de croissance de la population et la production alimentaire, le lien entre la main-d'œuvre et l'utilisation des ressources et le manque de ressources a également été exprimé par les participantes.⁹² Afin d'éviter cette situation, la compagnie d'assurance où travaille l'un de nos participantes a décidé de rendre obligatoire le travail à domicile les lundis et vendredis. En fermant les bureaux les lundis et vendredis, l'entreprise encourage tous les employés à travailler à domicile, en attirant l'attention sur des facteurs tels que le temps passé dans le trafic et la pollution de l'air. Le fait que toute l'entreprise soit fermée le même jour ajoute également de la valeur à l'entreprise, qui n'a pas besoin de fournir des services de restauration et de navette ce jour-là, et n'a pas de dépenses telles que l'électricité et l'eau. L'un des participantes a déclaré qu'elle trouvait le télétravail avantageux à cet égard également :

« Mais lorsque nous considérons les facteurs environnementaux dans leur ensemble, en particulier à Istanbul, des millions de personnes partent à la même

⁹² Thomas Malthus, **Essay on the Principle of Population as it Affects the Future Improvement of Society**, Flammarion, 1798

heure le matin et reviennent à la même heure le soir, le trafic, la fatigue, l'émission de dioxyde de carbone, un environnement plus malsain ont des inconvénients tels que les maladies se transmettent très rapidement les unes aux autres. Notre pays n'est pas très riche. Par conséquent, nos ressources sont également limitées. Je pense que nous devrions vivre un peu plus, nous devrions vivre d'une manière qui valorise les ressources. Par conséquent, je peux dire que le travail hybride ou le travail à distance est bénéfique dans l'ensemble parce qu'il crée un monde où ces problèmes ne se produisent pas, en particulier l'essence, le mazout et les mauvais gaz sur la route, au lieu que tout le monde parte en même temps et entre en même temps, ce qui consomme rapidement les ressources ». (Participante 5 – CG)

Le travail à domicile a également un effet relaxant pour les participantes. Les participantes déclarent qu'elles peuvent se réveiller plus tard le matin et commencer la journée avec plus d'énergie parce qu'elles ne font pas l'effort d'aller au travail. Les participantes, qui ont déclaré être plus fatigués les jours où ils se rendaient au travail, perdre beaucoup de temps dans les embouteillages et ne plus avoir d'énergie pour le reste de la journée lorsqu'elles rentraient chez eux après le travail, ont déclaré que lorsqu'elles travaillaient à domicile, ils passaient une journée aussi productive que le week-end, bien que pas autant que le week-end. Les femmes salariées ont déclaré que dans les espaces qu'elles peuvent créer en travaillant à domicile, elles peuvent continuer leurs tâches ménagères, cuisiner pendant les pauses déjeuner, bref, elles peuvent faire le travail qu'elles peuvent normalement faire après les heures de travail ou pendant les week-ends tout en travaillant. Cela leur permet de passer leurs soirées et leurs week-ends après le travail de manière plus productive et de disposer de plus de temps pour elles-mêmes.

« ... parce que c'est mon premier début de semaine à la maison. En fait, c'est un bon lundi. Ils nous ont enlevé le syndrome du dimanche. Vous savez, le dimanche, je dis : « Demain, je travaillerai à la maison ». Qu'est-ce que ce confort signifie ? Parce que si l'équipe commence à huit heures, je peux me lever à 7h45. Voilà ce que cela signifie. Mais bien sûr, ce n'était pas comme ça si j'étais allé

travailler. Lorsque je travaille à domicile, je me lève à 7h45 et je prépare d'abord mon café pour pouvoir récupérer. » (Participante 8 – GB)

Un autre avantage mentionné par deux participantes, bien qu'elle n'ait pas été mentionné par la plupart des participantes en raison de la fin de la pandémie et de l'écoulement d'un certain temps, est lié à la dimension de la santé. Le travail à distance présente également de sérieux avantages en termes de protection contre les risques et les épidémies, ce qu'un participant a exprimé comme suit :

« Au début de la pandémie, il y a eu une période où je me rendais au bureau une fois par mois. En fait, cette observation m'a rapproché du travail à domicile, pas même d'un modèle hybride, mais du travail à distance. En d'autres termes, si je peux accomplir, faire et maintenir mon travail tant que je suis moi-même et mon ordinateur, pourquoi aller au bureau ? Pourquoi attirer cette densité de trafic ou cette foule de personnes et m'exposer à davantage de maladies et de risques de maladies, et lorsque je réfléchis logiquement, les avantages du travail à domicile sont définitivement bien plus importants que ceux du travail au bureau. » (Participante 10 – MIK)

Bien que la pratique du télétravail soit majoritairement décrite comme avantageuse pour les participantes, il existe également des situations où elle est perçue comme désavantageuse. La situation qualifiée d'inconvénient par la majorité des participantes concerne la perception de la sociabilité. Le fait que le télétravail amène les employées à devenir asociaux est décrit comme un inconvénient. Lorsque l'employée réalise son contrat de travail à domicile ou, en d'autres termes, dans un lieu autre que le bureau, le nombre de personnes qu'elle voit au cours de la journée, le taux d'interaction et de communication diminuent. Boire un café avec des collègues pendant le travail, déjeuner ensemble, partir après avoir passé du temps après le travail de temps en temps donne aux employées l'occasion de socialiser et leur permet de se sentir mieux.

Bien que la pratique du télétravail ne soit pas valable pour tout le monde, pour certaines participantes, elle peut être perçue comme un repli sur soi, une individualisation et un retrait de la sociabilité de temps à autre. Le fait que le temps passé à la maison augmente en raison du travail à domicile et qu'il s'agit d'un ordre qui habitue la personne à rester à la maison au bout d'un certain temps crée un désavantage lorsque l'employée ne peut pas maintenir cet équilibre. Pour éviter cette situation, le travail dans une organisation hybride est décrit comme la pratique idéale. Les participantes, qui ne préfèrent pas retourner au bureau à temps plein pour avoir plus d'opportunités de socialisation, ont déclaré que dans le système hybride, le confort du travail à distance et la socialisation nécessaire peuvent être assurés les jours où ils se rendent au bureau. Nous pouvons établir un lien étroit entre le concept d'individualisation énoncé par Beck dans sa théorie de la société du risque et le concept de travail à distance expérimenté après la pandémie de Covid-19. Les concepts de socialisation et d'individualisation que toutes les participantes, sans exception, ont mentionnés lorsqu'elles ont parlé de l'impact du concept de travail à distance sur leur vie sont frappants. Les participantes qui ont déclaré se sentir plus seuls et penser plus individuellement à cause de l'effet du travail à distance après la pandémie ont décrit cela comme un désavantage. Dans ce contexte, se rendre au bureau à certains intervalles, travailler avec des collègues, socialiser et sortir de chez soi est devenu un choix pour se débarrasser de ces sentiments.

Sans généraliser, l'un des participantes a déclaré qu'étant donné qu'elle avait toujours son ordinateur avec elle et qu'elle avait la possibilité de travailler n'importe où et n'importe quand, son travail ne s'arrêtait pas pendant les périodes chargées, qu'elle ne pouvait pas prendre de pause déjeuner certains jours et qu'elle travaillait dans des intervalles de temps qui dépassaient les heures de travail sans jamais éteindre son ordinateur. Le participant qui a déclaré que le travail continuait dans son esprit même lorsqu'elle éteignait l'ordinateur, a également déclaré que cette situation ne se produisait pas toujours, mais seulement pendant les périodes très chargées. De même, deux participantes qui ont déclaré ne pas pouvoir faire attention à leur alimentation pendant ces périodes ont indiqué qu'elles consommaient davantage de snacks et d'aliments malsains lorsqu'elles travaillaient à domicile. Au contraire, un autre participant a déclaré qu'elle pouvait facilement accéder à tous les aliments qu'elle souhaitait lorsqu'elle travaillait à domicile et qu'elle pouvait consommer des en-cas

sains tels que des fruits, mais qu'elle consommait des en-cas malsains les jours où il travaillait au bureau. Une autre participante a déclaré qu'elle n'avait pas l'énergie de cuisiner lorsqu'elle rentrait chez elle les jours où elle allait au bureau et qu'elle mangeait principalement des aliments malsains et des produits surgelés parce qu'elle était fatiguée. Comme dans cet exemple, le travail à domicile peut être personnalisé par les participantes comme elles le souhaitent, et son maintien dans une position avantageuse ou désavantageuse dépend des préférences et de la motivation de chacun, ainsi que de facteurs externes.

« S'il n'y a pas de nourriture à la maison, lorsque je rentre du bureau, je suis tellement fatiguée que je ne peux pas cuisiner et si je peux le faire, je mange des aliments congelés. Si je mange des aliments congelés, ma santé se détériorera après un certain temps. Vous savez, je peux dire que cela affecte réellement le confort et la santé de la personne de manière très, très négative. En tout cas pour moi qui travaille au bureau ». (Participante 10 – MIK)

Un autre inconvénient du travail à distance est lié à l'accessibilité. Les participantes ont mentionné qu'elles sont supposées être accessibles à tout moment parce qu'elles ont toujours leur ordinateur avec eux et qu'elles effectuent leur travail à domicile. Les employeurs s'attendent à ce qu'elles travaillent de temps en temps pendant la pause déjeuner ou après les heures de travail et essaient de normaliser cette situation parce qu'ils travaillent à domicile. Les participantes, qui ont déclaré qu'elles ne seraient pas en mesure d'emporter le travail à la maison parce qu'elles disposeraient d'ordinateurs de bureau s'elles travaillaient au bureau dans des conditions normales, ont déclaré que le travail à domicile avec des ordinateurs portables, le travail à domicile dans l'espace et le fait que le travail nécessite une continuité affectent négativement l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée de temps à autre.

« ... mais quand je suis à la maison, je suis toujours à un niveau où je peux avoir accès à de la nourriture à tout moment, alors parfois je suis appelé par mon manager à 12h30. De toute façon, il est chez lui, il est en quelque sorte à l'aise et il peut se remplir l'estomac d'une manière ou d'une autre. C'est un tel

handicap, mais je préfère bien sûr travailler à la maison plutôt qu'au bureau. »
(Görüşme 10 – MIK)

« ... vous savez, si vous avez une attente comme celle de savoir si vous pouvez regarder l'ordinateur pendant 5 minutes, il peut y avoir des situations où vous ne pouvez pas dire non en raison de la place de la personne qui le demande dans la hiérarchie. Normalement, car parlons du passé, nous n'avions pas d'ordinateurs portables. Nous travaillions avec un ordinateur de bureau. Vous savez, après cinq ans, c'était en fait tout à vous. Par exemple, si vous ne l'aviez pas attrapé, vous ne pouviez pas aller le regarder. Peut-être qu'elle ne voudrait pas non plus de ce genre de choses. » (Participante 13 – ÖK)

Dans cette section où nous avons abordé les inconvénients du télétravail, un autre inconvénient commun s'est avéré être lié au problème d'adaptation des nouveaux arrivants à la vie professionnelle. Les participantes ont déclaré que, même si ce n'est pas leur cas, les nouveaux venus dans leurs équipes ont des difficultés à prendre en charge le travail, à le maîtriser et à s'y adapter dans le cadre des pratiques de travail à distance. Le fait que l'interaction soit virtuelle dans le cadre du travail à distance réduit l'accessibilité des autres personnes travaillant, ce qui peut perturber le travail de temps à autre. Lorsque les nouveaux employés ont besoin d'être guidés, l'interaction en ligne et la difficulté d'apprendre à l'écran prolongent également la période d'adaptation de la personne au travail. Le fait de travailler à distance dans une nouvelle organisation peut amener le nouveau salarié à mettre plus de temps à s'habituer à la culture d'entreprise, à ne pas être reconnu par les autres, à être plus invisible et à réduire sa vitesse d'apprentissage. Les participantes ont déclaré que cet inconvénient n'est pas valable pour eux-mêmes et pour les employées seniors comme eux, mais pour les employées plus jeunes qui sont nouveaux dans l'équipe ou qui découvrent la vie professionnelle.

« Surtout si vous commencez un nouvel emploi directement à distance, vous perdez plus de temps lorsque vous prenez le relais et essayez de comprendre la culture de l'organisation. Le fait de se trouver dans cet environnement social donne de nombreux indices. Je pense que c'est particulièrement important pour

les personnes qui travaillent dans mon domaine. Je veux dire que ce ne serait peut-être pas si important si j'étais quelqu'un qui écrivait du code, mais je travaille dans les ressources humaines et j'essaie de trouver des solutions de formation personnalisées. Par conséquent, il est important pour moi de comprendre cette culture. » (Participante 11 – NO)

Un seul participant a mentionné que le télétravail constituait un inconvénient en termes de charge de travail. D'une part, lorsqu'elle travaille en tant que col blanc, d'autre part, le flux des tâches ménagères habituelles et la nécessité d'effectuer chaque travail amènent la participante à décrire la pratique du travail à domicile comme une lutte. Avant la pandémie, si l'ordre de travail du bureau avait été maintenu, elle aurait eu une assistante à la maison et se serait occupée des tâches ménagères, mais depuis qu'elle travaille à distance, elle ne travaille pas avec une assistante et, par conséquent, le travail à effectuer par l'assistante est également sous sa responsabilité, ce qui a entraîné une augmentation de la charge de travail. Le fait de ne pas continuer à travailler avec un assistant était en fait préféré par la personne elle-même, car cela lui procurait un avantage économique.

« Je me concentre sur mon travail, mais comme il y a une maison entre les deux, la porte sonne, le téléphone sonne, quelque chose se passe, je veux dire que je suis assis et debout et assis et debout tout le temps. Par exemple, je me sens plus fatiguée lorsque je travaille dans un bureau à domicile parce que je ne peux pas m'arrêter de travailler, mais cette porte doit être ouverte, ce problème doit être résolu. Par conséquent, je peux dire que je travaille très clairement dans mon bureau à domicile sans faire de pause. Je n'ai donc pas de temps pour moi. Tout doit continuer. Les enfants reviendront également de l'école. Leur dîner doit être prêt, mais le travail doit aussi être rattrapé. C'est donc toujours un combat. » (Participante 2 – AA)

Une autre participante qui a exprimé une opinion similaire sur cette question a souligné que cet exemple n'est pas valable pour elle, mais qu'elle l'est pour les jeunes femmes de son équipe. Parallèlement aux résultats obtenus dans les études menées

dans ce domaine dans la littérature, la participante qui a parlé des responsabilités que les pratiques de travail à distance imposent aux employées et des rôles de genre qui affectent la répartition de ces responsabilités a exprimé sa pensée comme suit :

« Je pense que les hommes qui travaillent à domicile n'ont pas une telle mission, alors que les femmes qui travaillent à domicile ont une telle mission. D'après ce que je vois dans l'équipe, elles sont traitées comme s'il était de leur devoir de cuisiner pendant leur pause déjeuner. Vous savez, si elle travaille à domicile ce jour-là, c'est à elle de préparer ce repas. Non, si cette femme était au bureau, elle ne ferait pas la cuisine. Elle discuterait avec ses amis pendant deux minutes, descendrait pour le dîner, etc. Je veux dire que, surtout à un jeune âge, je pense que le fait d'être une femme travaillant à domicile présente de très sérieuses difficultés. Une perception telle que « j'ai une heure de pause déjeuner, je peux faire ma lessive, je peux faire mon repassage, j'ai du temps libre pour le dîner » existe certainement pour les femmes, mais malheureusement pas pour les hommes. » (Participante 1 – AY)

Les problèmes de communication constituent un autre inconvénient du travail à distance. Les participantes qui pensent que la communication en face à face est un moyen plus efficace de résoudre de nombreux problèmes ou de s'exprimer estiment que la communication est perturbée dans le cas du travail à distance. Étant donné que la collaboration virtuelle, en particulier dans le cadre d'un travail d'équipe basé sur un projet, oblige à gérer l'agenda de plusieurs personnes en même temps, le télétravail perturbe ou prolonge certaines tâches qui peuvent être accomplies beaucoup plus facilement et rapidement dans un environnement de bureau en face à face. Une fois de plus, les participantes ont déclaré que cet inconvénient pouvait être résolu grâce à la méthode de travail hybride et qu'elle suffisait de se rendre au bureau certains jours de la semaine pour résoudre et gérer ces problèmes.

Pour résumer cette section, dans laquelle nous transmettons les avantages et les inconvénients des participantes concernant leurs pratiques de travail à distance, les participantes décrivent la situation de travail à distance comme l'avantage de la

pandémie de Covid-19, qui est apparue dans la littérature comme une situation à risque. Grâce à la pandémie de Covid-19, les concepts de travail à distance ou de travail hybride, qui n'avaient jamais été à l'ordre du jour des entreprises, ont été mis en pratique et ont apporté certains avantages aux employées. Bien que les participantes aient également fait état d'inconvénients liés à leurs pratiques de travail à distance, ils ont également déclaré que les avantages l'emportaient sur les inconvénients et qu'elles feraient leurs choix de manière à pouvoir travailler à distance. Le télétravail est devenu une alternative pour réorganiser la vie quotidienne de toutes les participantes en tant que femme, mère et employées, et il semble être indispensable pour elles. Etant donné que seules des femmes employées ont été interrogées dans le cadre de cette étude, il n'est pas possible de faire des généralisations telles que toutes les femmes employées ou tous les employés, mais il ne serait pas faux de dire que les femmes employées de notre échantillon décrivent le télétravail comme une opportunité et un avantage marginal important.

3.2.2 – Spécificités du travail présentiel : changements post-pandémiques

Comme les pratiques soulignées par les participantes comme les avantages du travail au bureau sont également considérées comme les inconvénients du travail à domicile, cette section abordera les points qui différencient l'analyse sans tomber dans la répétition. Cette différence est surtout perceptible dans les discours des participantes qui sont parents. Les participantes qui sont parents ne peuvent pas se réserver de temps pour eux-mêmes dans les heures précédant le travail les jours où ils travaillent à domicile, car ils consacrent principalement le temps précédant le début de l'équipe du matin à s'occuper de leurs enfants, à les préparer pour l'école et à les déposer à l'école. Dans ce contexte, les participantes qui ont déclaré pouvoir disposer du temps nécessaire pour atteindre leur lieu de travail lorsqu'elles quittent la maison le matin et prennent la navette ou pour atteindre leur domicile lorsqu'elles quittent le travail le soir, les jours où ils se rendent au bureau, considèrent ce temps comme un avantage. Le participant, qui n'allume jamais l'écran parce qu'elle a un enfant en bas âge à la maison, a déclaré que cela lui donne de la liberté parce qu'elle peut passer le temps qu'elle passe dans le service à regarder des séries télévisées, à lire des livres ou à écouter de la musique.

D'un point de vue différent, les participantes ont mentionné que le fait de travailler depuis le bureau augmente la visibilité et que c'est un avantage. Dans la plupart des études sur le syndrome du plafond de verre, nous pouvons constater que le concept de visibilité dans la vie professionnelle a une signification différente pour les femmes que pour les hommes. Il est également évident que l'anxiété d'être visible est davantage ressentie par les femmes salariées.⁹³ S'il est normal que les femmes mentionnent le souci d'être visibles pendant la période de télétravail, il est également surprenant que cette situation ait été évoquée sans comparaison avec les hommes. En d'autres termes, si les salariées ont parlé du concept de visibilité, elles n'ont pas mentionné que les mêmes préoccupations n'étaient pas présentes chez les salariés masculins ou qu'il s'agissait d'une préoccupation spécifique aux femmes. Les participantes ont supposé que la situation d'invisibilité était valable pour tous les travailleurs à distance, quel que soit leur sexe.

« Je ne pense pas qu'il devrait en être ainsi, mais les cadres supérieurs des anciennes entreprises ont toujours cette idée de visibilité parce que la structure de l'entreprise et la structure humaine n'ont pas beaucoup changé. Vous savez, lorsque vos managers ne vous voient pas, ce n'est pas votre manager principal, mais la personne au-dessus de lui qui peut vous oublier. Ils peuvent ne pas être en mesure de savoir ce que vous faites, qui vous êtes, quel type de travail vous effectuez. En ce sens, aller au bureau augmente la visibilité et cela a malheureusement un effet positif. Mais j'aimerais que cela n'ait pas d'importance, j'aimerais qu'ils puissent mesurer la qualité de votre travail à distance. C'est quelque chose qui arrivera probablement à la prochaine génération. » (Participante 3 – AK)

Une autre pratique que les participantes ont reconnue comme un avantage du travail au bureau est la facilité de communication. Le fait de travailler dans le même environnement avec des personnes qui font le même travail qu'eux, de pouvoir accéder

⁹³ Perez Caroline Criado, **Invisible Women: Data Bias in a World Designed for Men**, Vintage Publishing, 2023

à leurs collègues à tout moment et de pouvoir poser des questions augmente la motivation à apprendre et à travailler. Le fait de travailler à partir du bureau est considéré comme un avantage pour les participantes, en particulier pendant la période d'orientation, car cela leur permet d'apprendre les uns des autres. Étant donné que le partage et le temps passé ensemble augmentent dans le cas du travail à partir du bureau, les participantes ont mentionné que de meilleures relations peuvent être établies. Le fait que les femmes actives aient besoin d'interactions sociales, en d'autres termes d'une présence physique pour assurer ou renforcer la communication ou pensent que cela crée un avantage souligne que la participante ne considère pas les environnements virtuels comme suffisants pour assurer l'interaction et la nécessité d'une présence physique.⁹⁴

« ... en même temps, comme les relations amicales dans la vie professionnelle se déroulent en face à face, pendant les pauses café, pendant les pauses repas, les amitiés qui restent en ligne sont un peu en retrait en termes de lien et de surveillance mutuelle ou de complément de la charge de travail de l'autre, peut-être en complétant les déficiences de l'autre, en se soutenant mutuellement, en contribuant au développement de l'autre. » (Participante 4 – BE)

Un autre avantage mentionné par les employées qui sont parents est le rôle social. Les participantes qui travaillent à domicile et qui sont mères consacrent leur temps à leurs enfants dès leur réveil le matin et jusqu'à la fin de leur service. Les jours où elles travaillent à domicile, la routine matinale consiste à préparer le petit-déjeuner pour les enfants, à faire les préparatifs scolaires, à les déposer ou à les envoyer à l'école. Les jours où elles travaillent au bureau, elles passent les mêmes heures à se doucher, à se maquiller, à s'habiller avec soin, à se préparer pour le travail, à lire des livres, à regarder des séries télévisées, à écouter de la musique sur le chemin du travail. L'une de ces routines a été citée par les femmes comme l'avantage de pouvoir envoyer leurs enfants à l'école et de passer du temps avec eux, tandis que pour une autre participante, il s'agit de l'avantage d'avoir du temps pour soi. Cela nous aide à comprendre comment les femmes construisent leurs mondes sociaux et comment elles façonnent leurs

⁹⁴ Herbert Blumer, **Symbolic interactionism: Perspective and methods**, NY: Prentice Hall, 1969

identités dans ce processus.⁹⁵ Alors que les femmes actives qui sont des parents bénéficient d'avantages du point de vue de la maternité les jours où elles travaillent à domicile, elles bénéficient d'avantages différents en tant qu'employée, en tant que femme, les jours où elles travaillent au bureau. Déclarant qu'elle ne parvenait pas à trouver un équilibre entre ces deux rôles pendant la période de la pandémie où elle travaillait entièrement à domicile, l'employée a indiqué qu'elle était difficile de rester entre le rôle de mère et le rôle d'employée.

Étant donné que seules des femmes cols blancs ont été interrogées dans le cadre de la recherche, une autre question importante est celle du produit et du service produits en termes de travail effectué. Étant donné que les cols blancs ne produisent pas de biens ou de produits tangibles, ils ne peuvent pas voir le résultat et la production de leur travail d'une manière concrète. Les employées qui ne peuvent pas voir la récompense de leur travail sous la forme d'un produit tangible veulent la voir d'une autre manière. Cet impact peut être la satisfaction des personnes que vous servez ou l'interaction avec votre coéquipier qui travaille avec vous pour faire le même travail. Une interaction réduite ou quasi inexistante dans les pratiques de télétravail peut conduire les employées à s'éloigner de leur travail, à être aliénés et à ne pas comprendre pourquoi ils font ce qu'ils font. L'une des participantes a exprimé la solution qu'elle a trouvée à ce problème par les déclarations suivantes :

« Je veux dire qu'à la fin de la journée, nous regardons l'ordinateur, et ce que nous donnons comme résultat à la fin de la journée est un peu abstrait. En d'autres termes, comme nous ne faisons pas de puzzle avec nos mains et que nous ne disons pas « Oh, c'est fait, c'est mon résultat » et que nous ne donnons pas un résultat visible, j'ai en fait besoin de garder des choses plus abstraites fraîches. Cela signifie que j'ai au moins besoin de voir l'entreprise, j'ai besoin de voir des gens, j'ai besoin de marcher et de discuter avec eux pour pouvoir me motiver. À part cela, si je travaillais dans le secteur de la production, peut-être sur les lignes de production, je pourrais peut-être voir le produit qui sort et dire des choses comme j'ai fait ceci, j'en étais à ce point, j'ai créé ce verre que je tiens dans ma

⁹⁵ Erving Goffman, **Günlük Yaşamda Benliğin Sunumu** (B. Cezar, Çev.), Metis Yayınları, İstanbul, 2009

main, mais comme nous produisons des choses plus abstraites, je pense qu'elle est plus difficile de se motiver pour elles, bien sûr les gens ont besoin de trouver cette motivation. La mienne est de socialiser, de voir que je vais vers quelque chose, de croire en ce genre de choses. » (Participante 8 – GB)

L'aspect désavantageux du travail présentiel, considéré comme tel par toutes les participantes, est lié à la fatigue ressentie les jours où ils se rendent au bureau. Particulièrement dans une ville métropolitaine comme Istanbul, en raison de l'énergie et du temps perdus pour se rendre au travail et rentrer chez soi, les participantes ont déclaré que lorsqu'elles rentrent chez eux, ils n'ont plus de temps ni d'énergie pour faire autre chose que d'assurer le flux de travail quotidien. Si l'on considère que chaque participant consacre au moins deux heures à se rendre au travail et à en revenir - et cette heure a été spécifiquement mentionnée par les participantes -, ces deux heures sont considérées comme deux heures perdues par les participantes, car s'ils travaillaient à domicile, ils consacraient la même heure de la journée à d'autres pratiques qui assurent la continuité de la vie quotidienne ou en s'accordant du temps pour eux-mêmes. Par conséquent, aucun des participantes ne préfère passer du bureau au travail 5 jours par semaine.

« Dans les périodes où la fréquence des visites au bureau est très élevée, lorsque je dois aller au bureau pendant deux jours, trois jours d'affilée, je suis vraiment fatigué et je me demande beaucoup comment j'ai pu aller au bureau pendant cinq jours, et si j'avais l'occasion de retourner de ce côté, je ne le préférerais probablement pas. » (Participante 4 – BE)

Si certaines participantes considèrent que les journées passées au bureau sont avantageuses en termes de sociabilité, d'autres déclarent que cette sociabilité réduit l'efficacité et les performances au travail et constitue un obstacle au travail. La possibilité d'être interrompu par différentes personnes au bureau, de prendre des pauses et que ces pauses soient plus longues que celles accordées à la maison, et de ne pas avoir un environnement calme pour travailler réduisent l'efficacité du travail de la personne. À cet égard, les participantes ont développé des stratégies telles que se

rendre au bureau les jours où il n'y a pas trop de monde, ou se rendre au bureau tôt pour terminer un travail important avant que le bureau ne soit bondé, travailler dans une salle de réunion calme, ou effectuer un travail critique qui nécessite de la concentration les jours où ils travaillent depuis leur domicile.

« ... mais le bruit, le fait que l'environnement de bureau soit trop encombré, ou les questions sociales en dehors du travail, quelqu'un qui se tient à mon bureau pour une discussion rapide, moi qui fais la même chose, ce n'est pas aussi motivant qu'à la maison. Je peux donc dire que je suis moins motivé ou plus fragmenté. Les facteurs de distraction sont trop importants au bureau, il y a trop de monde. » (Participant 6 – EI)

Sous le thème de l'organisation du travail, nous avons expliqué en détail les situations dans lesquelles le travail à domicile et le travail présentiel sont évalués comme avantageux ou désavantageux par les participantes. En général, bien que nous puissions dire que les avantages du travail à domicile sont plus prédominants, nous pouvons dire que la majorité des participantes ne préféreraient pas travailler depuis le bureau à temps plein ou travailler à domicile à temps plein. Pour les participantes, la pratique la plus idéale en termes d'équilibre est décrite comme un modèle de travail hybride. Les avantages et les inconvénients des deux pratiques sont idéalisés dans le modèle de travail hybride.

Les participantes qui ont été contraintes de travailler à domicile pendant la période de la pandémie ont souligné que cette période leur a causé des difficultés. Le fait que tout le ménage soit à la maison en même temps, que la vie professionnelle, la vie scolaire et la vie quotidienne se déroulent au même endroit est devenu difficile à concilier pour les participantes. Les participantes qui pensent qu'elles n'auraient pas eu la possibilité de travailler à distance si la pandémie n'avait pas eu lieu, considèrent la pandémie comme un avantage à ce stade. Les participantes qui sont passés à un système de travail hybride avec la levée des restrictions et des confinements liées à la pandémie soutiennent que le système de travail hybride est le plus idéal à maintenir.

« Nous voulions vraiment en faire l'expérience, car nous avons entendu des exemples d'autres banques. Nous voulions vraiment que notre propre organisation passe à ce modèle de travail hybride, pour faire l'expérience du home office. Nous avions des demandes, mais cela ne se faisait pas. L'institution pour laquelle nous travaillons est un peu plus hésitante sur ces questions. La pandémie a donc été l'occasion de le faire. Avec la pandémie, nous avons dû déménager. Je peux dire que, pour ce qui me concerne, ce fut une période extrêmement chargée. Nous en parlons toujours avec les amis avec lesquels nous travaillons dans différentes unités. À cette époque, si nous n'avions pas commencé à travailler à domicile, nous aurions été très fatigués ou la plupart d'entre nous auraient quitté leur emploi. » (Participant 2 – AA)

Delphy affirme que les femmes n'ont pas le même pouvoir de négociation que les hommes dans le cadre du mariage. Alors que les hommes peuvent conserver leurs avantages sur le marché du travail malgré le mariage, cela n'est pas possible pour les femmes.⁹⁶ Étant donné que les femmes doivent s'absenter du travail pendant un certain temps lorsqu'elles ont des enfants, elles doivent sacrifier certains avantages sociaux tels que les promotions, les augmentations de salaire et les primes. Les femmes perdent ainsi de la valeur économique par rapport aux hommes. Cette situation amène les femmes qui travaillent et qui perdent leur pouvoir économique à assumer des tâches ménagères et des responsabilités de soins. En effet, contrairement aux femmes, les hommes continuent à travailler et à gagner un revenu économique. Alors que les hommes n'ont pas la possibilité de quitter leur emploi, les femmes peuvent sacrifier leur vie professionnelle.

D'un autre point de vue, si les femmes mariées en Turquie ont le droit de quitter leur emploi sans condition et sans perte de droits, ce même droit n'est pas accordé aux employés masculins. Pour des raisons telles que le déménagement dans un lieu éloigné en raison du statut du conjoint ou le fait que l'homme marié ne souhaite pas que sa femme travaille, les femmes salariées ont la possibilité de quitter leur emploi avec tous les droits dont elles disposent. Bien que cela soit considéré comme un droit accordé

⁹⁶ Delphy, C. (2003). Par où attaquer le « partage inégal » du « travail ménager » . Nouvelles Questions Féministes, 22, 47-71.

aux femmes, il s'agit d'un problème structurel qui renforce la domination des hommes dans l'union conjugale et rend les femmes économiquement dépendantes.⁹⁷

Dans cette section, où nous avons examiné les avantages et les inconvénients du travail au bureau du point de vue des participantes, le problème commun communiqué par toutes les participantes était basé sur la question de la socialisation. Il a été souligné que le travail à partir du bureau est nécessaire à la socialisation, en particulier après une période de confinement telle que la pandémie. Toutefois, les participantes ne préfèrent pas se rendre au bureau cinq jours ouvrables par semaine pour cette socialisation. Le fait de travailler de manière hybride, au bureau certains jours de la semaine et à la maison certains jours de la semaine, élimine ce problème et fournit l'environnement social nécessaire. Certains des participantes qui critiquent cette situation mentionnent que la pandémie a un effet d'entraînement qui affecte ces pensées. Étant donné que les participantes, qui avaient une vie beaucoup plus sociale avant la pandémie, ont restreint leur sociabilité en raison de l'environnement à risque, de la peur et de l'anxiété de la foule ressentie pendant la période de la pandémie, la sociabilité nécessaire dans le nouvel ordre normal n'a pas la même signification que la sociabilité nécessaire avant la pandémie. Pour les participantes au nouvel ordre normal, le nouvel ordre normal signifie travailler dans un ordre hybride ; le flux de la vie quotidienne a été remodelé autour de la dynamique du travail dans un ordre hybride.

3.3 – Impacts sur la vie familiale et l'équilibre des rôles sociaux

Le troisième et dernier thème dans lequel les données obtenues à la suite des entretiens avec les participantes ont été classées en vue de leur analyse a été déterminé comme étant la vie familiale. Dans cette section, en lien direct avec notre question de recherche, les participantes ont été interrogées sur la répartition du travail domestique, l'équilibre du travail avec les autres personnes du ménage, les conditions ergonomiques

⁹⁷ Lapeyre, N., Laufer, J., Lemièrre, S., Pochic, S., & Silvera, R. (Eds.). (2010). *Le genre au travail : recherches féministes et luttes de femmes*. Paris: Éditions La Découverte, p. 166 à 169

et l'impact des pratiques de travail sur leur vie sociale, et il s'agissait de recueillir des données directement sur la participante elle-même en tant que femme.

Lorsque nous avons demandé aux participantes qui était responsable de la garde des enfants et comment elles géraient ce processus, toutes celles qui sont parents ont répondu qu'elles s'occupaient de la garde des enfants avec leur conjoint. Toutes les participantes qui sont parents travaillent dans une organisation hybride et travaillent à domicile certains jours de la semaine et au bureau d'autres jours. Les femmes salariées ont déclaré que leurs conjoints effectuent toutes les tâches liées à la garde des enfants les jours où elles sont à la maison et les jours où elles travaillent au bureau. À ce stade, il est important que leurs maris travaillent également dans une organisation hybride. Les participantes, dont les deux parents travaillent dans une organisation hybride, ont déclaré qu'elles peuvent convenir mutuellement des jours où elles vont au bureau avec leurs conjoints et qu'elles préfèrent aller au bureau à des jours différents, de manière à trouver une solution pratique pour la garde des enfants. Par ailleurs, dans les cas où les deux parents sont à la maison, il a été conclu que la responsabilité de la garde des enfants n'incombe pas aux femmes et qu'elle est partagée entre les conjoints.

« Nous partageons vraiment le devoir de maternité et de paternité. Qu'il s'agisse des devoirs de l'enfant, de l'emmener chez le médecin, de le déposer à l'école, de l'aider à faire ses devoirs ou d'écouter ses problèmes. Nous sommes partenaires dans cette affaire, nous n'avons pas le poids d'une seule partie dans cette affaire. Nous le gérons conjointement ou nous ne ressentons pas le déséquilibre de poids. » (Participante 2 – AA)

Les participantes qui ne sont pas mères mais qui ont réfléchi aux avantages du télétravail si elles avaient des enfants ont déclaré que le télétravail offrirait des avantages significatifs dans ce cas. La participante qui n'a pas pensé aux enfants mais qui a déclaré que le télétravail deviendrait un critère important pour elle si elle changeait d'avis, a déclaré qu'elle avait des collègues qui voulaient changer d'emploi mais qui ne l'ont pas fait parce qu'ils pouvaient travailler à distance et qu'il serait beaucoup plus difficile de travailler à partir d'un bureau à temps plein lorsqu'elle

deviendrait mère. Bien que la participante ait évalué le télétravail comme un critère pour elle-même, elle ajoute que le télétravail peut être le seul critère pour les employées qui sont mères. La participante a déclaré que ses opinions sur le fait d'avoir un enfant tout en travaillant depuis le bureau et d'avoir un enfant tout en travaillant selon un modèle de travail hybride sont différentes, et qu'elle a une vision plus positive du fait d'avoir un enfant selon un modèle de travail hybride.

« Mais si je le préfère un jour, travailler à domicile serait certainement un grand avantage pour moi. Parce que, bien sûr, je connais la différence entre les acquisitions psychologiques et physiologiques que l'enfant acquiert jusqu'à l'âge de 3 ans, en étant complètement avec ses parents ou en grandissant entre les mains d'une grand-mère, d'une grand-mère ou d'une personne qui s'occupe de lui, le cas échéant, et un enfant qui grandit entre les mains d'une mère. Par conséquent, ma préférence est d'être avec mon enfant, mais en même temps, je préférerais ne pas quitter ma carrière et continuer ma vie professionnelle si je peux travailler. C'est pourquoi le travail à domicile devient un critère très, très important pour moi. » (Participante 10 – MIK)

Pour les participantes qui sont mères, le fait d'être avec leurs enfants jusqu'à ce qu'ils atteignent un certain âge est exprimé comme un droit inaliénable. Bien entendu, cette opinion des participantes qui ont déclaré qu'elles voudraient quitter leur emploi pour élever leurs enfants si elles n'avaient pas la possibilité de travailler à distance ne peut pas être considérée uniquement comme l'importance qu'elles attachent à la garde des enfants. Le fait que leur conjoint ait une certaine opportunité économique, qu'elles puissent subvenir à leurs besoins même lorsque l'employée mère de famille s'arrête de travailler, et qu'ils disposent d'un certain capital sont d'autres facteurs qui sous-tendent cette décision. Cependant, nous pouvons dire que pour les mères qui n'ont pas la possibilité de quitter leur emploi lorsqu'elles ont des enfants ou qui ne préfèrent pas le faire, le travail à distance offre une opportunité importante d'être avec leurs enfants pendant qu'ils grandissent et semble faciliter la réorganisation de la vie quotidienne.

« Si je devais aller travailler pendant cinq jours, je me demanderais trois ou cinq fois si j'ai envie d'avoir un enfant, parce que, par exemple, notre entreprise a une pratique selon laquelle les mères qui allaitent peuvent continuer à allaiter à la maison jusqu'à un an, ou si vous êtes enceinte, vous pouvez rentrer à la maison après un certain mois. » (Participante 8 – GB)

Un autre critère frappant est que toutes les participantes qui ont des enfants, sauf une, n'ont qu'un seul enfant. Cette situation peut être associée au fait que les femmes ayant plus d'un enfant ne peuvent pas être actives dans la vie professionnelle. Immédiatement après la renaissance du mouvement féministe dans les pays occidentaux, la question des tâches ménagères a été mise à l'ordre du jour par des féministes qui ont soutenu qu'il s'agissait d'un travail. Au cours de la même période, la proportion de femmes travaillant à l'extérieur du foyer pour un salaire a augmenté dans tous les pays occidentaux, tandis que les taux de natalité ont diminué. On pense que ces deux variables sont liées.⁹⁸

En France, les carrières des femmes étaient moins interrompues avant l'introduction du travail à temps partiel dans la période 1960-1990. Dans les années 1970, les femmes s'arrêtaient de travailler lorsqu'elles avaient un deuxième enfant, alors qu'aujourd'hui elles s'arrêtent plus souvent lorsqu'elles ont un troisième enfant.⁹⁹ A travers cet exemple, on peut dire que les représentations sociales évoluent. Avant les années 70, bien que 40 % de la population active soit composée de femmes, la norme restait la femme au foyer. Aujourd'hui, bien qu'il y ait beaucoup de femmes qui ne travaillent pas à l'extérieur du foyer, la norme sociale est la femme active.¹⁰⁰ Quand on pense à une femme active, la première chose qui vient à l'esprit est une femme qui travaille pour un salaire à l'extérieur de la maison parce que le travail domestique est une pratique exercée par les femmes et n'est pas reconnu comme une profession.

⁹⁸ Delphy, C. (2003). Par où attaquer le « partage inégal » du « travail ménager » . Nouvelles Questions Féministes, 22, 47-71.

⁹⁹ Delphy, C. (2003). Par où attaquer le « partage inégal » du « travail ménager » . Nouvelles Questions Féministes, 22, 47-71.

¹⁰⁰ Delphy, C. (2003). Par où attaquer le « partage inégal » du « travail ménager » . Nouvelles Questions Féministes, 22, 47-71.

Selon une étude, dans un couple sans enfant, la femme consacre en moyenne trois heures et demie par jour aux tâches ménagères, contre une heure et demie pour l'homme. Lorsque le couple a un, deux ou trois enfants, la part de l'homme reste la même. Avec un enfant, le temps consacré par la femme passe de trois heures et demie à quatre heures et demie, avec deux enfants à près de cinq heures, et avec trois enfants à cinq heures et demie par jour. Si l'on prend la moyenne générale, quel que soit le nombre d'enfants, les femmes consacrent quatre heures et demie par jour aux tâches ménagères. Pour les hommes, cette durée reste la même malgré l'augmentation du nombre d'enfants.¹⁰¹

Après la garde d'enfants, des données importantes ont également été obtenues sur la répartition du travail domestique dans le domaine de la recherche, ce qui est directement lié au sujet de la recherche. Dans la section d'analyse, des données ont été partagées selon lesquelles des résultats de recherche similaires dans la littérature soutiennent l'inégalité entre les hommes et les femmes dans les pratiques de télétravail. Ce n'était pas exactement le cas sur le terrain. Une seule des participantes a déclaré que sa transition vers un système hybride ne signifiait pas la même chose que la transition de son mari vers un système hybride, et que ses responsabilités et son travail domestique augmentaient injustement par rapport à ceux de son mari. Un autre résultat que cette participante n'a pas exprimé directement dans son discours, mais que nous supposons être le cas, est que la responsabilité du maintien de l'ordre domestique dans la vie de la participante appartient toujours à la participante. Le travail à distance a entraîné des problèmes tels que l'augmentation du temps passé à la maison, l'augmentation du temps passé à la maison avec son mari, qui travaille également dans une organisation hybride, et donc la nécessité d'effectuer à la maison des tâches qu'elle n'effectuerait pas si elle était au bureau. Ce problème devrait être examiné indépendamment de la pandémie et des pratiques de travail à distance, en tenant compte de l'impact de la division du travail sur la structure sociale et les rôles des hommes et des femmes. Comme dans des études similaires examinées dans la littérature, le concept de travail à distance, qui est devenu la nouvelle normale pendant la pandémie et ses conséquences, met en évidence les aspects injustes de la division

¹⁰¹ Brousse, Cécile (2000). « La répartition du travail domestique entre hommes et femmes ». In Michel Bozon et Thérèse Locoh (Éds), *Rapports de genre et questions de population*, I. Genre et population N° 84 (pp. 89-106). Paris: INED.

du travail lorsque les rôles de genre et leurs effets sur le travail domestique sont pris en compte. Bien que cela n'ait pas été le cas dans la majorité de la zone de recherche, dans ce seul cas, comme dans les études trouvées dans la littérature, le télétravail a augmenté la charge de travail domestique de l'employée et a rendu l'injustice plus évidente. Le fait que l'on attende de la femme salariée qu'elle accomplisse à la fois des tâches professionnelles et domestiques nécessite une reconsidération des rôles attribués aux hommes et aux femmes.

Le fait que le travail domestique incombe presque entièrement aux femmes est une question controversée pour tous les mouvements féministes. Le travail domestique, dont on suppose qu'il incombe aux femmes, est l'une des manifestations les plus évidentes de l'inégalité entre les sexes et devrait être le plus facile à corriger en raison de sa visibilité.¹⁰² Cependant, comme le montre cet exemple, la responsabilité du travail domestique incombe aux femmes indépendamment de différentes variables et il s'agit d'une impuissance acceptée.

« ... si ce que vous venez de dire concerne les tâches ménagères, oui, c'est ce qui s'est passé pour moi à cent pour cent. En d'autres termes, entre le passage de ma femme au système hybride et mon passage au système hybride, la satisfaction des besoins à la maison n'est absolument pas égale. Elle a continué à travailler avec une concentration totale. On peut dire que les tâches ménagères m'ont été définitivement laissées. Ce n'est que si je lui demande de l'aide, c'est-à-dire si je lui décris le travail, si je lui demande de faire ceci ou cela, qu'elle a commencé à s'occuper de ce travail en m'aidant. Normalement, elle ne le ferait pas de toute façon, mais je la remercie de m'avoir aidé. Selon mes demandes, ce n'est pas qu'elle se rende compte du besoin et qu'elle s'en occupe, ou qu'elle prenne en charge un travail de routine, c'est mon travail, je le fais tous les jours. Mais quand je lui dis, quand je lui demande, elle le fait pour m'aider, donc c'est extrêmement fatigant. Je veux dire que j'étais beaucoup plus fatiguée quand je

¹⁰² Delphy, C. (2003). Par où attaquer le « partage inégal » du « travail ménager » . Nouvelles Questions Féministes, 22, 47-71.

travaillais dans un bureau à domicile, je peux le dire très clairement. Parce qu'on a plus de responsabilités. » (Participant 2 – AA)

La faible participation des hommes au travail domestique est théoriquement et politiquement problématique. Bien que la participation des deux sexes à l'emploi rémunéré tende à s'égaliser, le fait que cet équilibre ne puisse être établi lorsqu'il s'agit du travail domestique est fréquemment discuté dans les théories féministes.¹⁰³ La différence de durée des congés accordés aux mères et aux pères qui travaillent sur leur lieu de travail après l'accouchement apporte également une perspective différente à la question, dans un sens négatif. Alors que la mère qui accouche continue à percevoir son salaire en échange de son travail et a droit à un congé de 16 semaines, soit 112 jours, le même congé pour les pères est de 10 jours dans les institutions publiques et de 5 jours dans le secteur privé. Cela incite les femmes à assumer davantage de responsabilités en matière de garde d'enfants et de travaux ménagers.

Comme le souligne Maurani dans son étude sur le travail et l'emploi des femmes, la vie professionnelle des femmes s'est intégrée aux rôles domestiques et la distinction entre les deux rôles est devenue transparente.¹⁰⁴ Les pratiques de travail à distance se sont manifestées d'une manière qui soutient cette transparence. Toutefois, cette situation n'est pas considérée comme négative par les participants. Les femmes salariées se plaignent moins, même si elles ont les mêmes responsabilités lorsqu'elles travaillent à distance, parce qu'elles ont les mêmes responsabilités lorsqu'elles travaillent à partir d'un bureau à temps plein, parce que le travail à distance leur ouvre en quelque sorte un espace de facilitation. En d'autres termes, le travail à distance est une pratique qui perpétue l'ordre existant, mais la raison pour laquelle les femmes ne se plaignent pas est que ces responsabilités leur appartiennent de toute façon.

Les participantes, dont les conjoints travaillent également dans un système hybride, ont déclaré qu'elles partagent les tâches ménagères de manière équitable et

¹⁰³ Delphy, Christine et Diana Leonard (1992). *Familiar Exploitation, a new analysis of marriage in contemporary western societies*. Cambridge : Polity Press.

¹⁰⁴ Maruani, M. (2019). Travail et emploi des femmes. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 74(2), 164-186

qu'elles s'entraident. Elles déclarent qu'elle n'y a pas d'augmentation de leur charge de travail en raison du télétravail et qu'elles effectuent les tâches ménagères conjointement, même si l'organisation change en fonction de l'intensité du travail. Les participantes dont les maris travaillent à temps plein au bureau alors qu'elles sont des travailleuses hybrides déclarent qu'elles partagent les tâches ménagères autant que possible, mais comme elles passent plus de temps à la maison, elles assument naturellement plus de responsabilités, mais elles ne pensent pas que cela soit injuste. Comme les participantes sont à la maison, ils essaient de maintenir une organisation domestique chaque fois qu'ils en ont l'occasion. De cette manière, elles peuvent consacrer plus de temps à eux-mêmes le soir après le travail ou le week-end. Cela leur permet de maintenir leur vie sociale.

« ... nous n'avons pas de distinction comme tu devrais faire ceci parce que tu travailles à la maison. Je veux dire que le jour où nous nous sommes mariés, s'il y a un travail, nous le partageons de telle sorte que j'en fais la moitié et mon mari l'autre moitié. Par conséquent, je peux dire qu'il n'y a pas de différence entre le fait que je sois à la maison et la répartition du travail. Cela n'a pas d'incidence, mais bien sûr, comme nous sommes des femmes, par exemple, mon mari fait les courses et j'organise les produits ramenés à la maison. Mais maintenant, c'est moi qui fais la liste, alors je pense toujours que dans un mariage, c'est la femme qui a le plus de responsabilités dans la répartition des tâches domestiques parce qu'elle a plus de compétences en matière d'organisation. Mais je ne peux pas combiner cela avec mon propre exemple de travail à domicile, parce que nous pensons que nous avons déjà procédé à une répartition équitable dès le départ. » (Participante 10 – MIK)

Lorsque nous avons demandé aux participantes comment ils parvenaient à équilibrer le travail avec d'autres personnes à la maison, nous avons constaté que les participantes développaient des stratégies différentes en fonction de leur statut de parents. Tout d'abord, il est important de partager les données suivantes ; plus de la moitié des répondants mariés ont un conjoint qui travaille également dans un système hybride, et certains d'entre eux sont même des collègues ou des collaborateurs en même temps. Dans ce cas, les participantes ont déclaré que s'elles sont mariés et ont

des enfants en même temps, ils organisent les jours où elles se rendent au bureau de manière à ce qu'elles ne coïncident pas avec le même jour que leur conjoint. Afin que l'un des parents puisse s'occuper de la garde des enfants tout en travaillant, les employées qui sont parents peuvent organiser leurs jours de travail de manière à ce qu'elles ne coïncident pas les uns avec les autres, de sorte que la mère ou le père puisse être avec ses enfants tous les jours ouvrables de la semaine. Comme nous l'avons mentionné dans d'autres sections, cette formule présente l'avantage de ne pas avoir besoin d'une autre personne pour s'occuper des enfants. Les participantes qui n'ont pas d'enfants mais qui travaillent tous les deux dans le cadre d'une formule hybride ont déclaré qu'elles organisent leurs journées de travail pour qu'elles aient lieu le même jour, et qu'elles prévoient d'aller au bureau le même jour et de rester à la maison le même jour. Ainsi, comme le temps passé à la maison sera le même, cela crée un avantage en termes de partage des tâches ménagères et de soutien mutuel en fonction de l'intensité du travail de chacun.

« Je travaille en hybride deux jours par semaine et mon mari travaille en hybride deux jours par semaine. Nous gérons la maison et les enfants en ne chevauchant pas ces deux jours. Ainsi, si je viens au bureau, ma femme est à la maison ».
(Participante 2 – AA)

Pour les participantes qui ne sont pas mariées et qui vivent avec leur famille, il semble un peu plus difficile de gérer cette situation. La présence de différentes personnes non actives à la maison pendant le travail affecte négativement la productivité de la personne active et la routine de la vie quotidienne des autres personnes à la maison. Les heures du petit-déjeuner et du dîner sont organisées en fonction de l'agenda de la personne qui travaille, et tout le monde est censé rester silencieux à la maison pendant les périodes de forte activité ou lorsqu'il y a des réunions. Les participantes ont exprimé leur malaise quant au fait que les personnes qui ne travaillent pas à domicile ne comprennent pas qu'elles travaillent réellement et qu'elles ont des responsabilités, et que les personnes qui travaillent à domicile pensent qu'elles travaillent confortablement et avec aisance.

« Elles disent : « C'est bien, vous gagnez de l'argent à la maison, vous gagnez de l'argent en dormant. En fait, je pense que ceux qui n'en ont pas fait l'expérience ne le comprennent pas. Je veux dire, oui, il y a beaucoup d'avantages, mais comme je l'ai dit, il y a aussi des inconvénients à ce travail. C'est pourquoi je souhaite parfois que les gens l'envisagent sous cet angle. Je veux dire que lorsqu'on dit qu'elle travaille à la maison, les gens pensent qu'elle dort en fait à la maison. Franchement, cela me dérange un peu. Pourtant, nous risquons à tout moment d'être appelés par les équipes. En fait, nous n'avons aucune chance de dormir pendant les heures de travail ». (Participante 9 – ID)

« Lorsque nous sommes en famille, surtout si nous utilisons l'espace commun avec ce foyer, en particulier lors de réunions en ligne, de réunions avec des clients, dans le cadre d'un projet sur lequel vous devez vous concentrer, lorsque vous avez besoin d'un espace calme, lorsque vous avez besoin d'un sujet ou d'un point calme, vous rencontrez beaucoup de difficultés. J'ai donc eu beaucoup de mal ». (Participante 4 – BE)

L'ergonomie est l'une des questions importantes qui doivent être abordées pour les participantes qui passent la moitié de la semaine, souvent plus de la moitié, à travailler à distance. Disposer d'un bureau, d'une chaise et de tout l'équipement nécessaire au bureau dans l'environnement domestique est très important en termes d'efficacité du travail. Dans ce cas, les participantes travaillant à domicile ont déclaré qu'elles pouvaient transformer leur maison en bureau et se créer un environnement de travail adéquat. L'un des critères les plus importants pour les participantes dans la création de cet environnement est de travailler dans un endroit lumineux. Les participantes ont déclaré qu'elles avaient acquis une chaise et un bureau ergonomiquement adaptés au travail et qu'elles avaient choisi un coin de leur maison comme coin de travail et l'avaient aménagé de manière à ce qu'elle soit propice au travail. En ce sens, certaines entreprises peuvent fournir à leurs employées des chaises de travail et des équipements d'écran supplémentaires. Les participantes qui bénéficient de tels droits ont déclaré qu'elles pouvaient créer un environnement de travail plus idéal en transformant une partie de leur maison en espace de travail. Les participantes qui disposent d'un espace de travail ou d'une pièce privée déclarent que

grâce à cet espace, elles peuvent établir plus facilement l'équilibre entre le travail et la vie privée. Travailler lorsqu'elles se déplacent vers l'espace de travail et ne pas travailler lorsqu'elles quittent cet espace est devenu une stratégie des participantes pour établir cet équilibre.

« En fait, mon espace de travail était très clair, c'est-à-dire que vous avez un bureau et vous vous y rendez. Tous les matins, vous prenez votre café, votre thé, et lorsque vous allez à votre bureau, vous vous concentrez et vous allumez votre ordinateur. Je peux dire que j'ai créé exactement le même système dans un coin de ma maison. Là encore, j'ai mon bureau et ma chaise, mon ordinateur, et quand je vais là-bas, je peux directement passer en mode travail ». (Participante 4 – BE)

La vie sociale des femmes travaillant à distance a également entraîné des changements dans l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Lorsque nous avons interrogé les participantes sur leur vie sociale, certaines ont directement lié les changements à la pandémie. Elles ont souligné que la pandémie avait eu un impact sérieux sur leur vie sociale et qu'elles n'avaient pas pu revenir à l'ordre antérieur après la pandémie. La fermeture et l'isolement social vécus pendant la période pandémique ont poussé les individus à être plus seuls et à ne pas se trouver dans des environnements bondés, à passer plus de temps avec eux-mêmes et à devenir solitaires. Au cours de cette période, les pratiques de travail à distance ont également eu une incidence sur cet isolement. L'effet de l'isolement social en tant que méthode de protection contre les risques a continué à se faire sentir après la fin de la pandémie. Certaines participantes considèrent cette situation comme une situation qui est restée dans nos vies après la pandémie, complètement indépendante de l'acte de travail à distance.

« Je peux dire que la pandémie nous a porté un coup irréversible. Après la pandémie, nos relations avec nos cousins, avec qui nous faisons des allers-retours avant, se sont relâchées par peur de tomber malade. En fait, je pense que nous sommes devenus plus distants, plus repliés sur nous-mêmes, plus individualistes et plus égoïstes. À ce moment-là, je ressens très clairement cette

négativité. Il y a eu une rupture même avec nos voisins, qui sont l'exemple le plus proche. Alors que nous nous rencontrions souvent tous les jours, avec la pandémie, nous avons vécu une rupture afin de ne pas nous infecter les uns les autres, et après cette rupture, nous n'avons pas pu revenir à l'état antérieur ».

(Participante 10 – MIK)

Ce que les participantes ont dit de leur vie sociale en rapport avec les pratiques de télétravail diffère des résultats des études de la littérature. Le travail à distance semble être un facteur qui diversifie la vie sociale et facilite la participation des participantes. Les participantes qui ont déclaré qu'elles ne pouvaient socialiser avec leurs collègues après le travail que de temps en temps les jours où elles se rendaient au bureau, ont déclaré qu'elles pouvaient faire des activités différentes les jours où ils travaillaient à domicile et qu'elles se sentaient plus dynamiques lorsqu'elles passaient du temps à l'extérieur. En termes de sociabilité, les participantes positionnent les jours où elles se rendent au bureau comme des jours où ils socialisent avec des collègues, déjeunent ensemble, boivent du café et passent du temps ensemble après le travail certains jours. Les participantes qui ont déclaré que lorsqu'elles planifient des activités sociales en dehors des heures de travail en semaine, elles font particulièrement attention au fait que ce jour est un jour où elles travaillent à domicile et qu'elles prennent soin de planifier des activités pour le jour suivant où elles travaillent à domicile. Les jours où elles se rendent au bureau, le fait de commencer la journée aux premières heures et de poursuivre la pratique de socialisation avec la même identité après avoir travaillé toute la journée donne aux participantes l'impression de poursuivre la même journée ; tandis que les jours où elles travaillent à domicile, le fait de se préparer pour la journée après la fin du travail, de changer de vêtements et de consacrer du temps à cette activité de manière reposée parce qu'elles sont restées à la maison toute la journée leur donne l'impression de vivre une nouvelle journée, et non la poursuite de la journée de travail. Cela semble indiquer que les participantes souhaitent séparer autant que possible leur vie professionnelle de leur vie sociale. De même, les participantes qui sont parents préfèrent le soir des jours où elles travaillent à domicile pour se rencontrer. La raison en est que, contrairement aux autres participantes, le fait de prévoir les jours où elles laisseront leurs enfants le soir au moins les jours où elles sont ensemble toute la journée leur permet de se sentir plus à l'aise en conscience. Comme elles ne peuvent pas voir leurs enfants parce qu'elles

quittent la maison tôt le matin les jours où ils travaillent au bureau, et comme elles ne peuvent pas voir leurs enfants du tout pendant cette journée lorsqu'elles font un plan le soir après le travail, elle semble plus raisonnable pour eux de satisfaire leur besoin de socialisation le soir des jours où elles peuvent travailler à la maison et passer du temps avec leurs enfants pendant la journée.

« Par exemple, si je dois quitter Deniz le soir même pour retrouver mes amis, je préfère partir le soir d'une journée que je passe à la maison. Je ne peux pas être ensemble toute la journée de toute façon, mais je suis ensemble jusqu'à 8h30. Je suis ensemble entre 12h30 et 13h30. Je ne sais pas, si le dîner est à 20 heures, je suis à nouveau ensemble entre 18 et 19 heures. C'est pour ça que je préfère ce jour-là, mais je ne préfère pas retrouver mes amis après une journée que je quitte à sept heures du matin. L'enfant ne me voit pas pendant seize heures, ne le faisons pas. » (Participante 1 – AY)

« ... si c'est une situation que je peux choisir, le jour où je travaille à domicile, je suis plus reposée, je suis plus vigoureuse, mon rituel de préparation et de prise en charge est également meilleur, mais quand je quitte l'entreprise fatiguée, vous savez, il y a aussi une baisse de motivation. Vous portez déjà la même tenue depuis le matin, le même maquillage. Vous savez, vous allez à un événement. Vous vous sentez plus fraîche lorsque vous quittez la maison ». (Participante 3 – AK)

Dans cette section, qui analyse comment les participantes maintiennent le flux entre la vie familiale et la vie professionnelle tout en conservant leurs pratiques de travail à distance, certains critères relatifs au profil des participantes ont attiré l'attention. Le fait que toutes les employées soient mariées à des employés comme eux est un critère important en termes de dynamique de la vie familiale. Un autre critère important est que les femmes qui travaillent dans un système hybride et deviennent parents doivent être mariées à des personnes qui travaillent également dans un système hybride. Cette dynamique offre aux individus la possibilité de développer différentes stratégies pour gérer ensemble la garde des enfants et de développer une nouvelle

normalité pour le travail hybride. Dans le cadre du concept de capital, que Bourdieu définit comme les ressources et les capacités qui déterminent la place des individus dans la société, les participantes et leurs familles, qui disposent chacun d'un certain capital, peuvent interpréter la pandémie et le travail à distance, qui est devenu la nouvelle normalité après la pandémie, dans cette perspective.¹⁰⁵ Les participantes qui ont déclaré qu'elles quitteraient leur emploi s'ils n'avaient pas la possibilité de travailler à distance ou qu'elles ne voudraient pas travailler dans des entreprises qui n'offrent pas la possibilité de travailler à distance peuvent faire ce commentaire plus facilement que les ouvriers parce qu'elles disposent d'un certain capital et qu'elles savent qu'elles ont la compétence ou l'avantage de travailler dans des emplois différents. Par exemple, les parents qui s'occupaient eux-mêmes de leurs enfants parce qu'elles pouvaient travailler à distance ont cessé de travailler avec des soignants ou n'ont pas eu besoin de soignants du tout. D'un autre point de vue, la possibilité de travailler à distance a été synonyme de chômage pour un groupe de personnes qui travaillaient comme soignants. Comme la théorie de Beck sur la société du risque stipule que la distribution du risque est basée sur la classe, le risque de chômage dans le cas du télétravail a également affecté les travailleuses à des degrés différents en termes de classe. Tandis qu'un groupe gagnait, un autre groupe subissait une perte de revenus, et le groupe qui gagnait était celui des femmes cols blancs disposant d'un certain capital.

3.4 – Perspectives et perceptions des femmes sur leur avenir professionnel

La recherche sur le terrain visant à comprendre les effets des modèles et des pratiques de télétravail sur les femmes employées et la manière dont ces effets sont façonnés dans le contexte de l'égalité des sexes a permis d'obtenir de nombreux résultats attendus et inattendus. Tout d'abord, bien que la recherche sur le terrain, qui a été menée avec 15 participantes, ait été réalisée avec des participantes sélectionnés dans différents groupes dans le cadre de la diversité, il est nécessaire de noter sa limitation en raison du nombre de personnes. Il est important de noter que tous les entretiens dans le domaine de la recherche ont été réalisés en ligne. Étant donné que la

¹⁰⁵ Pierre Bourdieu, *Esquisse d'une théorie de la pratique*, Éditions du Seuil, 2000

recherche se concentre sur les pratiques de télétravail, le fait de mener les entretiens en ligne n'a pas entraîné de limitations en raison de la nature du sujet. Au contraire, il a permis aux participantes de participer à l'entretien à tout moment et de la manière qu'elles souhaitaient. Alors que certaines participantes préféraient participer pendant les pauses déjeuner, d'autres ont participé aux entretiens directement pendant les heures de travail. Cela peut également être considéré comme l'un des avantages du travail à distance.

Les entretiens ont permis de constater que les participantes ont fait l'expérience du travail à temps plein sur site, du télétravail et des pratiques de travail hybrides à différentes périodes de leur vie professionnelle. Ils ont ainsi pu comparer les pratiques sur la base de leur expérience du télétravail et du travail présentiel. Les participantes, qui ont partagé leurs réflexions et leurs expériences sur les avantages et les inconvénients du télétravail et du travail présentiel en comparant leurs expériences, ont souligné que la méthode de travail la plus idéale est le travail hybride. Le fait de travailler dans une organisation hybride a pour effet d'accroître la perméabilité entre la vie professionnelle et la vie privée et cette situation est évaluée positivement par la majorité des participantes. Une employée qui est heureuse et satisfaite à la maison est également plus performante au travail et plus heureuse, et vice versa. Travailler dans un système hybride offre à l'employée l'avantage d'être une personne plus heureuse à la fois dans sa vie privée et dans sa vie professionnelle, et c'est une situation qui se nourrit mutuellement. Le modèle de travail hybride, parfois appelé modèle de travail flexible par les participantes, a également pour effet d'accroître la créativité et les performances des participantes. Ce modèle de travail, qui permet à la personne de vivre à sa guise avant et après les heures de travail, semble être préféré par les participantes pour ses différents aspects.

D'un autre point de vue, les entreprises qui permettent à leurs employées de travailler à distance créent également un lien de confiance avec eux. Comme l'ont mentionné les participantes de temps à autre, la présence en ligne des employées dans le système de télétravail est surveillée par les employeurs au moyen d'applications telles que le suivi des pages consultées par les appareils technologiques utilisés pendant les heures de travail et le calcul de la durée d'utilisation de l'écran. Malgré

cela, les participantes déclarent que les entreprises qui offrent des possibilités de travail à distance font confiance à leurs employées. Cette situation, qui se traduit par l'importance accordée par l'employeur au confort de l'employée, au respect de sa vie privée et à sa flexibilité, a un effet positif sur le sentiment d'appartenance professionnelle des employées.

Comme nous l'avons souvent mentionné dans la section consacrée à l'analyse, le travail à distance en tant qu'alternative à la réorganisation de la vie sociale offre aux employées un avantage considérable en termes de temps. Chaque participant peut utiliser ce temps de différentes manières, par exemple en socialisant, en prenant du temps pour lui-même, en s'occupant de ses enfants et en effectuant les tâches ménagères. Pour certains participantes, le travail à distance offre une certaine flexibilité en termes de sociabilité, tandis que pour d'autres, c'est l'inverse. Différentes participantes ont déclaré que le travail à domicile éloigne la personne des environnements sociaux et que plus le temps passé à la maison est long, plus la personne est disposée à rester à la maison. Il a été conclu que les personnes qui passent plus de temps avec elles-mêmes se sentent seules d'une part, et qu'à long terme, cette solitude se manifeste par un éloignement des environnements sociaux. Bien sûr, la pandémie a un impact indéniable sur ce résultat. Les couvre-feux imposés pendant la période de la pandémie, le fait de ne pas se trouver dans des environnements surpeuplés et l'application de la solitude comme mesure de protection contre le risque ont eu un effet qui a remodelé la vie sociale des gens. Le fait que certaines participantes aient parlé de leur vie sociale avant et après la pandémie contribue à la compréhension de cette vie sociale remodelée.

Dans le résumé politique publié par les Nations Unies concernant la pandémie de Covid-19, trois priorités principales ont été identifiées pour minimiser les effets de la pandémie. La première consiste à veiller à ce que les femmes soient représentées de manière égale dans tous les processus de planification et de prise de décision relatifs à la réponse à la pandémie de Covid-19.¹⁰⁶ Nous ne pouvons pas généraliser à toutes les

¹⁰⁶ Nations Unies, « Riposte globale du système des Nations Unies face à la Covid-10 – Sauver des vies, protéger les sociétés, reconstruire en mieux », 2020

femmes, mais nous pouvons nous inspirer des paroles des femmes employées dans le domaine de la recherche pour lire l'importance que les femmes travaillant aujourd'hui sur le marché du travail et dans un système hybride attachent à cette représentation. Les participantes qui décrivent la possibilité de travailler à distance comme un droit inaliénable sont heureuses d'être employées par l'entreprise dans la mesure où ils peuvent internaliser les politiques et les pratiques définies par les entreprises pour lesquelles ils travaillent dans le cas du travail à distance. Les travailleurs qui ne sont exposés à aucune inégalité parce qu'elles travaillent à distance, qui ne s'inquiètent pas de leur visibilité, qui savent que leurs droits sont protégés et qu'elles ne perdent aucun droit parce qu'elles travaillent à distance, qualifient cette situation d'avantage social. Dans ce contexte, les commentaires exprimés par les participantes selon lesquels mon entreprise ne m'a pas fait me sentir inutile ou invisible sont assez critiques. D'autre part, les pratiques de bien-être offertes par les entreprises à leurs employées, telles que le congé pour l'anniversaire de l'enfant, le congé pour le jour du bulletin scolaire, le congé pour le premier jour d'école, sont quelques-unes des autres pratiques qui ont permis aux participantes de se sentir valorisés. Les salariés qui ne sont pas privés de ces pratiques parce qu'elles travaillent à distance déclarent que ces droits accordés par leur entreprise leur procurent un sentiment de bien-être. La représentation égale de toutes les employées sur le marché du travail est importante dans ce contexte.

CONCLUSION

Comme dans de nombreux pays, le modèle de travail à distance a été adopté en Turquie comme une mesure pour limiter la propagation de la pandémie. Initialement conçu comme une réponse urgente, ce système est devenu permanent dans de nombreux secteurs où la présence physique des employés n'est pas indispensable. Dans ce contexte, notre étude vise à évaluer les impacts de ces changements sur les femmes salariées sous divers angles.

L'étude repose sur des hypothèses selon lesquelles les pratiques de travail à distance aggraverait l'inégalité de répartition des tâches domestiques entre les sexes, que les tâches considérées comme étant féminines perdraient de la valeur, tandis que les travaux professionnels perçus comme masculins en gagneraient. Malgré la flexibilité qu'il offre, le travail à distance agirait comme un nouvel outil d'exploitation maintenant les femmes dans des rôles subordonnés au sein du système capitaliste et patriarcal. Cependant, les résultats des travaux de terrain nuancent ces hypothèses. Contrairement aux études précédentes qui soulignent les effets négatifs du travail à distance sur les femmes, les participantes interrogées ont exprimé des perspectives variées. La majorité des salariées considèrent ce modèle comme avantageux. En particulier, les femmes ayant des enfants mettent en avant la possibilité de passer plus de temps avec eux, tandis que celles sans enfants apprécient la liberté d'organiser leur vie personnelle et professionnelle.

En outre, le travail à distance offre aux salariées des opportunités de renforcer leur capital économique et culturel grâce aux économies réalisées sur les frais de transport et au temps libre supplémentaire. Les entretiens ont également révélé que les salariées ayant accès à cette modalité rapportent un plus grand bien-être, tant au niveau personnel que professionnel, tout en redoutant un retour au travail présentiel.

Les divergences entre nos résultats et ceux de la littérature existante peuvent être expliquées par plusieurs facteurs. Tout d'abord, la plupart des études précédentes ont été réalisées au début de la pandémie, une période marquée par l'incertitude et les

difficultés d'adaptation à de nouvelles conditions. En revanche, notre étude se concentre sur des salariées qui ont adopté ce modèle de travail depuis plusieurs années, leur permettant de réorganiser leur vie en fonction de cette nouvelle réalité.

D'autre part, le profil des participantes, majoritairement composé de salariées disposant d'un certain capital social et économique, influence les résultats. Ces salariées disposent, par exemple, d'aide pour les tâches domestiques ou de la possibilité de créer un environnement de travail ergonomique à domicile. Par conséquent, le travail à distance est perçu comme bénéfique pour celles qui disposent des ressources nécessaires.

En conclusion, cette étude met en évidence les impacts ambivalents du travail à distance sur les salariées. Ce modèle offre une flexibilité significative permettant une meilleure organisation de la vie personnelle et professionnelle, mais il ne parvient pas à éliminer totalement les inégalités structurelles liées au genre.

En résumé, les résultats de ces entretiens mettent en lumière plusieurs points clés. Le premier concerne la notion de double charge. La majorité des femmes interrogées rapportent une intensification de la double charge, professionnelle et domestique, due à la fusion des espaces de travail et familiaux. Cette situation semble renforcer les stéréotypes de genre et augmenter la pression exercée sur les femmes. Le deuxième point est lié à la perception de la flexibilité offerte par le télétravail comme un piège. Alors que la flexibilité semblait être un atout, elle est souvent perçue comme un piège menant à des horaires de travail prolongés, à une confusion entre vie personnelle et professionnelle, et à un stress accru. Le troisième point concerne l'évolution de la perception de soi exprimée par les femmes. Certaines participantes ont exprimé une difficulté à se réapproprier leur identité professionnelle en tant que femmes. Le manque de séparation entre maison et bureau a entraîné une diminution de la reconnaissance professionnelle, notamment pour celles qui assumaient une grande partie des tâches ménagères.

Ces résultats confirment que, loin de réduire les inégalités de genre, le télétravail a exacerbé certaines dynamiques sociales existantes. Dans le contexte de la société du risque, l'incertitude professionnelle liée à la pandémie a rendu les femmes encore plus vulnérables aux risques sociaux et professionnels. Les inégalités entre sexes dans l'organisation du travail ont pris de nouvelles formes, mais ont persisté et se sont intensifiées.

Pour l'avenir, il est nécessaire de réfléchir en profondeur sur les politiques de travail à distance afin d'éviter la reproduction ou l'aggravation des inégalités actuelles. Des approches plus inclusives tenant compte des besoins spécifiques des salariées pourraient constituer une voie prometteuse vers un modèle de travail à distance plus équitable. Une sensibilisation accrue et une approche inclusive des défis spécifiques auxquels les femmes sont confrontées pourraient contribuer à réduire ces risques.

En ce qui concerne les suggestions pour les recherches futures, une étude similaire pourrait être menée auprès de femmes divorcées. En choisissant un échantillon spécifique tel que les salariées divorcées pendant et après la pandémie, la portée de l'étude pourrait être différenciée. Un travail de terrain composé de femmes divorcées révélerait des dynamiques bien différentes dans le cadre de l'égalité des sexes. Une autre suggestion serait d'examiner comment les hommes ont été affectés par les pratiques de travail à distance et la pandémie. Cette recherche, qui s'est concentrée sur les femmes, pourrait être étendue aux hommes afin d'obtenir des résultats comparatifs. Pendant tous ces changements, qu'en est-il des hommes ? Comment ont-ils accueilli les nouvelles normes et s'y sont-ils adaptés ? Ces questions pourraient poser les bases d'un champ d'étude différent et enrichir la recherche.

BIBLIOGRAPHIE

Acker Joan, « Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations », *Gender & Society*, 4(2), p. 139 à 158, 1990

Anne Lambart et al, « Le travail et ses aménagements : ce que la pandémie de covid-19 a changé pour les Français », *Population & Sociétés*, n° 579, p. 1 à 4, 2020

BCG, « Étude BCG : Crise de la COVID-19 : Un retour en arrière pour la parité hommes-femmes au travail », Boston Consulting Group, 2021

Beck Ulrich, **Risk Society : Towards a new modernity**, M. Ritter, Trad., Londres : Sage Publications, 1986

Blumer Herbert, **Symbolic interactionism: Perspective and methods**, NY: Prentice Hall, 1969

Bourdieu Pierre, **Esquisse d'une théorie de la pratique**, Éditions du Seuil, 2000
 Caroline Criado Perez, **Invisible Women: Data Bias in a World Designed for Men**, Vintage Publishing, 2023

Clark Sue Campbell, « Work/family border theory: A new theory of work/family balance », *Human Relations*, 53(6), p. 747 à 770, 2000

Clarke Maribeth C, Koch Laura- C, Hill Edward Jeffrey, « The Work-Family Interface: Differentiating Balance and Fit », *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 33(2), p. 121 à 140, 2004

Collectif, *Familles confinées : Le cours anormal des choses*. Editions du Croquant, 2020

Deloitte, *Women at Work 2022: A Global Outlook*, 2022

Deloitte, *Women at Work 2020: A Global Outlook*, 2020

Delphy Christine, « Par où attaquer le « partage inégal » du « travail ménager » », *Nouvelles Questions Féministes*, 22, p. 47 à 71, 2003, Disponible en ligne : <https://doi.org/10.3917/nqf.223.0047>

Diard Caroline, Hachard Virginie, Laroutis Dimitri, « Télétravail et crise du COVID 19 : un mode d'organisation inégalitaire ? », *Management & Sciences Sociales*, n°32, p. 53 à 64, 2022

EUROSTAT, *Working from Home in the EU - Products Eurostat News*, 2018, [Working from home in the EU - Products Eurostat News - Eurostat](#)

Fondation des Femmes, « Communiqué de presse : Rapport sur l'impact du COVID-19 sur l'emploi des femmes », Fondation des Femmes, 2020

Fraser Nancy, « *The Feminist Struggle for Social Justice in the Neoliberal Era* », Cambridge University Press, 2016

Gabrielle Schütz, « Télétravail et inégalités de genre : quel rôle jouent les organisations ? », *Le travail à distance*, Claudia Senik (éd.), Recherches/Fondation pour les sciences sociales, Paris : La Découverte, p. 203 à 220, 2023

Goffman Erving, **Günlük Yaşamda Benliğin Sunumu** (B. Cezar, Çev.), Metis Yayınları, İstanbul, 2009

Goldin Claudia, Joshua Mitchell, « The New Life Cycle of Women's Employment: Disappearing Humps, Sagging Middles, Expanding Tops », *Journal of Economic Perspectives*, 31(1), p. 161 à 182, 2017

Guillaumin, Colette, « Pratique du pouvoir et idée de Nature (1) L'appropriation des femmes », *Questions Féministes*, 2(2), p. 5 à 30, 1978

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

İlkkaracan İpek, Memiş Emel, « Transformations in the Gender Gaps in Paid and Unpaid Work During the COVID-19 Pandemic: Findings from Turkey », *Feminist Economics*, 27(1-2), p. 288 à 309, 2021

International Labour Organization, 2020a « Teleworking during the COVID-19 Pandemic and Beyond: A Practical Guide », 2020

Journal officiel de la République de Turquie, loi n° 6735 modifiant la loi sur le travail, 2016

Kergoat, Danièle, « Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe », Dans J. Bisilliat & C. Verschuur (Eds.), *Genre et économie: Un premier éclairage*, Genève: Graduate Institute Publications, p. 78 à 88, 2001

Kessler Sarah, « Le télétravail aide-t-il les mères au travail dans leur carrière ? », *The New York Times*, mis à jour 14 Novembre 2023, [Vie au travail | Le télétravail aide-t-il les mères au travail dans leur carrière ? | La Presse](#)

Le Clerre Nina, « Le télétravail, nouveau vecteur d'inégalités entre les hommes et les femmes », *Slate*, mis à jour 18 janvier 2020, [Le télétravail, nouveau vecteur d'inégalités entre les hommes et les femmes | Slate.fr](#)

Malthus Thomas, **Essay on the Principle of Population as it Affects the Future Improvement of Society**, Flammarion, 1798

Marx Karl, **Capital, a Critique of Political Economy**. Vol. 1. New York: International Publishers, 1977

Mathieu Sophie et Tremblay Diane-Gabrielle, « L'effet paradoxal de la pandémie sur la conciliation emploi-famille : le cas du Québec », *Les Politiques Sociales*, 3-4, p. 75 à 93, 2020

Mathieu, Nicole-Claude, « Critiques épistémologiques de la problématique des sexes dans le discours ethno-anthropologique » N-C Mathieu, *L'anatomie politique, Catégorisations et idéologies du sexe*, Paris, Côté femmes "Recherches", 1991a, p. 75 à 127

Mayring Philipp, « Qualitative Content Analysis », *Forum Qualitative Sozialforschung* » vol.1, n° 2, art. p. 20 à 200, 2000,

Milet Marc, « Trajectoires de l'avènement de la « société du risque » Collection Cursus, p. 208, 2022

Milewski Françoise, « Les inégalités entre les femmes et les hommes ? », *Les mutations de la société française : Les grandes questions économiques et sociales*, Paris : La Découverte, p. 69 à 90, 2019

Mills Wright, **White Collar: The American Middle Classes**, Oxford University Press, 1951

Ministère du Travail de la Santé et des Solidarités, « Télétravail - Résultats d'une étude sur l'activité professionnelle des français pendant le confinement », 2020, [Page non trouvée | Travail-emploi.gouv.fr | Ministère du Travail et de l'Emploi](#)

Nations Unies, « Riposte globale du système des Nations Unies face à la Covid-10 – Sauver des vies, protéger les sociétés, reconstruire en mieux », 2020

Nilles Jack M, **The telecommunications-transportation tradeoff: Options for tomorrow**. Wiley Publications, 1976

ONU Femmes, Covid-19'un Kadınlar Üzerindeki Etkisi, ONU Femmes, 2020

Outreville J. François, « The Meaning of Risk », p. 5 à 8 1998

Peretti-Wattel Patrick, **La société du risque**, Paris : La Découverte, coll. « Repères », 2010

Pichler Florian, « Determinants of Work-life Balance: Shortcomings in the Contemporary Measurement of WLB in Large-scale Surveys », *Social Indicators Research*, 92(3), p. 449 à 469, 2008

PWC, Women In Work Index, The Impact of Covid-19 on Women in Work, 2021

République de Turquie ministère de la Famille, du travail et des services sociaux, Règlement sur le travail à distance, 2021, [GeneratePdf](#)

Sennett Richard, **Kamusal İnsanın Çöküşü**, S. Durak & A. Yılmaz, Trad, Istanbul: Ayrıntı Publications, 2010

Statistics Canada, 2020a, « COVID-19 and Job Displacement : Thinking about the longer term », 2020, [COVID-19 and job displacement: Thinking about the longer term](#)

Thierry Xavier, « Collectif d'analyse des familles en confinement, 2021, Familles confinées. Le cours anormal des choses », Vulaines-sur-Seine, Éditions du Croquant, Population, 77, p. 496 à 498, 2022

Toyin Ajibade Adisa, Opeoluwa Aiyenitaju, Olatunji David Adekoya, « The Work–Family Balance of British Working Women during the COVID-19 Pandemic », *Journal of Work-Applied Management*. 13(2), p 241 à 260, 2021

Tremblay, Diane-Gabrielle, « Le télétravail et le cotravail (coworking) : enjeux socio-territoriaux dans la foulée de la pandémie de COVID-19 », *Organisations et Territoires*, vol. 29, n° 2, p. 159 à 162, 2020

Tremblay, Diane-Gabrielle, « Les enjeux et risques du télétravail pour les femmes au Canada et au Québec » *genre et sociétés* , n° 48, p. 157 à 161, 2022

TUSIAD, Covid-19 Salgınının Kadın Çalışanlar Açısından Etkileri, 2020, [“Covid-19 Salgınının Kadın Çalışanlar Açısından Etkileri” Araştırması](#)

Un Women, « Türkiye’de COVID-19 Etkilerinin Toplumsal Cinsiyet Açısından Değerlendirilmesi », 2020, [0T0N2505V98Y9305H075572YFE6M9K.pdf](#)

Valérie Albouy, Stéphane Legleye, « Conditions de vie pendant le confinement : des écarts selon le niveau de vie et la catégorie socioprofessionnelle », Insee Focus, n° 197, 2020

World Economic Forum, Global Gender Gap Report, 2023

World Health Organization, 2024, [OT0N2505V98Y9305H075572YFE6M9K.pdf](#)



ANNEXE

A. Guide d'entretien

Beyaz Yakalı Çalışan Olarak Kadın

Meslek Seçimi ve Deneyimler

İş Günlüğü ve Görev Tanımı

Çalışma Düzeni ve İş Yoğunluğu

Evden Çalışma Deneyimi ve Mesai Saatleri

Ofis ve Evde Çalışma Günlerindeki Farklılıklar

Ulaşım Araçları ve İşe Gitme Alışkanlıkları

Evden Çalışma Ortamı ve Verimlilik

Ev İçinde Diğer Bireylerle Çalışma Dengesi

Uzaktan Çalışmanın Avantajları ve Dezavantajları

Kariyer Hedefleri ve Uzaktan Çalışmanın Etkisi

Ailede Kadın

Eşin Mesleği ve Çalışma Düzeni

Çocuk Sahibi Olma ve Düşünceler

Ev İçi İş Dağılımı ve Çocuk Bakımı

Evde Yardımcı Olup Olmama Durumu

Zorunlu Durumlarda Ebeveynlerden Hangisi İzin Alır

Karşılaştırma: Sadece Kadın Olarak Kendisi

Sosyal Hayat ve İlişkiler

Bireyselleşme Kavramı ve Destekleyen Faktörler

Uzaktan Çalışmanın Sosyal Çevre ve İlişkiler Üzerindeki Etkisi

Uzaktan Çalışmanın Meslek ve Aidiyet Duygusu Üzerindeki Etkisi / Çalışan Bağlılığı

Uzaktan Çalışmanın Özgürlük ve Kısıtlama Algısı

Mesai Sonrası Etkinlikler ve Uzaktan Çalışmanın Rolü

Ofiste ve Evden Çalışmanın Sağladığı Fırsatlar



B. Liste des interviewes

Participant	Age	Secteur	Etat Civil	Etat de Marche	Mode de Travail du Conjoint	Avoir Des Enfants
Participante 1 - AY	42	Finance	Mariée	Hybride	Hybride	Oui
Participante 2 - AA	44	Finance	Mariée	Hybride	Hybride	Oui
Participante 3 - AK	31	Assurance	Mariée	Hybride	Hybride	Non
Participante 4 - BE	29	Publicité	Célibataire	Hybride		Non
Participante 5 - CG	33	Commerce de Détail	Mariée	Hybride	Hybride	Oui
Participante 6 - EI	32	Technologie	Célibataire	A distance		Non
Participante 7 - GA	33	Tourisme	Mariée	Hybride	En place	Oui
Participante 8 - GB	30	Assurance	Mariée	Hybride	En place	Non
Participante 9 - ID	29	Technologie	Mariée	Hybride	En place	Non
Participante 10 - MIK	33	Conseil en Audit	Mariée	Hybride	En place	Non
Participante 11 - NO		Technologie	Mariée	Hybride	Hybride	Oui
Participante 12 - OD	33	Assurance	Mariée	Hybride	Hybride	Oui
Participante 13 - ÖK	39	Assurance	Mariée	Hybride	Hybride	Oui
Participante 14 - PY	30	Commerce Electronique	Célibataire	Hybride		Non
Participante 15 - SBK	32	Publicité	Mariée	Hybride	Hybride	Non

C. Schéma de codage

THEME	CATEGORIE	CODE
LA VIE PROFESSIONNELLE	Les politiques de l'entreprise	Possibilités de travail à distance offertes par l'entreprise
	L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée	L'intensité du travail
		L'efficacité
	Parcours de carrière	Processus de sélection professionnelle
		Plan de carrière futur
L'ORGANISATION DU TRAVAIL	Travail à distance	Les avantages du travail à domicile
		Les inconvénients du travail à domicile
	Le travail au bureau	Les avantages du travail au bureau
		Les inconvénients du travail au bureau
LA VIE DE FAMILLE	L'organisation domestique	Garde d'enfants
		Répartition du travail domestique
	Les pratiques de travail	Equilibre de travail avec d'autres personnes
		L'ergonomie
	La vie sociale	Socialisation

TEZ ONAY SAYFASI

Üniversite : T.C. GALATASARAY ÜNİVERSİTESİ
Enstitü : SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
Hazırlayanın Adı Soyadı : Fatma Selin BEKAR
Tez Başlığı : L'impact du travail à distance sur les femmes
employées en col blanc: une analyse dans le cadre de la
société du risque.
Savunma Tarihi : 06 / 12 / 2024
Danışman : Doç. Dr. Feyza Ak AKYOL

JÜRİ ÜYELERİ:

Unvan, Ad-Soyadı

İmza

Doç. Dr. Feyza Ak AKYOL

Prof. Dr. İpek MERÇİL

Doç. Dr. Işıl Zeynep Turkan İpek

Prof. Dr. Ulun AKTURAN

Enstitü Müdürü