

Connaissance de l'emploi

Le 4 pages du Centre d'études de l'emploi et du travail
Février 2024

194 le cnam
ceet

DU TÉLÉTRAVAIL DE CRISE AU TÉLÉTRAVAIL INSTALLÉ : QUELLES RÉPERCUSSIONS SUR LE BIEN-ÊTRE ?

Elena Reboul

Dares et Cnam, CEET

Ariane Pailhé

Ined

Émilie Counil

Ined

Après un usage sans précédent pendant la pandémie de Covid-19, le télétravail s'est désormais installé de manière durable ; mais ses effets sur le bien-être des travailleurs et travailleuses restent ambigus et débattus. S'appuyant sur une grande enquête représentative et longitudinale (EpiCov), ce numéro de *Connaissance de l'emploi* retrace les trajectoires d'activité des personnes en emploi pendant la première année de crise sanitaire en France, et examine les répercussions de la pratique du télétravail sur l'articulation travail-vie privée et la santé mentale, dans une période d'accalmie (l'été 2021) permettant de se rapprocher des conditions usuelles de travail.

Dans ce contexte, le télétravail n'apparaît pas associé à des troubles dépressifs ou anxieux, mais semble avoir facilité l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle, en particulier pour les parents.

A panage d'une minorité de salarié-es avant son usage à grande échelle au cours de la crise sanitaire, le télétravail s'ancre désormais dans les pratiques (Hallépée & Mauroux, 2019 ; Pénicaud, 2023). L'expansion de cette forme d'organisation du travail rend nécessaire de comprendre ses répercussions sur le bien-être des travailleurs et travailleuses, qui restent très ambiguës. D'un côté, le télétravail permet des gains de temps de transport, d'autonomie au travail et de flexibilité horaire : il contribue par là à réduire la fatigue et le stress, à faciliter l'organisation des tâches domestiques et parentales, et plus largement à améliorer l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle — facteur majeur de satisfaction au travail et de bien-être en général. Mais de l'autre, il peut aussi pénaliser cette articulation, et avoir en outre des effets délétères sur la santé mentale : il expose en effet à un

isolement social accru, à un brouillage des frontières entre temps personnel et professionnel favorisant l'intensification du travail et le débordement des horaires le soir et le week-end, ainsi qu'à un empiètement des responsabilités domestiques et parentales sur le travail, notamment pour les femmes (Vayre, 2009).

Prenant appui sur une grande enquête représentative et longitudinale en population générale (EpiCov), ce numéro de *Connaissance de l'emploi* vise à rendre compte des répercussions du télétravail sur l'articulation vie personnelle-vie professionnelle et sur la santé mentale, dans une période où la pandémie n'était pas terminée, mais où le télétravail s'était installé durablement, avec des formes d'exercice qui se rapprochaient des conditions usuelles. Il se penche également sur les différences

selon le sexe et la situation familiale. Le télétravail est en effet susceptible de bénéficier davantage à l'articulation travail-vie privée des femmes, les plus contraintes, car en première ligne de l'organisation domestique. Dans le même temps, pour cette même raison, il pourrait aussi les pénaliser tout particulièrement, en alourdissant leur charge totale de travail (rémunéré ou non), en altérant la qualité de leur temps professionnel (multitâche, interruptions), et en accroissant leur charge émotionnelle. Le télétravail semble en effet maintenir les inégalités de genre en matière de division du travail domestique et des temps de loisir, même si certaines études documentent un investissement parental accru des pères travaillant à domicile (Lyttelton, Zang, & Musick, 2022). Ces enjeux genrés ont été vivement mis en lumière par les confinements : qu'en est-il lorsque les contraintes sanitaires s'allègent et que le télétravail s'exerce dans des conditions plus proches de la normale ?

Synthétisant les principaux enseignements d'une étude plus vaste (Reboul, Pailhé, Counil, 2023), ce numéro commencera par rendre compte des évolutions de l'usage du télétravail pendant la première année de crise sanitaire en France. Il présentera pour cela une typologie des trajectoires d'activité connues par les personnes en emploi entre l'avant-crise et l'été 2021, et dépeindra les profils socioprofessionnels associés à ces différents parcours, qui reflètent différentes modalités d'usage du télétravail. Il les mettra ensuite en regard de trois indicateurs de bien-être recueillis à l'été 2021, période d'accalmie dans la dynamique épidémique grâce au déploiement de la couverture vaccinale¹ : l'évolution déclarée par les répondant-es de leur capacité à gérer de front vie professionnelle et vie personnelle depuis l'avant-crise, et la présence au moment de l'enquête de syndrome dépressif, ou de troubles anxieux (voir encadré 1).

● Au-delà du télétravail de crise : un nouveau visage du télétravail ?

La crise sanitaire a bouleversé l'organisation du travail, en particulier dans les premiers temps de l'épidémie, mais aussi de manière pérenne. Le télétravail s'est installé dans la durée, et les profils des pratiquant-es se sont aussi diversifiés. L'enquête EpiCov permet en effet de retracer les trajectoires d'activité au fil de la pandémie grâce à quatre points d'observation : juste avant le premier confinement du printemps 2020, pendant le premier confinement, pendant le deuxième à l'automne 2020, et à l'issue du troisième, à l'été 2021. Chez les personnes occupées avant le premier confinement, cinq grands types de trajectoires se dessinent (voir encadré 1).

Un premier groupe, majoritaire, est constitué de celles et ceux qui ont toujours travaillé sur site (groupe « Sur site », 41 % de l'échantillon). Un second correspond à celles et ceux qui sont passé-es au chômage technique complet

¹ Le nombre de décès hospitaliers quotidiens était inférieur à 50 selon Santé publique France (<https://covidtracker.fr/covidexplorer/>). La recommandation gouvernementale de télétravail à 100 % était levée depuis le 9 juin, et les lieux culturels, bars, restaurants, établissements sportifs et stades avaient réouvert, avec des jauges supprimées le 30 juin, date à laquelle les concerts debout reprisent, suivis par les discothèques le 9 juillet.

DONNÉES ET MÉTHODE

L'enquête *Épidémiologie et Conditions de vie liées au Covid-19* (EpiCov) a été conduite par l'INSERM et la DREES auprès de personnes âgées de 15 et plus vivants en métropole, en Martinique, en Guadeloupe et à la Réunion, sélectionnées par tirage aléatoire stratifié sur la base de données fiscales. La première vague de l'enquête s'est déroulée du 2 mai au 2 juin 2020 (à cheval sur le premier confinement et le début du déconfinement), la seconde du 26 octobre au 30 novembre 2020 (pendant le deuxième confinement), et la troisième à l'été 2021, du 24 juin au 9 août 2021 (après le troisième confinement).

Ces analyses portent sur les répondant-es qui, âgé-es de 20 à 65 ans et en emploi juste avant le premier confinement, ont participé aux trois vagues de l'enquête (43 857 personnes). Une typologie de leurs trajectoires d'activité est construite par analyse de séquences (situations d'activité juste avant le premier confinement, puis la semaine précédant chacune des trois vagues de l'enquête). Sept modalités d'activité sont distinguées : l'inactivité, le chômage, le chômage technique complet², le travail sur site (sans télétravail), le télétravail hybride (combinaison de télétravail et de travail sur site), le télétravail exclusif (sans travail sur site), et enfin les congés. La définition du télétravail est laissée à l'appréciation de la personne répondante (« *Dans les 7 derniers jours, avez-vous télétravaillé ?* »), et englobe à ce titre le « halo » du télétravail autour du noyau que représenteraient les pratiques formalisées, exercées pendant les horaires standards de travail en mobilisant les technologies de l'information et de la communication. Les séquences sont regroupées en cinq groupes par des méthodes de classification.

Ces groupes de trajectoires sont mis en regard de trois indicateurs de bien-être mesurés lors de la troisième vague, pour le sous-échantillon des répondant-es en emploi à cette date (39 144 personnes). Le premier indicateur, mesuré en variation, correspond à l'évolution déclarée par la personne répondante de sa capacité à articuler vie personnelle et vie professionnelle depuis l'avant-crise — dégradée, inchangée, ou améliorée —, en réponse à la question suivante : « *Actuellement vous est-il plus facile ou plus difficile de gérer à la fois votre travail et votre vie personnelle qu'avant la crise sanitaire ?* ». Les deux autres indicateurs sont eux mesurés en niveau : la présence de syndrome dépressif, détecté par le PHQ-9 (*Patient Health Questionnaire — 9*), et la présence de troubles de l'anxiété, détectés par le GAD-7 (*Generalized Anxiety Disorder — 7*). Ces deux questionnaires renseignent la fréquence à laquelle la personne répondante a été gênée par différents symptômes cliniques dans les quinze derniers jours, chaque fréquence étant associée à un score, pour un total compris entre 0 et 27 pour le PHQ-9, 0 et 21 pour le GAD-7. Nous retenons comme seuil un total supérieur ou égal à 10, correspondant à des troubles dépressifs modérés à sévères et à un diagnostic d'anxiété généralisée.

lors du premier confinement, avant de retourner sur site pour le reste de la période (groupe « Chômage technique », 17 % de l'échantillon). Sans surprise, la main-d'œuvre des secteurs dits essentiels (santé, commerce de détail, agriculture et construction) est la plus susceptible d'être

² Le chômage technique partiel se répartit entre les catégories travail sur site (en majorité), télétravail hybride, et télétravail exclusif.

restée sur site, tandis que le chômage technique complet a touché en premier lieu le secteur de l'hébergement et de la restauration (Tableau 1).

Les trois groupes restants présentent quant à eux trois modalités saillantes de recours au télétravail. Le troisième groupe inclut les individus qui ne télétravaillaient pas avant la crise, sont passés au télétravail lors du premier confinement, mais sont ensuite retournés sur site (« Télétravail de crise », 21 %). Le quatrième rassemble ceux pour lesquels le premier confinement a eu un effet cliquet, avec un passage au télétravail qui s'est prolongé jusqu'à l'été 2021 (« Nouveaux télétravailleurs », 11 %). Le dernier groupe est constitué des individus qui avaient déjà recours au télétravail avant-crise, et ont continué — possiblement avec davantage de jours télétravaillés (« Anciens télétravailleurs », 10 %).

Si le télétravail se diffuse dans le sillage des confinements, son usage reste étroitement lié au niveau de qualification des emplois, avec une forte présence des cadres, professions intellectuelles supérieures et professions intermédiaires dans les trois groupes concernés. Tandis que le télétravail « de crise » est marqué par le poids du secteur de l'enseignement (lié à la fermeture des classes lors du premier confinement), les « nouveaux télétravailleurs » partagent nombre de traits communs avec les « anciens » : sont surreprésentés les hauts diplômés, les Francilien-nes, et les secteurs de l'information-communication, de la finance, et des activités spécialisées, scientifiques et techniques (en particulier de conseil et de recherche-développement). L'expansion du télétravail s'accompagne néanmoins d'un certain renouvellement : la population de nouveaux télétravailleurs tend en effet à être un peu plus jeune, plus féminisée, et à inclure davantage de professions intermédiaires et d'employé-es qualifié-es, avec une moindre prévalence du secteur de l'information-communication, en faveur notamment de l'administration publique.

Tableau 1 : quelques caractéristiques des cinq groupes de trajectoires (fréquences en %)

	Sur site	Chômage technique	Télétravail de crise	Nouveaux télétravailleurs	Anciens télétravailleurs
Sexe :					
Homme	54,2	51,8	46,0	47,6	53,0
Femme	45,8	48,2	54,0	52,4	47,0
Niveau de diplôme :					
Inférieur au bac	43,8	44,4	23,6	6,2	6,0
Bac	25,0	25,6	18,0	9,9	10,5
Entre bac et bac+2	25,0	22,4	37,2	39,0	37,4
Supérieur à bac+2	6,3	7,6	21,1	44,8	46,2
Zone d'habitat :					
Zone rurale	27,6	18,4	22,4	12,8	13,1
Zone urbaine hors Île-de-France	57,0	56,7	58,9	53,3	49,4
Île-de-France	10,4	18,7	14,5	31,0	34,1
Groupe socioprofessionnel :					
Cadre	7,8	9,1	25,0	53,4	61,5
Profession intermédiaire	25,5	22,8	33,8	29,9	24,4
Employé-e qualifié-e	17,6	18,2	16,4	13,3	8,2
Employé-e peu qualifié-e	14,6	15,3	7,2	0,5	0,6
Ouvrier/ère	26,1	25,1	11,1	0,6	1,2
Autre	8,3	9,6	6,5	2,2	4,0
Secteur d'activité :					
Information et communication	0,8	2,4	2,5	9,9	14,2
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	2,0	2,9	6,0	10,8	11,6
Enseignement	2,2	6,4	17,2	11,2	11,3
Administration publique	9,9	5,3	11,1	13,6	9,0
Activités financières et d'assurance	1,5	1,1	2,8	8,9	8,7
Santé	22,9	10,1	14,1	5,8	5,0
Construction	8,1	8,2	5,6	2,6	3,0
Commerce de détail	9,7	9,7	5,1	3,0	2,7
Transports	5,9	6,7	3,8	3,5	3,1
Agriculture, pêche	4,7	0,7	3,1	0,9	0,8
Hébergement et restauration	2,2	13,3	2,2	0,6	0,6
Autre	30,0	33,3	26,7	29,1	30,2
Nombre d'observations	16006	5808	10249	5858	5936

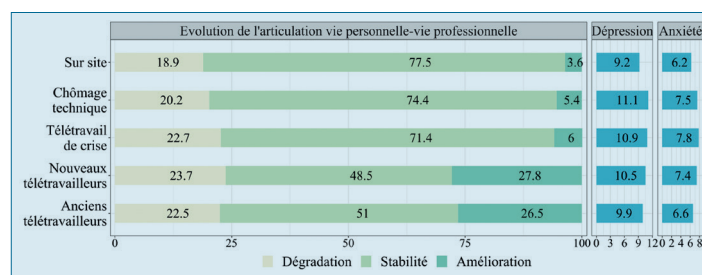
Source : Enquête EpiCov, vagues 1, 2, 3 - 2020/21, INSERM/DREES.

● Une amélioration de l'articulation vie personnelle-vie professionnelle plus fréquente pour les télétravailleurs...

À l'été 2021, la qualité de l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle est le plus souvent déclarée inchangée par rapport à l'avant-crise, mais elle s'est plus fréquemment dégradée qu'améliorée : 21 % des personnes en emploi avant le premier confinement et à l'été 2021 déclarent avoir plus de difficultés à gérer à la fois leur travail et leur vie personnelle qu'avant la crise sanitaire, et 10 % plus de facilités. Si la dégradation est un peu plus rare chez les personnes restées sur site, c'est surtout du côté de son amélioration que les groupes de trajectoires se distinguent. Le progrès est substantiellement plus fréquent chez les pratiquant-es du télétravail, et ce indépendamment de leur ancienneté : il concerne plus d'un quart des anciens et nouveaux télétravailleurs, contre seulement 4 % des « Sur site » (Tableau 1). À noter que ce surgain en matière d'articulation travail-vie privée n'est pas observé chez les télétravailleurs de crise, qui exercent donc une profession théoriquement télétravaillable (éventuellement avec difficultés toutefois), mais qui ne sont plus en télétravail au moment de l'enquête (6 % d'amélioration).

Du côté de la santé mentale en revanche, les écarts sont peu marqués selon le type de trajectoire. Les personnes passées par le chômage technique complet présentent la plus forte prévalence de dépression et les télétravailleurs de crise la plus forte prévalence d'anxiété, la fréquence des troubles étant dans les deux cas minimale chez les deux groupes dont l'activité a été la moins affectée par la crise : les « Sur site » et les « Anciens télétravailleurs ».

Figure 1 : indicateurs de bien-être selon le type de trajectoire (fréquences en %)



Source : Enquête EpiCov, vagues 1, 2, 3 - 2020/21, INSERM/DREES.

Les écarts, modestes, observés sur les indicateurs de santé mentale et de dégradation de l'articulation se résorbent lorsque l'on tient compte des différences existant entre les groupes sur un ensemble de caractéristiques sociodémographiques, professionnelles et d'antécédents de santé ; en revanche, les fortes asymétries en matière d'amélioration de l'articulation observées selon la pratique du télétravail se maintiennent (Reboul, Pailhé & Counil, 2023).

● ... et en particulier pour les télétravailleuses, ainsi que pour les parents

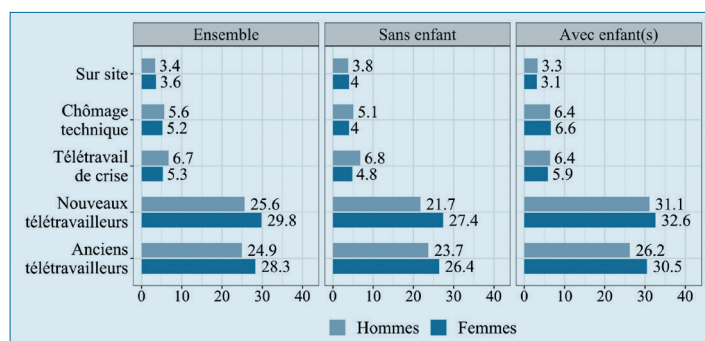
Si le télétravail apparaît ainsi en moyenne comme un vecteur d'amélioration de l'articulation entre vie personnelle et vie

professionnelle, ce bénéfice varie toutefois selon le sexe et la situation familiale, ce qui n'est pas le cas des liens entre télétravail et santé mentale (Reboul, Pailhé & Counil, 2023).

Par rapport aux hommes, les femmes déclarent plus fréquemment une amélioration de l'articulation chez les anciens et nouveaux télétravailleurs, alors que cet avantage n'est pas observé dans les autres groupes (Figure 2, 1e colonne). Dans la même veine, par rapport aux personnes sans enfant, les parents déclarent plus souvent une amélioration chez les anciens télétravailleurs, et encore davantage chez les nouveaux, tandis qu'ils ne se distinguent pas chez les « Sur site » (Figure 2, lignes 1, 4 et 5).

Que le télétravail soit associé à davantage de gains d'articulation pour les parents que pour les individus sans enfant est observé chez les hommes comme chez les femmes. Cette tendance est toutefois plus nette chez les hommes, chez qui les écarts selon la parentalité sont plus marqués, en raison d'un gain au télétravail moins prononcé pour les hommes sans enfant que pour les femmes sans enfant.

Figure 2 : fréquences d'amélioration déclarée de l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle par rapport à l'avant-crise, selon le sexe et la situation familiale (en %)



Source : Enquête EpiCov, vagues 1, 2, 3 - 2020/21, INSERM/DREES.

Pratique de crise circonscrite au premier confinement pour certain-es, le télétravail s'est pour d'autres installé dans la durée — une diffusion qui s'est accompagnée d'une diversification des profils. Un peu plus d'un an après le début de la pandémie, les données EpiCov révèlent une forte association entre la pratique du télétravail et l'amélioration de l'articulation entre vie professionnelle et vie privée depuis l'avant-crise. Particulièrement marquée pour les parents — pour les pères comme pour les mères —, elle apparaît aussi plus prononcée pour les femmes sans enfant que pour les hommes sans enfant. Cette asymétrie pourrait refléter un maintien d'une faible implication des hommes dans les tâches domestiques et un investissement dans les activités

parentales, plus gratifiantes et en conformité avec les normes contemporaines de la paternité. À cet égard, il reste toutefois possible que les femmes puissent mieux organiser leur double charge grâce au télétravail, mais tout en assumant des responsabilités domestiques et parentales accrues. Ce mode d'organisation du travail ne s'avère toutefois pas lié à la dépression ou à l'anxiété, et ce quel que soit le sexe ou la situation familiale.

Plus positifs que les résultats d'autres analyses conduites à des stades antérieurs de l'épidémie (par exemple Erb et al., 2022), ces constats sont certainement indissociables du contexte d'accalmie qui caractérise l'été 2021, et l'allègement de la charge supplémentaire de travail domestique et parental occasionnée par les contraintes sanitaires. Il reste à évaluer la persistance de ces effets hors contexte pandémique, maintenant que le télétravail est installé et routinier. En outre, afin de saisir plus finement les ressorts de son vécu, il reste à examiner ses répercussions sur les conditions de travail, en prenant en compte la diversité des situations de télétravail, par exemple en matière d'autonomie au travail, de maîtrise des outils informatiques, ou encore de modes de coopération.

RÉFÉRENCES

Erb, L., Inan, C., Beatriz, M., Bègue, M., Coutrot, T., Do, T., Duval, M., Mauroux, A., Rosankis, E. (DARES), 2022, « Télétravail durant la crise sanitaire. Quelles pratiques en janvier 2021 ? Quels impacts sur le travail et la santé ? », *Dares Analyses*, n° 9, mai.

Hallépée, S., Mauroux, A., 2019, « Quels sont les salariés concernés par le télétravail ? », *Dares Analyses*, n° 051, novembre.

Pénicaud, E., 2023, « Une photographie du marché du travail en 2022 », *Insee Première*, n° 1941, mars.

Lyttelton, T., Zang, E., Musick, K., 2022, "Telecommuting and gender inequalities in parents' paid and unpaid work before and during the COVID-19 pandemic", *Journal of Marriage and Family*, 84(1), 230-249. DOI : <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/jomf.12810>

Reboul, E., Pailhé, A., Counil, E., 2023, « Expérience et intensité du télétravail : quels liens avec le bien-être après une année de crise sanitaire ? », *Population*, 79, 528-558. DOI : <https://doi.org/10.3917/popu.2303.0523>

Vayre, É., 2019, « Les incidences du télétravail sur le travailleur dans les domaines professionnel, familial et social », *Le travail humain*, 82 (1), 1-39. DOI : <https://www.cairn.info/revue-le-travail-humain-2019-1-page-1.htm>

Les actualités du Centre d'études de l'emploi et du travail (dernières publications, colloques et séminaires) sont en ligne sur le site : ceet.cnam.fr
Elles sont également disponibles via les comptes X @CeetEtudes et LinkedIn Cnam-CEET.

Centre d'études de l'emploi et du travail

29, promenade Michel Simon - 93166 Noisy-le-Grand CEDEX

Directrice de publication : Christine Erhel - Responsable éditorial et relations Presse : Bilel Osmane - bilel.osmane@lecnam.net

Mise en page : Ad Tatum - Dépôt légal : 1805-066 - Février 2024 - ISSN : 1767-3356

Ce numéro est en accès libre et sous licence Creative Commons