

Adopter le télétravail ? L'impact du travail à distance sur le bien-être¹

Résumé

Avec la crise du Covid-19 et le confinement, un quart des salariés sont brusquement passés au télétravail. Une grande enquête britannique nous permet de mettre en évidence l'impact positif en moyenne de cette réorganisation sur la satisfaction dans la vie. Concernant la santé mentale, les nouveaux télétravailleurs l'ont initialement vue se dégrader, et ce n'est qu'au bout de quelques mois qu'ils se sont adaptés et que leurs indicateurs de santé mentale ont rattrapé puis dépassé ceux de leurs collègues restés au bureau. Ces effets positifs ne concernent pas tous les groupes de la population de manière identique. Ils sont plus forts pour les couples et les personnes en zone rurale.

Guillaume Gueguen

guillaume.gueguen@cepremap.org

CEPREMAP

Claudia Senik

senik@pse.mail.eu

Sorbonne-Université,
PSE et CEPREMAP

Guillaume Gueguen et Claudia Senik, « Adopter le télétravail ? L'impact du travail à distance sur le bien-être », Observatoire du Bien-être du CEPREMAP, n°2022-01, 03 janvier 2021.

¹Cette note reprend les éléments du Docweb Cepremap [2022-01](#) de Guillaume Gueguen et Claudia Senik.

1. Introduction

En 2020, la crise du coronavirus a bouleversé nos modes de vie en imposant des mesures de distanciation sociale et le recours massif et soudain au télétravail dans la plupart des pays. Si le travail à distance devait s'installer largement et durablement, cela entraînerait des conséquences importantes et multifformes, en particulier sur le coût du travail, le prix du foncier, l'occupation du territoire, la nature du salariat, etc. Au cours de l'année 2020, les ajustements nécessaires au travail à distance ont été réalisés et le stigmate qui lui était associé a disparu. Du point de vue des entreprises, l'opportunité de conserver le travail à distance dépendra des effets de ce dernier sur la productivité. Du point de vue des salariés, c'est l'effet sur leur bien-être qui sera décisif. Cette note se place du point de vue des travailleurs : le télétravail peut-il être bénéfique à leur bien-être ?

Jusqu'à présent, les études empiriques portant sur le sujet ont été peu concluantes. Les études réalisées avant la pandémie, lorsque la proportion de télétravailleurs ne dépassait pas 3%, ont produit des résultats très divergents. Quant aux travaux réalisés pendant le Covid, peu sont en mesure de distinguer l'impact du télétravail en tant que tel de celui du contexte de crise sanitaire, car il faut pour cela disposer d'enquêtes qui suivent les mêmes personnes avant et pendant la crise, de manière à mesurer l'évolution de leur bien-être subjectif au moment où elles adoptent le télétravail. C'est précisément ce que permet l'enquête britannique UKLHS (voir Encadré 1).

Encadré 1 : Structure des données utilisées

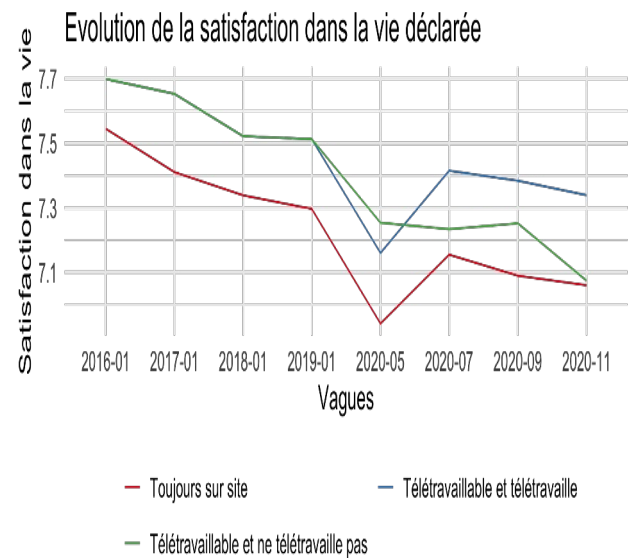
Pour étudier l'impact du télétravail sur le bien-être, nous utilisons les données de l'enquête UKHLS (UK Household Longitudinal Survey), un panel britannique annuel contenant des informations sur de nombreuses dimensions de la vie des habitants (marché du travail, satisfaction, logement, santé, etc.). En 2020, le UKHLS a mis en place un module spécial Covid-19 comportant des questions adaptées à la crise sanitaire (Understanding Society 2020a, 2020b). En restreignant notre échantillon aux personnes en emploi, nous pouvons suivre en moyenne 3700 individus au cours de quatre années avant-crise (de 2016 à 2019) puis des quatre vagues d'enquête de la période Covid-19 (de mai à novembre 2020).

2. Télétravail et bien-être : ce que nous savions avant la pandémie

La relation entre travail et bien-être subjectif est bien documentée²; elle comporte notamment quatre canaux importants, à savoir l'autonomie, le capital social, les perspectives d'évolution et le sens donné au travail. Or, chacun de ces canaux est susceptible d'agir dans des directions opposées quand le travail se fait à domicile³, si bien que l'effet net du télétravail sur le bien-être est a priori ambigu. Le tableau 1 ci-dessous résume les effets potentiellement positifs ou négatifs du travail à distance.

3. Adopter le télétravail : des effets négatifs qui disparaissent et des effets positifs qui apparaissent avec le temps

Comme l'enquête interroge les gens quatre fois au cours de l'année 2020, nous observons de nombreux individus qui pratiquent le télétravail lors d'une vague d'enquête, mais pas systématiquement à toutes les



source : Understanding Society 2016-2020

Figure 1 : Évolution de la satisfaction dans la vie. (Moyennes par groupe et par vague)

² Voir notamment Senik C. (2020). *Bien-être au travail : ce qui compte*, Presses de SciencesPo ou *Le Bien-être en France, Rapport 2020*, chapitre 5.1.

³ Le télétravail ne s'effectue pas nécessairement à domicile. Il s'agit cependant du cas le plus général, en particulier durant la période de pandémie où bibliothèques, cafés et tiers lieux étaient généralement fermés ou d'accès limité.

vagues. Nous supposons que ceci dépend surtout de la politique de confinement du gouvernement ou de la décision de l'employeur et non de la volonté du travailleur lui-même, étant donné le contexte. Nous revenons à la fin de cette note sur cette hypothèse.

Commençons par suivre les trajectoires de bien-être subjectif de trois groupes différents (Figure 1) : les personnes à qui leur profession ne permet pas de travailler à distance (courbe rouge), celles qui le peuvent

et sont effectivement en télétravail au moment où l'enquête les interroge (courbe bleue) et celles qui le peuvent mais ne sont pas en télétravail au moment où elles répondent à l'enquête (courbe bleue puis verte). Nous mesurons leur satisfaction dans la vie (auto-déclarée sur une échelle de 1 à 7) ainsi que les 12 dimensions de la santé mentale relevées par le General Health Questionnaire (voir Annexe) qui conduisent à un score synthétique allant de 0 (très mauvaise santé mentale) à 12 (très bonne santé mentale).

Tableau 1: Effets positifs et négatifs attendus du télétravail

	Effet positif du télétravail	Effet négatif du télétravail
Autonomie	Une planification du travail et des méthodes de travail plus personnalisées.	On redoute une surveillance électronique redoublée.
Équilibre travail / famille	Flexibilité dans l'enchaînement des tâches privées et professionnelles au cours de la journée.	Perméabilité de la frontière entre travail et famille : interruptions du travail et intrusions du travail dans la vie privée.
Capital social	Soulager de l'impact toxique des conflits et tensions interpersonnels éventuels.	Appauvrissement des relations interpersonnelles entre collègues et diminution de l'identité au travail.
Perspective d'évolution dans l'entreprise	Égaliser le terrain de jeu en gommant les aspects informels de la concurrence entre travailleurs.	Moindre visibilité des dynamiques de promotion.
Temps de trajet domicile-travail	Temps de trajets réduits, sachant qu'au-delà de trente minutes, ces derniers exercent un impact négatif sur la santé et le bien-être subjectif des travailleurs.	

Du point de vue de la santé mentale, les différents types de profession ne se distinguent pas avant la crise sanitaire, entre 2016 et 2020, mais cette dernière touche plus durement ceux dont l'activité peut être exercée à distance (Figure 2). En mai 2020, la santé mentale des télétravailleurs se dégrade plus que celle des individus travaillant sur site, que leur travail soit

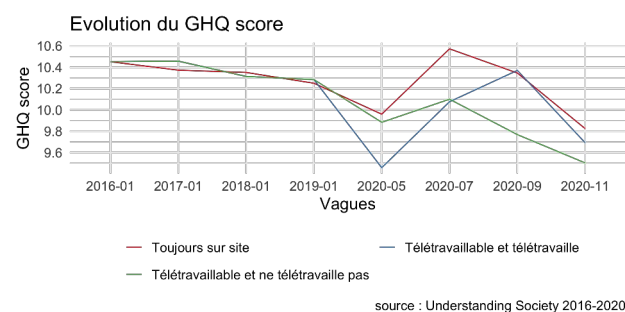


Figure 2 : Evolution du score de santé mentale du GHQ. (Moyennes par groupe et par vague)

praticable à distance ou non. Par la suite, dès juillet 2020, la santé mentale des télétravailleurs s'améliore rapidement, et cette tendance se poursuit entre juillet et septembre 2020.

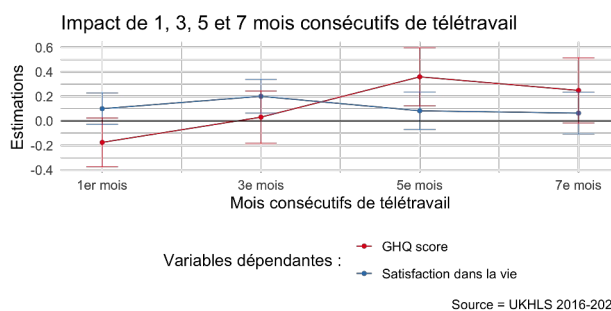


Figure 3 : Impact de plusieurs mois consécutifs en télétravail sur le GHQ et la satisfaction dans la vie (voir encadré 4).

Ainsi, le passage au télétravail semble-t-il avoir été difficile au début de sa mise en place, pour faire place en-

suite, après quelques mois, à un phénomène d'adaptation favorable à la santé mentale.

La figure 3 illustre ce processus d'adaptation. Elle représente l'impact de télétravailler pendant un mois, trois mois consécutifs, cinq mois consécutifs, ou sept mois consécutifs, par rapport au fait de rester sur site tout le temps. L'équation de cette estimation économétrique est décrite dans l'encadré 4. Comme on le voit, la santé mentale se dégrade le premier mois et l'effet du télétravail ne devient positif qu'au bout du cinquième mois consécutif. En revanche, l'effet positif du télétravail sur la satisfaction dans la vie est immédiat et constant.

Encadré 2 : Identification des métiers praticables à distance

Nous nous intéressons aux personnes qui ne télétravaillaient pas avant la crise sanitaire et adoptent le travail à distance à cause du confinement. Ceci nous permet d'éviter les biais d'auto-sélection dans le télétravail. Nous considérons comme exerçant un métier praticable à distance, toute personne que nous observons en travail à distance au moins une fois durant la crise de 2020.

Pour être plus précis, il est possible de s'intéresser aux dimensions de la santé mentale qui conduisent à ce résultat. Au début de la crise sanitaire, le principal problème des télétravailleurs a été la difficulté de se concentrer et le sentiment d'être inutile, mais au bout de quelques mois, ces effets négatifs disparaissent (Figure 4) ou s'inversent (Figure 5).

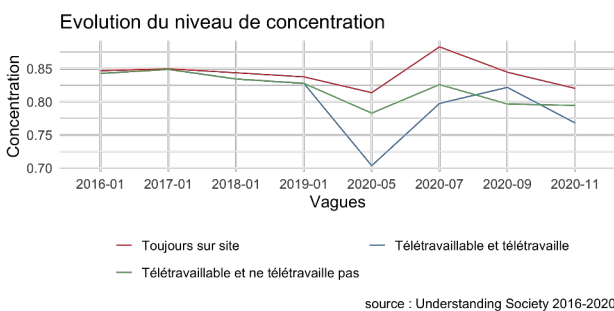


Figure 4 : Évolution du niveau de concentration (voir Annexe).

Il en va de même pour la difficulté à prendre des décisions. Des estimations économétriques confirment que ces résultats sont estimés avec une précision suffisante.

4. Le télétravail bénéficie particulièrement aux personnes en couple ou vivant en zone rurale

Le télétravail ne profite pas à tous de la même manière. En ce qui concerne la satisfaction dans la vie, ce sont surtout les personnes vivant en couple et les personnes sans enfants à charge qui ont vu leur satisfaction dans la vie augmenter dans les périodes où elles travaillaient à distance. Concernant la santé mentale, les bénéficiaires du télétravail concernent surtout les personnes vivant en zone rurale, bien que les parents et les personnes en couple connaissent également quelques améliorations. Les télétravailleurs ruraux par exemple ont mieux dormi et vu leur stress et leur exposition à la dépression diminuer, et au total, leur bien-être psychologique (GHQ) a augmenté par rapport à celui des citadins

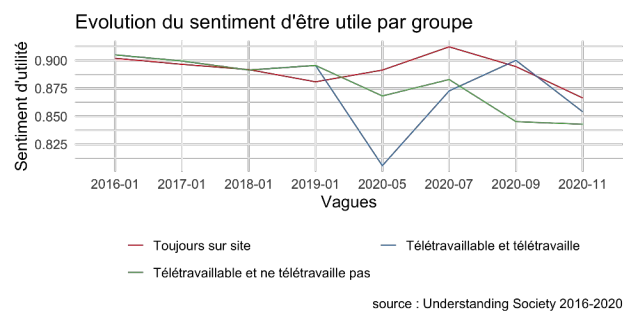


Figure 5 : Évolution du sentiment d'être utile (voir Annexe).

5. Conclusion

En 2020, le passage au télétravail a fini par être favorable, en moyenne, au bien-être des individus. Il a amélioré leur satisfaction dans la vie, ainsi que leur santé mentale au bout de quelques mois. Si cette organisation devait se pérenniser, il faudrait néanmoins être attentif à certains effets négatifs, surtout au moment de la mise en place du travail à distance, notamment sur le sentiment d'utilité et la capacité de prendre des décisions. De plus, le travail n'a pas eu le même effet selon les personnes. S'il offre une flexibilité adaptée à certains profils, il peut être difficile à vivre pour d'autres.

Ce travail repose sur l'analyse d'une situation où le passage au télétravail a été imposé à tous par la pandémie et le confinement. Dans ce contexte, l'amélioration de la santé mentale des télétravailleurs avec le temps peut être interprétée comme le résultat d'un processus d'adaptation. Mais elle pourrait également refléter en partie un mécanisme d'auto-sélection des individus

dans le télétravail, au sens où ceux qui avaient le choix et à qui ce dispositif convenait l'ont conservé au lieu de retourner travailler sur site, d'où l'amélioration de leur bien-être subjectif. Même si tel était le cas, il s'agit d'un résultat instructif. En effet, si le télétravail peut améliorer le bien-être de certains individus mais pas de tous, encore faut-il qu'il leur soit proposé. A la sortie de la crise sanitaire, la question se posera aux entreprises et aux partenaires sociaux de permettre aux salariés de travailler à distance un certain nombre de jours par semaine, et non de les y obliger. Cette étude montre que cette nouvelle liberté sera favorable à une majorité de travailleurs.

6. Références

Alezra D., Hoibian S., Perona M. et Senik C. (2020). « Heurs et malheurs du confinement », Observatoire du Bien-être du CEPREMAP, n°2020-07.

7. Annexe

Modalités du *General Health Questionnaire*

- Have you recently been able to concentrate on whatever you're doing? (0 = Less than usual / Much less than usual, 1 = Better than usual / Same as usual)
- Have you recently lost much sleep over worry? (0 = Rather more than usual / Much more than usual, 1 = Not at all / no more than usual)
- Have you recently felt that you were playing a useful part in things? (0 = Much less than usual / Less so than usual, 1 = More so than usual / Less so than usual)
- Have you recently felt constantly under strain? (0 = Much more than usual / Rather more than usual, 1 = Not at all / No more than usual)
- Have you recently felt you couldn't overcome your difficulties? (0 = Much more than usual / Rather more than usual, 1 = Not at all / No more than usual)
- Have you recently been feeling unhappy or depressed? (0 = Much more than usual / Rather more than usual, 1 = No more than usual / Not at all)
- Have you recently been losing confidence in yourself? (0 = Much more than usual / Rather more than usual, 1 = Not at all, No more than usual)
- Have you recently been thinking of yourself as a worthless person? (0 = Much more than usual / Rather more than usual, 1 = Not at all / No more than usual)
- Have you recently been feeling reasonably happy, all things considered? (0 = Much less than usual / Less so than usual, 1 = More so than usual / About the same as usual)
- Have you recently felt capable of making decisions about things? (0 = Much less capable / Less so than usual, 1 = More so than usual / Same as usual)
- Have you recently been able to face up to problems? (0 = Much less able / Less able than usual, 1 = Same as usual / More so than usual)

Perona M. et Senik C. eds. (2020). *Le Bien-être en France, Rapport 2020*, chapitre 5.1 Observatoire du Bien-être du CEPREMAP.

Senik C. (2020) *Bien-être au travail : ce qui compte*. Presses de SciencesPo.

Understanding Society. 2020a. "The UK Household Longitudinal Panel Survey Covid-19 @ONLINE." 2020. <https://www.understandingsociety.ac.uk/documentation/covid-19>.

———. 2020b. "The Uk Household Longitudinal Panel Survey @ONLINE." 2020. <https://www.understanding-society.ac.uk/documentation/mainstage>.

- Have you recently been able to face up to problems? (0 = Much less able / Less able than usual, 1 = Same as usual / More so than usual)
- Have you recently been able to enjoy your normal day-to-day activities? (0 = Much less than usual / Less so than usual, 1 = Same as usual / More so than usual)

Les modalités correspondantes aux situations de bonne santé mentale sont codées en 1, celles correspondants aux situations de mauvaise santé mentale en 0. Le GHQ score est obtenu en sommant le résultat de chacune des 12 questions. Il se situe donc entre 0 (détresse psychologique) et 12 (Très bonne santé mentale).

Données et stratégie d'identification

Nous identifions les métiers praticables à distance (ITT) en supposant que toutes les personnes exerçant un tel métier ont effectivement télétravaillé au moins un mois depuis la crise du coronavirus. Il se trouve que toutes ces personnes n'ont pas constamment pratiqué le travail à distance pendant la crise du Covid-19, si bien qu'à chaque période, les individus qui ont un métier praticable à distance (ITT) travaillent effectivement depuis leur domicile (Treated) ou non. On estime alors l'impact du télétravail en comparant le bien-être d'une personne qui est en train de travailler à distance à celui d'une personne semblable dont le métier est praticable à distance mais qui ne télétravaille pas au moment de l'enquête. Cette méthode correspond à une stratégie d'identification selon des estimations en double différence avec des effets fixes individuels et temporels. Les estimations comportent les variables de contrôle suivantes : l'âge, l'âge au carré, l'éducation, le revenu, la taille du ménage, le nombre d'heures travaillées, le sexe, le fait de vivre en couple, en zone rurale, et d'être parent d'un enfant de moins de 15 ans. De plus, on interagit tous ces contrôles, ainsi que le fait d'avoir un métier praticable à distance (ITT), avec les périodes Covid, pour prendre en compte la réaction hétérogène de la population face au Covid-19. Les équations estimées sont les suivantes :

$$(1) Y_{i,t} = \alpha + \beta * Covid_t + \gamma * ITT_i + \phi * Covid_t * ITT_i + \delta * Treated_{i,t} + \theta * X_{i,t} + \psi * X_{i,t} * Covid_t + W_t + \mu_i + \epsilon_{i,t}$$

avec : $Treated_{i,t} = Covid_t * ITT_i * Telework_{i,t}$

Pour étudier les effets temporels, on utilise l'équation suivante :

$$(2) Y_{i,t} = \alpha + \beta * Covid_t + \gamma * ITT_i + \phi * Covid_t * ITT_i + \delta_1 * Treated * [1stWave] + \delta_2 * Treated * [2ndWave] + \delta_3 * Treated * [3rdWave] + \delta_4 * Treated * [4thWave] + \theta * X_{i,t} + \psi * X_{i,t} * Covid_t + W_t + \mu_i + \epsilon_{i,t}$$

Les coefficients δ_1 , δ_2 , δ_3 , δ_4 nous permettent d'identifier l'effet de télétravailler pendant une vague, deux vagues (trois mois) consécutives, trois vagues consécutives (cinq mois) ou quatre vagues consécutives (7 mois).

Enfin, dans le but d'étudier les résultats différenciés selon les groupes de la population, par exemple selon que les gens vivent en couple ou non, nous utilisons l'équation suivante :

$$(3) Y_{i,t} = \alpha + \beta * Covid_t + \gamma * ITT_i + \phi_1 * Covid_t * ITT_i + \phi_2 * ITT_i * couple_{i,t} + \phi_3 * Covid_t * couple_{i,t} + \phi_4 * Covid_t * couple_{i,t} * ITT_i + \delta * Treated_{i,t} + \delta_c * Treated_{i,t} * couple_{i,t} + \theta * X_{i,t} + \psi * X_{i,t} * Covid_t + W_t + \mu_i + \epsilon_{i,t}$$

En ajoutant à l'équation (1) des termes d'interaction, on contrôle le fait d'être en couple ($\theta * X_{i,t}$), la réaction des couples au Covid-19 ($\phi_3 * Covid_t * couple_{i,t}$), le fait d'être en couple et d'avoir un métier praticable à distance ($\phi_2 * ITT_i * couple_{i,t}$), et enfin l'interaction entre notre variable de traitement et le fait de vivre en couple. Cette spécification économétrique permet d'étudier séparément l'effet d'être célibataire pendant le télétravail (δ), l'effet additionnel d'être en couple pendant le télétravail (δ_c), et enfin, l'effet total d'être en couple pendant le télétravail ($\delta + \delta_c$).

CEPREMAP

CENTRE POUR LA RECHERCHE ECONOMIQUE ET SES APPLICATIONS

Le CEPREMAP est né en 1967 de la fusion de deux centres, le CEPREL et le CERMAP, pour éclairer la planification française grâce à la recherche économique.

Le CEPREMAP est, depuis le 1er janvier 2005, le Centre Pour la Recherche Economique et ses Applications. Il est placé sous la tutelle du Ministère de la Recherche. La mission prévue dans ses statuts est d'assurer une interface entre le monde académique et les administrations économiques.

Il est à la fois une agence de valorisation de la recherche économique auprès des décideurs, et une agence de financement de projets dont les enjeux pour la décision publique sont reconnus comme prioritaires.

<http://www.cepremap.fr>

Observatoire du Bien-être

L'Observatoire du bien-être au CEPREMAP soutient la recherche sur le bien-être en France et dans le monde. Il réunit des chercheurs de différentes institutions appliquant des méthodes quantitatives rigoureuses et des techniques novatrices. Les chercheurs affiliés à l'Observatoire travaillent sur divers sujets, comme des questions de recherche fondamentales telles que la relation entre éducation, santé et bien-être, l'impact des relations avec les pairs sur le bien-être, la relation entre le bien-être et des variables cycliques tels que l'emploi et la croissance et enfin l'évolution du bien-être au cours de la vie. Un rôle important de l'Observatoire est de développer notre compréhension du bien-être en France : son évolution au fil du temps, sa relation avec le cycle économique, les écarts en termes de bien-être entre différents groupes de population ou régions, et enfin la relation entre politiques publiques et bien-être.

<http://www.cepremap.fr/observatoire-bien-etre>

<https://twitter.com/ObsBienEtre>

Directeur de publication

Mathieu Perona

Directrice scientifique

Claudia Senik

Comité scientifique

Yann Algan

Andrew Clark

Sarah Flèche

Observatoire du Bien-être du CEPREMAP

48 Boulevard Jourdan

75014 Paris – France

+33(0)1 80 52 13 61

Collection *Notes de l'Observatoire du Bien-être*, ISSN 2646-2834