

sous la direction de  
Mathieu Perona et Claudia Senik



# Le Bien-être en France *Rapport* 2022

Observatoire du Bien-être

**CEPREMAP**

CENTRE POUR LA RECHERCHE ECONOMIQUE ET SES APPLICATIONS

# Le Bien-être en France

## Rapport 2022

**Observatoire du Bien-être du Cepremap**

Sous la direction de **Mathieu Perona et Claudia Senik**

Collège scientifique : **Yann Algan, Andrew Clark, Sarah Flèche**

Conseillère scientifique : **Elizabeth Beasley**

Assistants de recherche : **Dylan Alezra et Corin Blanc**

Directeur de la publication : **Daniel Cohen**

Citation : Mathieu Perona (dir.) et Claudia Senik (dir.). 2023. *Le Bien-être en France, Rapport 2022*. Paris : Observatoire du bien-être, Cepremap. <https://www.cepremap.fr/publications/le-bien-etre-en-...nce-rapport-2022/>

Ce rapport s'appuie sur les *Notes* publiées par l'Observatoire au cours des années 2022 et 2023, ainsi que sur les notes de conjoncture publiées trimestriellement

© Les éditions du Cepremap, 2023  
48, boulevard Jourdan – 75014 Paris  
[www.cepremap.fr](http://www.cepremap.fr)

ISBN 978-2-9564629-4-1

# 3. Le grand bouleversement du télétravail

Mesure d'urgence adoptée lors de la pandémie, le télétravail s'est durablement installé dans nos pratiques. La plupart des entreprises et administrations qui le peuvent proposent aujourd'hui à leurs salariés une ou plusieurs journées de télétravail, et cette option constitue un argument déterminant pour attirer les talents. Le débat sur le télétravail, qui date d'avant la pandémie, montrait déjà comment ses avantages peuvent être retournés en inconvénients : autonomie mais risque d'isolement, flexibilité dans l'articulation des temps de vie mais empiètement du professionnel sur le personnel, meilleures conditions pour se concentrer mais perte des relations informelles, etc.

Un seul élément échappe à cette ambiguïté. Il s'agit des temps de trajet que le télétravail permet d'économiser, ce qui, en tant que tel est indiscutablement un élément positif. Nous commençons donc par présenter les résultats de la recherche sur l'impact des trajets domicile-travail sur le bien-être. Le coût psychologique et physique de ces trajets est souvent sous-estimé au moment du choix des lieux de résidence et de travail. Or, il a brutalement été mis en évidence par le basculement d'un grand nombre de salariés en télétravail, et il joue aujourd'hui un grand rôle dans l'attachement à ce nouveau dispositif.

Au-delà de la seule question des temps de transport, l'expérience du télétravail durant les périodes de confinement est riche d'enseignements sur la manière dont cette organisation agit sur le bien-être. Parce que la pratique du travail intégralement à distance semble finalement plutôt défavorable au bien-être et à la santé mentale, il n'est pas étonnant de voir se généraliser les modes d'organisation hybrides.

## 3.1 Le coût exorbitant des trajets domicile-travail

Se rendre sur son lieu de travail et en revenir occupe près d'une heure par personne et par jour travaillé en France, ce qui nous positionne parmi les pays européens où ces trajets sont les plus longs<sup>1</sup>. Mais aujourd'hui, l'expérience du télétravail, l'augmentation du coût financier de ces

---

1. Lecomte (2019) donne un temps moyen de 1 h 23 par jour travaillé et par personne, tandis que la DARES (2015) donne une moyenne de 50 minutes. Les deux études s'appuient sur des chiffres de 2010, mais diffèrent dans le périmètre exact des trajets pris en compte. L'enquête plus récente de Pearce *et al.* (2020) sur des données 2019 parvient également à un décompte proche de 50 minutes en moyenne.

migrations pendulaires et la prise de conscience de leur coût écologique viennent interroger la place à leur donner. Du côté du bien-être subjectif, les enquêtes d'emploi du temps montrent que les transports font partie des moments les plus désagréables de la journée. Elles mettent en évidence des effets de seuils – les trajets trop longs pèsent lourdement sur la satisfaction, et des différences selon le mode de transport choisi. Mais peut-être ces inconvénients sont-ils correctement pris en compte par ceux qui acceptent de subir de longs trajets en échange d'un meilleur emploi ou d'un meilleur logement ? Ce n'est pas ce que suggèrent les recherches sur le sujet. Nous en proposons ici un tour d'horizon, largement appuyé sur la revue critique pluridisciplinaire réalisée par Chatterjee *et al.* (2020).

## LES DÉPLACEMENTS DOMICILE-TRAVAIL EN FRANCE

De nombreux travaux donnent une image détaillée des déplacements entre travail et domicile, y compris des différences entre genres, territoires et catégories socio-professionnelles en France (voir par exemple (Lecomte 2019) et (Pearce *et al.*, 2020) déjà cités). Sans vouloir les restituer intégralement ici, nous en présentons ici quelques éléments essentiels. En premier lieu, la voiture individuelle reste le mode de transport le plus utilisé en France, à 74 %, suivie par les transports en commun (16 %), la marche (6 %), et le vélo (2 %). Dans le choix du mode de transport, la distance domicile-travail détermine le recours à la marche ou au vélo plutôt qu'aux transports en commun ou à la voiture – cette dernière restant majoritaire même pour les distances de moins de deux kilomètres (Figure 3.1)<sup>1</sup>. Le choix du mode de transport dépend beaucoup de l'offre disponible. Ceci est évident pour les transports en commun, mais aussi pour la marche ou le vélo, qui ne peuvent être envisagés au quotidien que si le trajet propose des infrastructures adaptées et sécurisées.

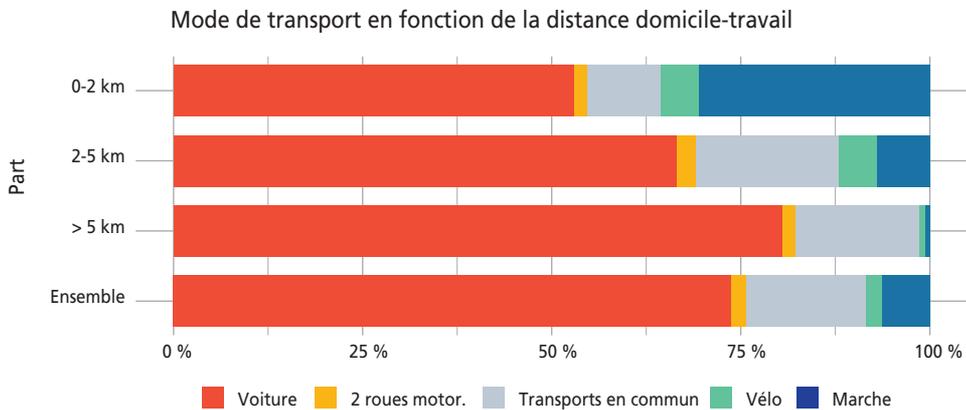


Figure 3.1

En second lieu, il importe de distinguer distance et temps de transport. Ainsi, ce sont les habitants des zones périurbaines qui parcourent le plus de distance – et donc qui sont les plus exposés

1. Comme le signalent les autrices de (Lecomte 2019), d'autres éléments pèsent sur la décision du mode de transport, comme par exemple accompagner ses enfants dans un établissement plus éloigné du domicile que ne l'est le lieu de travail.

au coût des carburants – mais ce sont les habitants des centres des grandes métropoles qui passent le plus de temps à se rendre sur leur lieu de travail.

En troisième lieu, les écarts entre catégories socio-professionnelles font apparaître un paramètre supplémentaire, celui de la vitesse moyenne. Ainsi, les cadres parcourent à la fois des distances plus élevées et mettent en moyenne plus longtemps à se rendre à leur travail, mais avec une vitesse moyenne plus rapide. Travaillant plus souvent au cœur des métropoles, ils bénéficient des réseaux de transport en commun les plus efficaces, même s'ils habitent plus loin. En revanche, les employés ont des navettes plus courtes, mais plus lentes. Les ouvriers, de leur côté, ont des temps et des distances de déplacement dans la moyenne, mais ont plus que les autres catégories recours à la voiture, habitant ou travaillant dans des zones moins bien dotées en transport en commun.

## UN MAUVAIS MOMENT À PASSER ?

Sur le plan affectif, le temps passé à se rendre au travail est l'un de ceux qui génèrent le plus de sentiments négatifs et le moins de sentiments positifs<sup>1</sup>. Sans surprise, la sensation qui domine est celle du stress, qui est particulièrement forte chez les automobilistes. Au rebours de la promesse d'autonomie de l'automobile, les déplacements domicile-travail se caractérisent souvent par la frustration du désir de contrôler la situation et le temps de parcours. De ce fait, ce sont les marcheurs qui pâtissent le moins, car l'usage du transport en commun réduit également le sentiment de contrôle, tandis que les cyclistes souffrent de leur sentiment de vulnérabilité dès lors que les infrastructures ne sont pas complètement adaptées. Les femmes sont plus fréquemment stressées que les hommes par leurs trajets domicile-travail. Plus souvent en charge de l'accompagnement des enfants, elles sont plus contraintes que les hommes par des horaires externes.

Deux faits majeurs émergent des enquêtes disponibles. D'abord, la satisfaction à l'égard des temps de transports est d'autant plus élevée que cette durée est courte<sup>2</sup>, ce qui suggère que ces trajets sont vus comme un mal nécessaire. Ensuite, à durée égale, les gens qui marchent ou vont à vélo ont une opinion plus positive de leurs trajets que les automobilistes, les transports en commun arrivant en dernière position. En moyenne, lire, écouter de la musique ou méditer dans les transports en commun ne suffit pas à compenser les inconvénients des heures de pointe.

La quasi-totalité de ces études reposent, nous y reviendrons, sur des corrélations. Les automobilistes sont en moyenne moins satisfaits que les cyclistes, mais que se passe-t-il quand un automobiliste prend un vélo ? Les expériences sont encore rares, mais une expérimentation hollandaise reposant sur des accès différents à l'achat de vélos électrique suggère que ce mode de transport est plébiscité par les anciens automobilistes.

## DES CONSÉQUENCES EN CHAÎNE

Comme il n'y a que 24 heures dans une journée, le temps passé dans les transports est utilisé au détriment d'autres activités. Les enquêtes d'emploi du temps montrent que des trajets plus longs sont associés avec un temps moindre passé avec les amis, en loisirs ou en activité physique, et

1. Sauf mention contraire, les éléments présentés ici proviennent de la revue de littérature effectuée par Chatterjee *et al.* (2020).

2. Au moins jusqu'à 90 minutes. Au-delà, on rentre souvent dans le domaine de trajets professionnels plus rares et qui peuvent être réalisés dans de meilleures conditions de confort, à l'image d'une cadre se rendant une fois par semaine dans un établissement de son entreprise en prenant un train à grande vitesse.

avec la famille pour les hommes. Cela se traduit par une satisfaction plus faible à l'égard de ses relations sociales et de ses loisirs, et certaines études mettent en évidence une moindre confiance dans les autres chez les personnes ayant des temps de trajet élevé.

Le stress des trajets ne disparaît pas dès l'arrivée sur son lieu de travail. Plusieurs enquêtes mettent ainsi en évidence un impact négatif sur la première partie de la journée de travail en fonction de la durée et du niveau de stress des déplacements en voiture ou en transport en commun. Le cas du vélo est plus ambigu car l'effet positif de l'activité physique sur le bien-être est souvent réduit par le stress de la circulation. Certes les personnes qui le pratiquent ont, en moyenne, un indice de masse corporelle plus faible, se sentent en meilleure santé, et sont moins souvent absentes pour cause de maladie que les automobilistes. Mais le sens de la causalité n'est pas totalement univoque puisqu'il faut être sportif et en bonne santé pour privilégier ce type de transport actif. D'autant que les **inégalités sociales de santé** se conjuguent avec des inégalités d'accès au logement et à l'emploi, qui conditionnent largement le fait d'avoir ou non le choix de son mode de déplacement.

Lorsque le choix est possible, deux limites fréquemment évoquées à l'adoption de la marche ou du vélo sont l'exposition plus élevée à la pollution – au moment où il y a le plus de voitures sur la route – et un effet de compensation, les déplacements actifs venant se substituer à d'autres activités physiques. Pourtant, les enquêtes disponibles montrent que ces deux arguments ne sont pas fondés. Les bénéfices nets de l'activité physique, même dans un environnement pollué (hors pics de pollution), restent positifs. Et la bascule vers des modes de transport plus actifs s'accompagne en moyenne d'une augmentation modérée de l'activité physique.

## ET DANS L'ENSEMBLE ?

Certes, mes trajets domicile-travail sont longs et stressants, mais s'ils me permettent d'exercer une activité professionnelle bien rémunérée et épanouissante, le jeu n'en vaut-il pas la chandelle ? En d'autres termes, observe-t-on sur la satisfaction dans la vie, une mesure plus générale et évaluative, une compensation entre le coût subjectif du transport d'une part et les conditions d'habitat et de travail d'autre part ? La réponse est plutôt négative.

Toutes choses égales par ailleurs, on constate dans la quasi-totalité des enquêtes une relation négative entre le temps de trajet vers son travail et la satisfaction dans la vie, avec une pénalité particulièrement lourde pour les trajets longs (à partir d'une à deux heures par jour selon les enquêtes). À revenu égal, il vaut donc mieux habiter près de son lieu de travail. Le lieu d'habitation comme le lieu de travail sont toutefois le résultat de choix et de contraintes, ce qui rend les analyses sur une photo de la population difficiles à interpréter. Les enquêtes en panel, qui suivent les mêmes personnes sur plusieurs années, indiquent que la relation dépend de multiples facteurs, dont le pays, le territoire ou le genre. Ainsi, une analyse souvent citée sur le cas allemand (Stutzer et Frey 2008) met en évidence qu'un allongement du temps de transport de 18 minutes (par rapport au temps moyen) est associé à une perte de satisfaction de vie équivalente à un huitième de celle qu'on subit quand on perd son emploi. Intégrant l'effet des gains de salaire ou de confort du logement, cette évaluation indique que les membres du panel sont soit contraints d'accepter des temps de transport plus long, soit sous-estiment la perte de bien-être que ceux-ci vont engendrer.

On ne trouve toutefois pas d'impact similaire dans les données de panel britanniques : les pertes de satisfaction à l'égard du travail et des loisirs semblent compensées par les gains en salaire

et en confort. Cette compensation cache cependant des différences. Ainsi, les femmes les plus qualifiées subissent une pénalité importante du fait des temps de transport (Jacob *et al.*, 2019), cette augmentation traduisant souvent des choix contraints par la localisation de l'emploi de leur partenaire masculin, ce qui limite leurs propres opportunités.

## DES ÉVALUATIONS NÉCESSAIRES

Comme nous l'avons indiqué plus haut, la plupart de ces études reposent sur des corrélations, et ne permettent pas d'établir un strict lien de cause à effet, par exemple entre le mode de transport choisi et la satisfaction de vie. Des expérimentations larges d'incitations au changement du mode de transport seraient nécessaires pour évaluer plus rigoureusement l'effet sur le bien-être subjectif du passage à des déplacements plus actifs (en sus, évidemment, du gain écologique). Les ouvertures d'infrastructures – de la piste cyclable à la ligne de métro – sont encore trop rarement évaluées sous l'angle du bien-être. Les mesures de bien-être disponibles ne sont pas relevées avec une maille assez fine pour évaluer l'impact sur le bien-être de choix d'urbanisme – infrastructures de transport, développement de zones d'activités économiques et résidentielles, évolutions du réseau et du bâti.

La manière dont l'évolution des modes de travail et de transports affectent les différents groupes sociaux constitue une autre question largement ouverte, et qu'il faudra explorer si l'on veut aller au-delà de l'opposition caricaturale entre le cadre urbain qui peut se rendre au travail en vélo et l'employé qui doit traverser la moitié de l'agglomération en voiture sans réelle option de transport en commun. On manque également d'évaluation des externalités négatives de bruit et de pollution imposées par ceux qui prennent leur voiture aux heures de pointe sur l'ensemble des personnes présentes dans les zones traversées.

L'essentiel des recherches portent sur les déplacements dans ou autour de l'espace urbain. Il s'agit d'abord d'une question de données et de proportion : neuf Français sur dix vivent dans l'aire d'attraction d'une ville, dont la moitié dans le centre (de Bellefon *et al.*, 2020). Ainsi les trajets domicile-travail impliquent souvent un passage en ville, même pour les habitants des zones rurales. Les enjeux sont cependant différents dans ces dernières : la faible densité rend plus coûteuse la desserte par des transports en commun – quand elle existe – et les distances plus importantes limitent les possibilités de recours aux transports actifs, dont l'usage souffre aussi du manque d'équipements dédiés. L'évaluation de dispositifs spécifiques en train de se mettre en place (aide au covoiturage, transports en commun modulant leur trajet en fonction de la demande) bénéficieraient probablement d'une analyse en termes de bien-être subjectif.

Toutes ces observations semblent conduire à l'apologie du télétravail, source de bien-être pour les télétravailleurs eux-mêmes, ainsi que sur les autres, grâce à une moindre congestion des moyens de transport. De fait, l'économie des temps de transport constitue un des tous premiers motifs de satisfaction à l'égard du télétravail en Île-de-France (Brajon et Leroi, 2022). On pourrait redouter que les nouveaux télétravailleurs ne choisissent de vivre plus loin de leur emploi, en vue d'une meilleure qualité de vie, quitte à subir des trajets plus longs les jours de travail en présentiel. On ainsi a cru, pendant la pandémie, à un exode urbain à venir, mais rien de tel ne semble avoir été relevé en 2022 (Marie 2023). Faut-il donc réduire autant que possible le travail sur site, en profitant des possibilités nouvellement offertes par les technologies numériques ? Le chapitre suivant aborde cette question en élargissant l'étude de l'impact du télétravail sur le bien-être subjectif, au-delà de la question des trajets domicile-travail.

## BIBLIOGRAPHIE

- Bellefon, Marie-Pierre de, Pascal Eusebio, Jocelyn Forest, Olivier Pégaz-Blanc, et Raymond Warnod. 2020. « [En France, neuf personnes sur dix vivent dans l'aire d'attraction d'une ville](#) ». 211. Insee Focus. Paris : Insee.
- Brajon, Delphine et Pascale Leroi. 2022. « [Le télétravail s'installe durablement](#) ». 930. Note Rapide. Paris : Institut Paris Région.
- Chatterjee, Kiron, Samuel Chng, Ben Clark, Adrian Davis, Jonas De Vos, Dick Ettema, Susan Handy, Adam Martin, et Louise Reardon. 2020. « [Commuting and wellbeing : a critical overview of the literature with implications for policy and future research](#) ». *Transport Reviews* 40 (1) : 5-34.
- DARES. 2015. « [Les temps de déplacement entre domicile et travail : Des disparités selon l'organisation des horaires de travail](#) ». 2015-081. DARES Analyses. Paris : DARES.
- Jacob, Nikita, Luke Munford, Nigel Rice, et Jennifer Roberts. 2019. « [The Disutility of Commuting ? The Effect of Gender and Local Labor Markets](#) ». *Regional Science and Urban Economics* 77 (juillet) : 264-75.
- Lecomte, Constance. 2019. « [Se déplacer au quotidien : enjeux spatiaux, enjeux sociaux](#) ». En Détail. Paris : Observatoire des Territoires.
- Marie, Jean-Baptiste (dir.). 2023. *Exode urbain. Un mythe, des réalités*. Paris : Gip L'Europe des Projets Architecturaux et Urbains.
- Pearce, Marc, Sylvie Landrière, Christophe Gay, et Tom Dubois. 2020. « [Enquête nationale Mobilité et modes de vie 2020](#) ». Paris : Forum Vies Mobiles.
- Stutzer, Alois, et Bruno S. Frey. 2008. « [Stress That Doesn't Pay : The Commuting Paradox](#) ». *The Scandinavian Journal of Economics* 110 (2) : 339-66.

### 3.2 Faut-il abolir le lieu de travail ?

Pendant de longues années, les salariés ont rêvé de pouvoir travailler à distance au moins un jour par semaine, tout en se heurtant à la réticence sceptique des entreprises. Mais en mars 2020, le dispositif du télétravail, qui concernait moins de 5 % des travailleurs avant le Covid-19, a soudain été imposé à près de 40 % d'entre eux. Au terme de cette expérience de plus d'un an, reviendra-t-on au *statu quo ante* ? Ou bien, à l'inverse, se dirige-t-on vers un modèle d'entreprise totalement hors-les-murs ?

Dans la plupart des pays, le recours massif et forcé au télétravail chaque fois qu'il était possible d'exercer son emploi depuis son domicile a fait partie de la panoplie des interventions non pharmaceutiques contre la pandémie en 2020 et 2021. Variable selon les pays, ceci a concerné environ un tiers des emplois, principalement dans le secteur des services. Ce choc a provoqué l'accélération d'une évolution ancienne mais lente, conduite par la technologie numérique qui permet aux salariés de travailler en dehors des locaux de l'entreprise, à domicile, dans des bureaux distants ou dans des espaces de *co-working*. Cette extension des interactions à distance au moyen des technologies de l'information constituera certainement l'un des faits marquants de la pandémie de Covid-19.

Une fois la pandémie terminée, il est peu probable que l'on revienne au *statu quo ante*, car le stigmate potentiel qui était associé au travail à distance a disparu, et les travailleurs ainsi que les entreprises ont réalisé des investissements substantiels dans les équipements nécessaires pour travailler à domicile (Barrero, Bloom, et Davis 2021). Ainsi, dans le cas des États-Unis, la

proportion d'emplois qui pourraient techniquement passer au télétravail intégral serait d'environ 37 % à 45 %, et pourrait même atteindre des niveaux plus élevés dans certains secteurs et professions (Dingel et Neiman 2020 ; Dey *et al.*, 2020 ; Hensvik, Le Barbanchon, et Rathelot 2020). Les enjeux sont importants, car un passage massif et durable au télétravail déclencherait une chaîne de conséquences de grande ampleur, non seulement sur les modalités de travail, mais aussi sur l'occupation du territoire, le marché du logement, les coûts salariaux, les niveaux d'emploi et la croissance macroéconomique (Bergeaud et Ray 2021 ; Pabilonia et Vernon 2022).

Le maintien ou non du travail à domicile dépend de son impact sur la productivité (du côté de la demande de main-d'œuvre) et de la valeur que les travailleurs voient dans cet arrangement. Nous nous intéressons ici à l'offre de travail : le télétravail favorise-t-il le bien-être des travailleurs ?

Les sources du bien-être au travail sont connues : autonomie, qualité des relations humaines avec les collaborateurs, perspectives de progression et sens. Or, *a priori*, chacun de ces leviers est susceptible d'être soit activé, soit neutralisé par la distance à l'entreprise. On peut s'attendre, par exemple, à ce que le travail à distance soit favorable à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, à moins que la porosité entre ces deux domaines ne devienne une source de tension, notamment pour les femmes. Le travail à distance pourrait appauvrir les interactions interpersonnelles, affectant surtout ceux qui bénéficient de l'entreprise en tant que structure d'intégration sociale, mais il pourrait au contraire susciter de nouvelles formes de coopération horizontale<sup>1</sup>. Le travail à distance pourrait être favorable à l'expression de l'autonomie des travailleurs en leur permettant de planifier et d'organiser leur travail de façon plus personnalisée, ou bien au contraire, pour certains d'entre eux, s'accompagner d'une surveillance électronique redoublée. Seul l'allègement des contraintes liées aux trajets domicile-travail constitue une source de bien-être indiscutable. Que sait-on alors, empiriquement, sur le lien entre télétravail et bien-être subjectif ?

### QU'AVAIT-ON APPRIS AVANT LE COVID ?

Avant la crise sanitaire, et malgré la rareté du télétravail, qui ne concernait que 3 à 5 % des travailleurs dans les pays de l'OCDE (Pabilonia et Vernon 2022), de nombreuses études empiriques avaient examiné la relation entre le travail à domicile et le bien-être subjectif, sans pourtant parvenir à des résultats cohérents (Gajendran et Harrison 2007 ; Bailey et Kurland 2002). La seule observation univoque et systématique de ces études était le moindre effet bénéfique du travail à domicile sur la santé mentale et physique des femmes, par rapport à celle des hommes, celles-ci étant davantage accaparées par les tâches ménagères et les soins aux enfants lorsque les frontières entre travail et vie familiale s'estompent (Oakman *et al.*, 2020 ; Yang *et al.*, 2023 ; Xiao *et al.*, 2021). Pour le vérifier, il est utile d'exploiter les « enquêtes d'emploi du temps » qui renseignent sur les activités réalisées tout au long de la journée par les répondants (Lyttelton, Zang, et Musick 2020 ; Pabilonia et Vernon 2022). On constate alors que le si télétravail augmente le temps consacré à la garde des enfants, tant pour les pères que pour les mères, ces dernières consacrent relativement plus de temps aux travaux ménagers et sont plus susceptibles de travailler en présence d'un enfant que les pères. Au total, le télétravail accroît les écarts entre les sexes en matière de travail domestique. Ces données montrent aussi que le télétravail se traduit par un gain de temps et de flexibilité importants, que les enfants et les parents passent plus de temps ensemble, ce qui est probablement bénéfique pour leur bien-être, mais que les télétravailleurs

1. Voir par exemple Hergeux (2023).

passent plus de temps seuls. C'est peut-être pourquoi ils ne jouissent pas nécessairement d'une meilleure santé mentale (Song, Guo, et Zhang 2019 ; Wang *et al.*, 2022).

Des expériences célèbres menées en entreprise avant la pandémie de Covid-19 suggèrent un effet positif du télétravail sur le bien-être. L'une d'elles (Bloom *et al.*, 2015) concerne le centre d'appel d'une grande agence de voyage chinoise (Ctrip). Dans le cadre de la méthode désormais bien connue d'une « expérience aléatoire contrôlée », parmi les employés qui s'étaient portés volontaires pour le travail à domicile, certains ont effectivement été désignés, de manière aléatoire, pour pratiquer cette organisation du travail pendant neuf mois, tandis que les autres restaient au bureau. L'impact du télétravail sur le bien-être des salariés s'est révélé positif. Ces derniers font état d'une meilleure satisfaction au travail, et leur taux de démission diminue de moitié. À la suite de l'expérience, l'entreprise Ctrip a d'ailleurs étendu la possibilité de travailler à domicile à l'ensemble de ses salariés : la moitié de ceux qui avaient déjà expérimenté le dispositif ont choisi d'y rester, ce qui montre que tous les salariés ne vivent pas cette organisation de la même manière.

Pour estimer l'appétence des travailleurs pour le travail à distance, de nombreuses expériences d'un type spécifique ont été conduites, dans le cadre général de la recherche sur les conditions de travail. Il s'agit d'« expériences de choix » menées auprès de salariés afin d'identifier leurs attentes et leurs préférences concernant les caractéristiques de leur emploi. Cette approche vise à estimer la valeur que les travailleurs attribuent à différents aspects de l'emploi. Sont-ils prêts à accepter un salaire plus faible en échange de la possibilité de télétravailler (par exemple), ou au contraire exigeraient-ils un salaire plus élevé si le travail devait se faire à domicile ? Pour le savoir, les chercheurs les mettent en situation de choisir entre des paires d'emplois aux caractéristiques différentes. Que ces situations de choix soient réelles (concernant de vrais emplois, sur une plateforme de recrutement par exemple) ou hypothétiques, c'est-à-dire réalisés par le biais d'enquêtes, elles conduisent aux mêmes résultats (Mas et Pallais 2017).

Ainsi, lors d'une expérience réputée, des chercheurs ont profité de l'occasion d'une campagne de recrutement à grande échelle pour un centre d'appels américain (Mas et Pallais 2017). Des annonces d'offre d'emploi ont été placées sur une grande plateforme de recrutement pour des postes d'enquêteurs téléphoniques. Au cours du processus de sélection, il a été demandé aux candidats leur préférence entre deux postes : d'une part un poste de base, c'est-à-dire sur site (dans la région du candidat), offrant un horaire traditionnel de 40 heures, de 9 h à 17 h, du lundi au vendredi, et d'autre part un autre poste comportant d'autres caractéristiques, notamment, dans certains cas, la possibilité de travailler à domicile. Les chercheurs avaient fait varier de façon aléatoire la différence de salaire entre ces deux options. Ayant interrogé environ 7 000 candidats, ils ont pu estimer la « disposition à payer » pour un certain nombre d'arrangements. Or, parmi tous les dispositifs proposés, il apparaît que c'est le travail à domicile qui est le plus apprécié. En moyenne, les candidats à l'emploi se montrent prêts à accepter un salaire inférieur de 8 % pour avoir la possibilité de travailler à domicile. Les femmes accordent encore plus d'importance que les hommes au travail à domicile, surtout les mères de jeunes enfants. Ici encore on relève des différences entre les travailleurs. Vingt-cinq pour cent d'entre eux sont prêts à renoncer à au moins 2,45 \$ de l'heure, soit environ 14 % de leur salaire, pour travailler à domicile. Cependant environ 20 % des candidats choisissent de travailler exclusivement sur place, même à salaire égal.

Certes, à ce stade, les deux expériences évoquées concernent des emplois dont la dimension sociale et coopérative est faible puisqu'il s'agit de centres d'appel. Afin d'approfondir la validité externe de ces résultats expérimentaux, les auteurs de la dernière étude ont ensuite introduit des

expériences de choix dans une enquête nationale (UAS<sup>1</sup>), touchant alors une population générale de travailleurs (Mas et Pallais 2017). Ils obtiennent une estimation de même ordre de grandeur de la disposition à payer pour la possibilité de travailler à domicile (8,4 % du salaire en moyenne). Naturellement, parmi les répondants à l'enquête, ceux qui disposent déjà de la possibilité de travailler à domicile valorisent beaucoup plus cette option (à 18,7 % du salaire contre 8,6 %). Le temps de trajet entre domicile et travail joue également un rôle important dès qu'il dépasse une heure aller-retour.

Une expérience de choix réel de même nature (He, Neumark, et Weng 2021) permet d'étendre les résultats à un ensemble beaucoup plus vaste de métiers. Il s'agit d'une expérience de terrain réalisée sur un très grand site d'offres d'emplois en ligne en Chine, où sont postées des dizaines de millions d'offres par an, visité par plus de 100 millions de demandeurs d'emploi chaque année, dont des millions sont actifs sur le site chaque jour. Ce site est spécialisé dans les emplois de cols blancs à haut niveau d'éducation. Par exemple, on y trouve des postes tels que : *ingénieur Java*, *directeur financier*, *directeur des ressources humaines*, *directeur du marketing* ou encore *directeur des ventes* apparaissent au sein de catégories plus larges telles que *logiciels*, *finances*, *ressources humaines*, *marketing* et *gestion des ventes*. L'expérience montre que, même sur cet éventail assez divers de professions, les annonces proposant une flexibilité du lieu (télétravail) attirent des taux de candidature plus élevés, même pour des salaires inférieurs.

D'autres expériences de choix hypothétiques conduisent à des conclusions similaires. Ainsi, une expérience de choix introduite dans l'enquête américaine sur les conditions de travail (AWCS) a montré que la possibilité de travailler à distance équivaldrait en moyenne, aux yeux des salariés, à une augmentation de salaire de 4,1 %. Elle serait encore davantage valorisée par les femmes, les blancs et les personnes plus diplômées (Maestas *et al.*, 2018).

## LES EXPÉRIENCES DE CHOIX POST-COVID

L'expérience du télétravail pratiqué pendant le Covid a-t-elle modifié le rapport des salariés à ce dispositif ? Plusieurs études montrent que l'attrait pour le travail à distance n'a fait que s'accroître.

Dans le contexte américain, une enquête conduite en 2021 auprès de 30 000 salariés (SWA<sup>2</sup>) suggère que le télétravail (partiel) est largement plébiscité (Barrero, Bloom, et Davis 2021). L'enquête comprend la question suivante : « *Après le COVID, en 2022 et plus tard, à quelle fréquence souhaiteriez-vous bénéficier de jours de travail rémunérés à domicile ?* » Environ la moitié des employés qui peuvent travailler à domicile dans leur emploi actuel (et près de 40 % de tous les répondants) souhaitent partager la semaine de travail entre le domicile et les locaux de l'employeur. Près de deux tiers des répondants et près de 80 % de ceux qui peuvent travailler à domicile souhaitent le faire au moins un jour par semaine. Environ 30 % souhaitent travailler à domicile toute la semaine, notamment les femmes qui ont des enfants de moins de 12 ans.

Cette enquête pose également directement la question de la « disposition à payer » qui est estimée de manière indirecte dans les expériences de choix précitées : « *Après le COVID, en 2022 et plus tard, que penseriez-vous de travailler à domicile 2 ou 3 jours par semaine ?* » Les options de réponse sont « *Positif : je le verrais comme un avantage ou un salaire supplémentaire* », « *Neutre* » et « *Négatif : je le verrais comme un coût ou une réduction de salaire* ». Si la réponse est « positive » ou

1. *Understanding America Study*, <https://uasdata.usc.edu/>.

2. *Survey of Working Arrangements and Attitudes (SWAA)*, [www.wfhresearch.com](http://www.wfhresearch.com).

« négative », viennent alors les questions suivantes : *Quelle serait l'augmentation [ou la réduction] de salaire (en pourcentage de votre salaire actuel) qui serait pour vous équivalente à la possibilité de travailler à domicile 2 ou 3 jours par semaine ?*<sup>1</sup>.

- Moins de 5 % d'augmentation [réduction] de salaire
- Une augmentation [réduction] de salaire de 5 à 10 %
- Une augmentation [réduction] de salaire de 10 à 15 %
- Une augmentation [réduction] de salaire de 15 à 25 %
- Une augmentation [réduction] de salaire de 25 à 35 %

Près de deux tiers des personnes interrogées désirent travailler à domicile 2 ou 3 jours par semaine. Plus de la moitié d'entre elles déclarent que cela équivaut à une augmentation de salaire de 5 % ou plus, et près d'une personne sur cinq à une augmentation de salaire de 15 % ou plus. Au total, la grande majorité des personnes interrogées dans le cadre de l'enquête aimeraient travailler à domicile au moins un jour par semaine, et plus de la moitié d'entre elles se disent prêtes à accepter une baisse de salaire importante (7 % en moyenne) pour avoir la possibilité de travailler à domicile à raison de deux ou trois jours par semaine après la pandémie. 40 % de ceux qui pratiquent déjà le travail à distance un ou plusieurs jours par semaine déclarent qu'ils quitteraient leur emploi ou en chercheraient un autre si leur employeur exigeait un retour complet sur le site de l'entreprise. Les employeurs, quant à eux, prévoient que le travail à domicile est envisageable pour la moitié des employés, à raison de deux jours par semaine.

Sur la base du même questionnaire, les chercheurs ont ensuite conduit une enquête mondiale auprès de travailleurs à temps plein dans 27 pays, en 2021 et 2022, pour étudier l'avenir du travail à distance (Zarate 2022). Leurs constats sont similaires : tant les employeurs que les employés s'attendent à ce que le travail à domicile se poursuive après la pandémie, même si les plans des employeurs sont en deçà des souhaits des travailleurs à cet égard. Aux yeux des travailleurs, la possibilité de travailler à domicile deux à trois jours par semaine équivaut à 5 % de leur salaire en moyenne, avec des évaluations plus élevées pour les femmes, les personnes ayant des enfants, les travailleurs hautement qualifiés et ceux qui ont des trajets plus long. La disposition à payer pour pouvoir travailler à distance (à revenu national égal) est légèrement négative pour Taïwan et positive pour tous les autres pays, allant d'environ 7-8 % du salaire au Brésil, en Égypte, en Inde et en Turquie, à 8,8 % en Serbie, et près de 12 % en Ukraine (avant le conflit). Au niveau mondial, un quart des employés qui pratiquent effectivement le télétravail un ou plusieurs jours par semaine déclarent qu'ils quitteraient leur emploi, ou en chercheraient un qui autorise le télétravail, si leur employeur exigeait un retour complet sur site.

Dans le même ordre d'idées, une autre enquête fondée sur une expérience de choix réalisée en Pologne pendant la période Covid, conduit à estimer qu'en moyenne les travailleurs sacrifieraient 5,1 % de leurs revenus pour avoir la possibilité de travailler à domicile, en particulier pour 2 à 3 jours par semaine (7,3 %) plutôt que 5 jours par semaine (2,8 %) (Lewandowski, Lipowska, et Smoter 2022).

Enfin, mentionnons une dernière expérience (aléatoire, contrôlée) conduite en 2021 et 2022 chez Trip.com, une agence de voyages mondiale cotée au NASDAQ, comptant 35 000 employés, et dont le siège est à Shanghai (Bloom, Han, et Liang 2022). Au sein du groupe des 1 612 ingénieurs

1. *How much of a pay raise [cut] (as a percent of your current pay) would you value as much as the option to work from home 2 or 3 days a week ?*

et employés du marketing et de la finance des divisions Airfare et IT, ceux qui étaient nés un jour impair (le 1<sup>er</sup>, 3<sup>e</sup>, 5<sup>e</sup>... jour du mois) se sont vu offrir la possibilité de télétravailler le mercredi et le vendredi. Les autres (dont l'anniversaire tombait un jour pair) ont continué à venir au bureau à plein temps comme avant. On constate que cet arrangement hybride a permis de réduire les démissions de 35 % (de 7,2 % à 4,7 %) et d'augmenter la satisfaction au travail dans le groupe « de traitement » qui bénéficiait du dispositif par rapport au groupe « de contrôle » qui n'en bénéficiait pas. Notons que les mesures de productivité, telles que les lignes de code écrites, ont augmenté de 8 %, et la productivité auto-évaluée des employés s'est accrue. Compte tenu de ces avantages sur le plan de la fidélisation, de la satisfaction au travail et de la productivité, l'entreprise a étendu le travail hybride à l'ensemble de la société après la fin de l'expérience.

## LE TÉLÉTRAVAIL ET LE BIEN-ÊTRE SUBJECTIF

Puisque la plupart des salariés du monde entier semblent valoriser la possibilité de travailler à distance, voire seraient prêts à renoncer à une partie de leur salaire pour saisir cette possibilité, se sont-ils sentis plus heureux de télétravailler lorsque cela leur a été imposé par les confinements liés au Covid ?

La question peut sembler étrange dans un contexte où le bien-être de la population a fortement chuté. Il s'agit ici de démêler l'effet du travail à distance en tant que tel du contexte anxio-gène de la pandémie. En réalité, l'épisode de Covid-19 est même propice à l'identification de l'impact du télétravail sur le bien-être dans la mesure où le télétravail a été imposé du jour au lendemain à tous ceux qui le pouvaient, ce qui exclut le problème habituel d'auto-sélection, du moins pendant les périodes de confinement les plus strictes. On peut en effet considérer qu'au cours de ces épisodes, une personne travaillait à domicile si cela avait été décidé par le gouvernement ou par son employeur et non par elle-même, ce qui permet au chercheur d'identifier l'effet causal du télétravail sur son bien-être en évitant de le confondre avec l'effet des caractéristiques des personnes désireuses de travailler à distance.

Cependant, même dans ce contexte, il n'est pas facile de mesurer l'effet propre du travail à domicile sur le bien-être subjectif, indépendamment du contexte du Covid. Pour le faire, il est nécessaire de réunir plusieurs conditions. En premier lieu, il faut suivre les mêmes individus depuis la période antérieure à la pandémie puis au cours de celle-ci. Ensuite, il faut pouvoir les observer à différents moments pendant la période de Covid, afin de mesurer leur bien-être subjectif selon qu'ils travaillent à domicile ou non. On peut alors espérer distinguer l'effet du passage au travail à domicile de l'impact général de la pandémie et de l'impact différentiel de la crise sur les travailleurs selon qu'ils occupent ou non un emploi « télétravaillable ».

Deux études menées dans le cadre de notre Observatoire réunissent ces conditions d'identification de la causalité. Leurs résultats sont surprenants. Le passage au télétravail intégral se révèle *préjudiciable* à la satisfaction de vie (enquête allemande) et à la santé mentale (enquête anglaise) (Pierce *et al.*, 2020 ; Pelly *et al.*, 2021 ; Sibley *et al.*, 2020 ; Anaya *et al.*, 2021 ; Banks et Xu 2020 ; Brodeur *et al.*, 2021 ; Schmidtke *et al.*, 2021 ; Gueguen et Senik 2022). Il réduit notamment le sentiment d'être utile, la concentration, la confiance en soi, le sentiment de joie, la capacité de prendre des décisions, et augmente le risque de dépression. Mais ce résultat concerne les employés qui ont travaillé à domicile à plein temps, et non à temps partiel. En revanche, le télétravail partiel, encore appelé « hybride » n'exerce pas d'effet notable. Ces résultats sont confirmés par d'autres études fondées sur les mêmes types de sources (Reuschke et Felstead 2020 ; Bertoni *et al.*, 2021 ; Schifano *et al.*, 2021).

Nous identifions également l'impact de la durée du travail à domicile. À cet égard, on pouvait potentiellement s'attendre à deux effets opposés : une adaptation positive aux nouvelles contraintes sociales, technologiques et organisationnelles, ou une désocialisation de plus en plus délétère du fait de la distance à l'entreprise et aux collègues. De fait, on observe une évolution dynamique au cours de laquelle la détérioration initiale de la santé mentale disparaît après plusieurs mois *consécutifs* de télétravail. Il s'agit certainement d'un phénomène d'adaptation à une organisation nouvelle, même si l'on ne peut pas écarter totalement l'hypothèse d'un phénomène d'auto-sélection, au sens où les personnes auxquelles cela convenait le mieux ont continué plus longtemps à travailler intégralement à distance.

### Encadré 3

L'enquête longitudinale anglaise auprès des ménages britanniques (UKHLS), habituellement annuelle, a développé un module supplémentaire Covid-19 avec des vagues fréquentes depuis avril 2020, et qui contient à la fois des mesures de satisfaction de vie et de santé mentale. Nous observons ainsi les mêmes personnes à huit moments différents pendant l'épisode Covid, entre avril 2020 et mars 2021. De même, l'enquête allemande (SOEP) interroge les mêmes personnes chaque année avant 2020, soit deux fois pendant la vague de Covid-19. Comme de nombreuses personnes ont alternativement travaillé à distance et sur site, nous pouvons identifier l'impact spécifique du travail à domicile sur leur bien-être subjectif.

## UN RÉVÉLATEUR DES CULTURES DE GENRE

L'une des particularités du télétravail tel qu'il a été pratiqué pendant la pandémie tient au fait que les écoles ont également été fermées pendant de longues périodes, plaçant les parents en situation de travailler à domicile avec leurs enfants. Toutes les études montrent que cette situation a été délétère pour le bien-être et la santé mentale des parents. Elles sont également l'occasion de mettre en lumière l'asymétrie des responsabilités parentales en matière de soins aux enfants et de répartition des tâches ménagères. Cependant, l'expérience du confinement souligne aussi les différences entre cultures nationales concernant ces responsabilités.

On a vu, à l'aide des expériences de choix, que les femmes, et notamment les mères de jeunes enfants, accordaient une plus grande valeur à la possibilité de télétravailler et étaient particulièrement disposées à accepter un salaire inférieur en contrepartie de cette liberté (Mas et Pallais 2017). Cet arrangement, en permettant aux femmes de mieux équilibrer contraintes familiales et professionnelles en présence d'enfants devrait donc être propice à leur bien-être. En réalité, les travaux empiriques tendent à aboutir à une conclusion opposée. Comme nous l'avons évoqué, concernant la période pré-COVID-19, ce dispositif semblait moins favorable au bien-être des femmes que des hommes, car l'effacement des frontières entre le travail et le domicile pèse davantage sur elles (Oakman *et al.*, 2020 ; Yang *et al.*, 2023 ; Xiao *et al.*, 2021). De même, pour la période Covid, parmi les télétravailleurs, les mères font plus fréquemment état de sentiments d'anxiété, de solitude et de dépression que les pères (Lyttelton, Zang, et Musick 2020 ; Bertoni *et al.*, 2021).

Nos propres travaux permettent de vérifier ces résultats. Au Royaume-Uni, l'influence du télétravail (à la fois partiel et complet) se révèle particulièrement néfaste à la satisfaction de vie et à la santé mentale des mères d'enfants de moins de 15 ans, surtout entre les mois d'avril et juillet 2020 quand l'enseignement à domicile était le plus répandu. En revanche, nous ne détectons aucun effet spécifique des enfants pour les hommes qui télétravaillent. En Allemagne, comme nous l'avons vu, le télétravail a exercé un effet moyen négatif sur la satisfaction de vie des employés

au cours des deux premières années de la pandémie. Ici encore, la baisse de la satisfaction de vie n'est constatée que pour les mères d'enfants en âge scolaire, et non les hommes célibataires ou les mères de très jeunes enfants.

Certes, l'impact négatif du télétravail sur les mères est probablement dû à la charge que représente « l'école à la maison », une caractéristique qui n'a aucune raison d'être associée au travail à domicile à l'avenir. Cependant, ces résultats confirment la plus grande porosité des contraintes professionnelles et familiales pour les femmes, c'est-à-dire l'étendue de l'asymétrie des rôles masculins et féminins.

Plus généralement, le télétravail s'articule avec les normes propres à chaque culture en matière de répartition des tâches entre conjoints au sein du foyer. Dans un cadre de forte asymétrie des rôles, il n'est pas étonnant que le temps consacré par les femmes aux tâches ménagères et à la garde des enfants augmente de manière disproportionnée, ainsi que le multitâche et les interruptions de travail. Mais qu'en est-il dans des environnements plus égalitaires ?

À cet égard, une approche comparative de la France, de la Suède et de la Suisse, réalisée par la sociologue Julie Landour pendant le confinement, est très révélatrice (Landour 2023). L'auteur a sélectionné des couples socialement comparables, composés de cadres hétérosexuels cohabitants et ayant au moins un enfant de moins de 12 ans. Cependant dans toutes ces familles, ce sont les hommes que travaillaient à leur domicile pendant le Covid, tandis que leurs conjointes avaient maintenu leur activité professionnelle à l'extérieur du foyer. Comment, dans cette situation particulière, où ce sont les hommes qui sont « au foyer », les tâches familiales et domestiques se répartissent-elles ?

Rappelons que ces trois pays sont caractérisés par des régimes familiaux différents, la Suède présentant le modèle le plus équilibré du point de vue de la contribution de la femme et de l'homme aux revenus et aux soins, et la Suisse le modèle le plus traditionnel. Autres différences : avant la pandémie, le télétravail était plus diffusé en Suède et en Suisse qu'en France et y était davantage exercé par des hommes que par des femmes.

Le constat est édifiant : En France, les hommes télétravaillent mais conservent un rôle marginal d'appoint dans les tâches domestiques. En Suisse, les hommes endossent une part plus importante du travail domestique et parental, mais les femmes en restent les principales orchestratrices. À l'opposé, en Suède, on assiste à une complète réorganisation du travail domestique et parental dans laquelle c'est l'homme, puisqu'il travaille à domicile, qui endosse l'essentiel des tâches associées à cet espace – tâches ménagères comme soins aux enfants, allant jusqu'à se séparer des aides extérieures auxquelles le ménage recourrait avant la pandémie (femme de ménage, baby-sitter). Ces résultats très contrastés montrent que le télétravail ne fait qu'agir comme un révélateur de ces normes de division du travail entre hommes et femmes.

## DES RÉSULTATS PARADOXAUX ?

Compte tenu de l'impact négatif du travail à distance sur le bien-être subjectif, du moins au cours des premiers mois de confinement, il peut sembler surprenant que de nombreux salariés dans le monde manifestent le désir de continuer à travailler à domicile, comme le montrent de nombreuses enquêtes (Barrero, Bloom, et Davis 2021). En réalité, ceci s'explique par le fait que la plupart d'entre eux aspirent à travailler *partiellement* à domicile, plutôt que totalement. Ce sont en effet uniquement les travailleurs à domicile et à plein temps qui ont souffert de cette situation, et non ceux qui télétravaillaient « souvent » au lieu de « toujours » (dans l'enquête anglaise que

nous exploitons). De fait, les expériences de choix évoquées plus haut concernaient pour la plupart la possibilité de travailler à distance quelques jours par semaine, et non intégralement.

Il se pourrait également que les travailleurs aient une image idéalisée du télétravail, en associant l'idée du domicile à un état agréable, sans anticiper les conséquences négatives de cette organisation sur leur santé mentale. Une enquête auprès de milliers d'Américains travaillant à temps plein et qui avaient pratiqué le travail à domicile pendant la pandémie permet de comprendre ce que les salariés attendent du télétravail (Barrero, Bloom, et Davis 2021). À la question « *Quels sont les principaux avantages du travail à domicile ?* », avec la possibilité de choisir jusqu'à trois options, 51 % répondent « *Pas de trajet* », 44 % « *Horaires de travail flexibles* », 41 % « *Moins de temps pour se préparer au travail* », 37 % « *Calme* » et 18 % « *Moins de réunions* ». Il s'agit donc essentiellement d'économie et de gestion du temps. À la question « *Quels sont les principaux avantages de travailler dans les locaux professionnels de votre employeur ?* » 49 % répondent « *Collaboration en face à face* », 49 % « *Socialisation* », 41 % « *[maintenir] les limites entre le travail et la vie personnelle* », et 40 % « *Meilleur équipement* ». Il s'agit donc plutôt d'avantages liés à l'activité de travail elle-même. Ainsi, il n'est pas surprenant que si le télétravail à temps partiel présente l'avantage de desserrer les contraintes temporelles auxquelles font face les travailleurs, cette organisation poussée à temps complet finisse par peser sur la satisfaction au travail et le moral des salariés. Quant aux chefs d'entreprise interrogés lors de la même enquête, s'ils désirent en majorité faire venir les travailleurs sur place trois jours ou plus par semaine, c'est pour des raisons tenant à la culture du lieu de travail, à la motivation et à l'innovation. Ils sont néanmoins nombreux à voir des avantages au travail à domicile à raison d'un ou deux jours par semaine. Il semble donc régner un certain accord entre employeurs et employés en faveur du maintien du télétravail partiel, même si le nombre de jours désiré par les premiers est plus faible que celui espéré par les seconds.

## CHANGER DE MODÈLE ?

Avec son déclenchement soudain et inattendu, l'épidémie de Covid-19 et les épisodes de confinement qu'elle a imposés constituent quasiment une « expérience naturelle » permettant d'analyser l'impact causal du travail à domicile sur le bien-être subjectif, mais posent également certaines limites quant à la généralité de ces analyses. En premier lieu, le fait que le télétravail ait été imposé à tous les travailleurs (dans la mesure du possible) signifie qu'il était exempt de toute notion de privilège ou de stigmatisation. Ensuite, les individus travaillaient à domicile au sens propre, par opposition à d'autres formes de travail à distance. En troisième lieu, plusieurs membres d'un même ménage travaillaient souvent à domicile en même temps. Enfin, les enfants étaient également à la maison pendant la journée. À l'avenir, et en régime « normal », aucune de ces circonstances particulières ne devrait se reproduire à l'identique, même s'il reste que la relation entre travail à domicile et bien-être subjectif, notamment pour les femmes, dépendra du type de structure familiale.

Les résultats de la recherche suggèrent que le fait de travailler entièrement à domicile est susceptible d'avoir un effet néfaste sur le bien-être subjectif. En moyenne sur la période, le passage au travail à domicile à plein temps détériore la santé mentale des salariés. Il réduit notamment le sentiment d'être utile, la concentration et la capacité de prendre des décisions.

Pourtant, les « expériences de choix » conduites par des chercheurs montrent sans ambiguïté que les salariés valorisent la possibilité de télétravailler. Lorsque plusieurs emplois, assortis de niveaux de rémunération différents et de la possibilité – ou non – de travailler à distance leur sont

proposés, les travailleurs se montrent prêts à accepter un salaire d'environ 5 % à 8 % plus faible à condition de pouvoir télétravailler certains jours de la semaine. Les gens se tromperaient-ils en imaginant que le télétravail est propice à leur bien-être ? Sont-ils aveuglés par la promesse de gain de temps de transport et de flexibilité, au point de négliger leur besoin d'interactions en présence avec leurs collaborateurs ?

En réalité, ces deux types d'observation ne sont pas contradictoires. En effet, les expériences de choix proposent en général la possibilité de travailler quelques jours à distance, c'est-à-dire une forme d'organisation hybride. Et c'est cette organisation qui est plébiscitée, et non le travail à distance à temps complet. Il s'agit donc d'une question de degré. En effet, la deuxième leçon de nos études est que l'on n'observe pas de déclin du bien-être de ceux qui ont seulement pratiqué le télétravail partiel pendant les périodes de confinement. Ainsi, si quelques jours de télétravail par semaine offrent effectivement une respiration aux salariés, et leur permettent d'économiser une partie de leur temps de transport, il n'est pas encore temps d'abolir totalement le lieu de travail.

Notons que toutes les études portant sur l'impact du télétravail sur le bien-être subjectif font état de différences importantes selon les personnes (Zarate 2022). Les expériences de choix comme les données d'enquête montrent que les relations au télétravail dépendent de l'âge, du sexe et du niveau d'éducation (et bien sûr de la longueur des trajets domicile-travail). Le télétravail ne peut donc être jugé universellement comme étant bon ou mauvais pour le bien-être des travailleurs s'il leur est imposé ; en revanche, il leur sera bénéfique s'il est offert comme une possibilité, un nouveau degré de liberté.

## BIBLIOGRAPHIE

- Anaya, Lina, Peter Howley, Muhammad Waqas, et Gaston Yalonzky. 2021. « [Locked down in distress : a causal estimation of the mental-health fallout from the COVID-19 pandemic in the UK](#) ». Available at SSRN 3873973.
- Bailey, Diane E., et Nancy B. Kurland. 2002. « [A Review of Telework Research : Findings, New Directions, and Lessons for the Study of Modern Work](#) ». *Journal of Organizational Behavior* 23 (4) : 383-400.
- Banks, James, et Xiaowei Xu. 2020. « [The mental health effects of the first two months of lockdown during the COVID-19 pandemic in the UK](#) ». *Fiscal Studies* 41 (3) : 685-708.
- Barrero, Jose Maria, Nicholas Bloom, et Steven J. Davis. 2021. « [Why Working from Home Will Stick](#) ». Working Paper. Working Paper Series. National Bureau of Economic Research.
- Bergeaud, Antonin, et Simon Ray. 2021. « [Adjustment Costs and Factor Demand : New Evidence from Firms' Real Estate](#) ». *The Economic Journal* 131 (633) : 70-100.
- Bertoni, Marco, Danilo Cavapozzi, Giacomo Pasini, et Caterina Pavese. 2022. « [Remote Working and Mental Health During the First Wave of the COVID-19 Pandemic](#) ». SSRN Scholarly Paper. Rochester, NY.
- Bloom, Nicholas, Ruobing Han, et James Liang. 2022. « [How Hybrid Working From Home Works Out](#) ». Working Paper. Working Paper Series. National Bureau of Economic Research.
- Bloom, Nicholas, James Liang, John Roberts, et Zhichun Jenny Ying. 2015. « [Does Working from Home Work ? Evidence from a Chinese Experiment](#) ». *The Quarterly Journal of Economics* 130 (1) : 165-218.
- Brodeur, Abel, Andrew E. Clark, Sarah Fleche, et Nattavudh Powdthavee. 2021. « [COVID-19, Lockdowns and Well-Being : Evidence from Google Trends](#) ». *Journal of Public Economics* 193 (janvier) : 104346.

- Dey, Matthew, Harley Frazis, Mark A. Loewenstein, et Hugette Sun. 2020. « [Ability to work from home : evidence from two surveys and implications for the labor market in the COVID-19 pandemic](#) ». *Monthly Labor Review*, 1-19.
- Dingel, Jonathan I., et Brent Neiman. 2020. « [How Many Jobs Can Be Done at Home ?](#) » *Journal of Public Economics* 189 (septembre) : 104235.
- Gajendran, Ravi S., et David A. Harrison. 2007. « [The Good, the Bad, and the Unknown about Telecommuting : Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences](#) ». *The Journal of Applied Psychology* 92 (6) : 1524-41.
- Gueguen, Guillaume, et Claudia Senik. 2022. « [Adopter Le Télétravail ? L'impact Du Travail à Distance Sur Le Bien-Être](#) ». 2201. *Notes de l'Observatoire Du Bien-Être*. Notes de l'Observatoire du Bien-être. Cepremap.
- He, Haoran, David Neumark, et Qian Weng. 2021. « [Do Workers Value Flexible Jobs ? A Field Experiment](#) ». *Journal of Labor Economics* 39 (3) : 709-38.
- Hensvik, Lena, Thomas Le Barbanchon, et Roland Rathelot. 2020. « [Which Jobs Are Done from Home ? Evidence from the American Time Use Survey](#) ». In *SSRN Electronic Journal*.
- Hergeux, Jérôme. 2023. « Quarante ans de télétravail volontaire ». In *Le travail à distance. Défis, enjeux et limites*, édité par Claudia Senik. Paris : La Découverte.
- Landour, Julie. 2023. « Quand les hommes télétravaillent. Variations des arrangements domestiques en France, en Suède et en Suisse ». In . . *Le travail à distance. Défis, enjeux et limites*, édité par Claudia Senik. Paris : La Découverte.
- Lewandowski, Piotr, Katarzyna Lipowska, et Mateusz Smoter. 2022. « [Working from Home During a Pandemic - A Discrete Choice Experiment in Poland](#) ». SSRN Scholarly Paper. Rochester, NY.
- Lyttelton, Thomas, Emma Zang, et Kelly Musick. 2020. « [Gender Differences in Telecommuting and Implications for Inequality at Home and Work](#) ». SSRN Scholarly Paper. Rochester, NY.
- Maestas, Nicole, Kathleen J. Mullen, David Powell, Till von Wachter, et Jeffrey B. Wenger. 2018. « [The Value of Working Conditions in the United States and Implications for the Structure of Wages](#) ». RAND Corporation.
- Mas, Alexandre, et Amanda Pallais. 2017. « [Valuing Alternative Work Arrangements](#) ». *American Economic Review* 107 (12) : 3722-59.
- Oakman, Jodi, Natasha Kinsman, Rwth Stuckey, Melissa Graham, et Victoria Weale. 2020. « [A Rapid Review of Mental and Physical Health Effects of Working at Home : How Do We Optimise Health ?](#) » *BMC Public Health* 20 (1) : 1825.
- Pabilonia, Sabrina Wulff et Victoria Vernon. 2022. « [Telework, Wages, and Time Use in the United States](#) ». *Review of Economics of the Household* 20 (3) : 687-734.
- Pelly, Diane, Michael Daly, Liam Delaney, et Orla Doyle. 2021. « [Worker Well-Being before and during the COVID-19 Restrictions : A Longitudinal Study in the UK](#) ». *Working Papers*, Working Papers, janvier.
- Pierce, Matthias, Holly Hope, Tamsin Ford, Stephani Hatch, Matthew Hotopf, Ann John, Evangelos Kontopantelis, *et al.*, 2020. « [Mental Health before and during the COVID-19 Pandemic : A Longitudinal Probability Sample Survey of the UK Population](#) ». *The Lancet. Psychiatry* 7 (10) : 883-92.
- Reuschke, Darja, et Alan Felstead. 2020. « [Homeworking in the UK : before and during the 2020 lockdown](#) ». WISERD Report. Cardiff : Wales Institute of Social and Economic Research and Data.
- Schifano, Sonia, Andrew E Clark, Samuel Greiff, Claus Vögele, et Conchita d'Ambrosio. 2021. « [Well-being and working from home during COVID-19](#) ». *Information Technology & People*.

- Schmidtke, Julia, Clemens Hetschko, Ronnie Schöb, Gesine Stephan, Michael Eid, et Mario Lawes. 2021. « [The Effects of the COVID-19 Pandemic on the Mental Health and Subjective Well-Being of Workers : An Event Study Based on High-Frequency Panel Data](#) ». *IZA Discussion Papers*, IZA Discussion Papers, août.
- Sibley, Chris G., Lara M. Greaves, Nicole Satherley, Marc S. Wilson, Nickola C. Overall, Carol H. J. Lee, Petar Milojev, *et al.*, 2020. « [Effects of the COVID-19 Pandemic and Nationwide Lockdown on Trust, Attitudes toward Government, and Well-Being](#) ». *The American Psychologist* 75 (5) : 618-30.
- Song, Yan, Shu Guo, et Ming Zhang. 2019. « [Will Environmental Regulations Affect Subjective Well-Being ? – A Cross-Region Analysis in China](#) ». *Environmental Science and Pollution Research* 26 (28) : 29191-211.
- Wang, Jianghao, Yichun Fan, Juan Palacios, Yuchen Chai, Nicolas Guetta-Jeanrenaud, Nick Obradovich, Chenghu Zhou, et Siqi Zheng. 2022. « [Global Evidence of Expressed Sentiment Alterations during the COVID-19 Pandemic](#) ». *Nature Human Behaviour* 6 (3) : 349-58.
- Xiao, Yijing, Burcin Becerik-Gerber, Gale Lucas, et Shawn C. Roll. 2021. « [Impacts of Working From Home During COVID-19 Pandemic on Physical and Mental Well-Being of Office Workstation Users](#) ». *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 63 (3) : 181-90.
- Yang, Duanyi, Erin L. Kelly, Laura D. Kubzansky, et Lisa Berkman. 2023. « [Working from Home and Worker Well-Being : New Evidence from Germany](#) ». *ILR Review*, janvier, 00197939221148716.
- Zarate, Cevat Giray Aksoy, Jose Maria Barrero, Nicholas Bloom, Steven J. Davis, Mathias Dolls, and Pablo. 2022. « [Working from Home around the World](#) ». *Brookings* (blog). 8 septembre 2022.