

Faut-il abolir le lieu de travail ?

Ce que nous apprend l'épisode de télétravail durant les de périodes confinement

Résumé

Claudia Senik

claudia.senik@cepremap.org

Sorbonne-Université,
 PSE et CEPREMAP

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 ? S'il est encore trop tôt pour le dire, il est clair que cela dépendra d'une part, de la productivité des travailleurs à distance, et d'autre part de l'appétence de ces derniers pour ce dispositif. De ce point de vue, la question qui se pose est de savoir si le télétravail est propice ou néfaste à leur bien-être. Or, le recul de l'expérience montre que la possibilité de travailler à domicile est largement plébiscitée par les employés, mais que son effet sur leur bien-être dépend étroitement du temps passé en télétravail, selon que celui-ci est pratiqué à temps complet ou à temps partiel.

Sommaire

1. Qu'avait-on appris avant le Covid ?.....	2
2. Les expériences de choix post-Covid.....	3
3. Le télétravail et le bien-être subjectif.....	5
4. Un révélateur des cultures de genre.....	5
5. Des résultats paradoxaux ?.....	6
6. Conclusion.....	7
7. Bibliographie.....	8

Comment citer cette publication :

Claudia Senik, « Faut-il abolir le lieu de travail ? », Observatoire du Bien-être du CEPREMAP, n°2023-08, 11 Mai 2023

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 stigmatisme 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 domicile¹. Ainsi, dans le cas des Etats-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 professions². 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 macroéconomique³.

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 co-

opération horizontale⁴. 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 ?

1. 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'OCDE⁵, de nombreuses études empiriques avaient examiné la relation entre le travail à domicile et le bien-être subjectif, sans pourtant parvenir à des résultats cohérents⁶. 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'estompent⁷. 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 répondants⁸. 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 passent plus de temps seuls. C'est peut-être pourquoi ils ne jouissent pas nécessairement d'une meilleure santé mentale⁹.

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'elles¹⁰ 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 dési-

⁴ Voir par exemple Hergeux 2023

⁵ Pabilonia & Vernon 2021

⁶ Bailey & Kurland 2002 ; Gajendran & Harrison 2007

⁷ Oakman et al. 2020 ; Xiao et al. 2021 ; Yang et al. 2023

⁸ Lyttelton et al. 2020 ; Pabilonia & Vernon 2021 ; Pabilonia & Victoria Vernon 2022

⁹ Wang et al. 2022 ; Song & Gao 2022

¹⁰ Bloom et al. 2022

¹ Barrero et al. 2021

² Dey et al. 2020 ; Hensvik et al. 2020 ; Dingel & Neiman 2020

³ Bergeaud & Ray 2021 ; Pabilonia & Vernon 2021

gnés, 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. A 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. Soulignons l'importance de l'hétérogénéité entre les travailleurs à cet égard.

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 résultats¹¹.

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 américain¹². 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 9h à 17h, 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 (UAS¹³), touchant alors une population générale de travailleurs¹⁴. 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 nature¹⁵ 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* apparaissaient 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 les plus diplômées¹⁶.

¹³ Understanding America Study : <https://uasdata.usc.edu/>.

¹⁴ Mas & Pallais 2020

¹⁵ He et al. 2021

¹⁶ Maestas et al. 2018

¹¹ Mas & Pallais 2017

¹² Mas & Pallais 2017

2. 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 (SWA¹⁷) suggère que le télétravail (partiel) est largement plébiscité¹⁸. 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 "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 ?*¹⁹

- 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 distance²⁰. 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%)²¹.

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 Shanghai²². Au sein du groupe des 1612 ingénieurs et employés du marketing et de la finance des divisions Airfare et IT, ceux qui étaient nés un jour impair (le 1er, 3ème, 5ème... 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 per-

¹⁷ Survey of Working Arrangements and Attitudes (SWAA): www.wfhresearch.com

¹⁸ Barrero et al. 2021

¹⁹ 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?

²⁰ Zarate 2022

²¹ Lewandowski et al. 2022

²² Bloom et al. 2022

mis 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.

3. 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 chuté²³. Il s'agit ici de démêler l'effet du travail à distance en tant que tel du contexte anxigène 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)²⁴. 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 sources²⁵.

Nous identifions également l'impact de la durée du travail à domicile. A 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.

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.

4. 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. Cepen-

²³ Banks & Xu 2020 ; Pierce et al. 2020 ; Anaya et al. 2021 ; Pelly et al. 2021 ; Brodeur et al. 2021 ; Schmidtke et al. 2021 par exemple.

²⁴ Gueguen & Senik 2022 ; Senik et al. 2022

²⁵ Reuschke & Felstead 2020 ; Schifano et al. 2021 ; Bertoni et al. 2022

dant, 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 liberté²⁶. 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 elles²⁷. 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 pères²⁸.

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 ?

A 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 révélatrice²⁹. L'auteur a sélectionné des couples socialement comparables, de cadres hétérosexuels cohabitant 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 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. A 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 recourait 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.

5. 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 enquêtes³⁰. 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

²⁶ Mas & Pallais 2017

²⁷ Oakman et al. 2020 ; Xiao et al. 2021 ; Yang et al. 2023

²⁸ Lyttelton et al. 2020

²⁹ Landour 2023

³⁰ Barrero et al. 2021

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 télétravail³¹. 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% "Horaire de travail flexible", 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.

6. Conclusion

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.

Nos résultats 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, 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 personnes³². 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

³¹ Barrero et al. 2021, qui utilise Source : Survey of Working Arrangements and Attitudes (SWAA), www.wfhre-search.com, vagues d'avril à juin 2022.

³² Zarate 2022

est offert comme une possibilité, un nouveau degré de liberté.

7. Bibliographie

Tous les articles de cette Note sont inclus dans notre bibliographie en ligne Zotero :

https://www.zotero.org/groups/4705729/observatoire_du_bien-tre_du_cepremap_public/library

Anaya L., Howley P., Waqas M., et Yalonetzky G. (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* [<https://papers.ssrn.com/abstract=3873973>].

Bailey D. E. et Kurland N. B. (2002), « A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work », *Journal of Organizational Behavior* 23, p. 383-400.

Banks J. et Xu X. (2020), « The mental health effects of the first two months of lockdown during the COVID-19 pandemic in the UK », *Fiscal Studies* 41, p. 685-708.

Barrero J. M., Bloom N., et Davis S. J. (2021), « Why Working from Home Will Stick » [<https://www.nber.org/papers/w28731>] - consulté le 15/2/2023.

Bergeaud A. et Ray S. (2021), « Adjustment Costs and Factor Demand: New Evidence from Firms' Real Estate », *The Economic Journal* 131, p. 70-100.

Bertoni M., Cavapozzi D., Pasini G., et Pavese C. (2022), « Remote Working and Mental Health During the First Wave of the COVID-19 Pandemic » [<https://papers.ssrn.com/abstract=4111999>] - consulté le 15/2/2023.

Bloom N., Han R., et Liang J. (2022), « How Hybrid Working From Home Works Out » [<https://www.nber.org/papers/w30292>] - consulté le 7/2/2023.

Brodeur A., Clark A. E., Fleche S., et Powdthavee N. (2021), « COVID-19, lockdowns and well-being: Evidence from Google Trends », *Journal of Public Economics* 193, p. 104346.

Dey M., Frazis H., Loewenstein M. A., et Sun H. (2020), « Ability to work from home: evidence from two surveys and implications for the labor market in the COVID-19 pandemic », *Monthly Labor Review*, p. 1-19.

Dingel J. I. et Neiman B. (2020), « How many jobs can be done at home? », *Journal of Public Economics* 189, p. 104235.

Gajendran R. S. et Harrison D. A. (2007), « The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences », *J Appl Psychol* 92, p. 1524-1541.

Gueguen G. et Senik C. (2022), *Adopter Le Télétravail ? L'Impact Du Travail à Distance Sur Le Bien-Être*, Notes de l'Observatoire du bien-être, Paris [<https://ideas.repec.org/p/cpm/notobe/2201.html>] - consulté le 9/6/2022.

He H., Neumark D., et Weng Q. (2021), « Do Workers Value Flexible Jobs? A Field Experiment », *Journal of Labor Economics* 39, p. 709-738.

Hensvik L., Le Barbanchon T., et Rathelot R. (2020), « Which jobs are done from home? Evidence from the American Time Use Survey », *SSRN Electronic Journal* [<https://www.ssrn.com/abstract=3574551>] - consulté le 15/2/2023.

Hergeux J. (2023), « Quarante ans de télétravail volontaire », dans Senik C. éd., *Le travail à distance. Défis, enjeux et limites*, Paris.

Landour J. (2023), « Quand les hommes télétravaillent. Variations des arrangements domestiques en France, en Suède et en Suisse », dans Senik C. éd., *Le travail à distance. Défis, enjeux et limites*, Paris.

Lewandowski P., Lipowska K., et Smoter M. (2022), « Working from Home During a Pandemic - A Discrete Choice Experiment in Poland » [<https://papers.ssrn.com/abstract=4114827>] - consulté le 15/2/2023.

Lyttelton T., Zang E., et Musick K. (2020), « Gender Differences in Telecommuting and Implications for Inequality at Home and Work » [<https://papers.ssrn.com/abstract=3645561>] - consulté le 15/2/2023.

Maestas N., Mullen K. J., Powell D., von Wachter T., et Wenger J. B. (2018), *The Value of Working Conditions in the United States and Implications for the Structure of Wages* [https://www.rand.org/pubs/working_papers/WR1287.html] - consulté le 7/2/2023.

Mas A. et Pallais A. (2017), « Valuing Alternative Work Arrangements », *American Economic Review* 107, p. 3722-3759.

— (2020), « Alternative work arrangements ».

Oakman J., Kinsman N., Stuckey R., Graham M., et Weale V. (2020), « A rapid review of mental and physical health effects of working at home: how do we optimise health? », *BMC Public Health* 20, p. 1825.

Pabilonia S. W. et Vernon V. (2021), « Telework, Wages, and Time Use in the United States » [<https://papers.ssrn.com/abstract=3601959>] - consulté le 7/2/2023.

Pabilonia S. W. et Victoria Vernon (2022), « Telework, Wages, and Time Use in the United States », *Rev Econ Household* 20, p. 687-734.

Pelly D., Daly M., Delaney L., et Doyle O. (2021), « Worker well-being before and during the COVID-19 restric-

tions: A longitudinal study in the UK », *Working Papers* [<https://ideas.repec.org/p/ucd/wpaper/202101.html>] - consulté le 15/2/2023.

Pierce M., Hope H., Ford T., Hatch S., Hotopf M., John A., Kontopantelis E., et al. (2020), « Mental health before and during the COVID-19 pandemic: a longitudinal probability sample survey of the UK population », *Lancet Psychiatry* 7, p. 883-892.

Reuschke D. et Felstead A. (2020), *Homeworking in the UK: before and during the 2020 lockdown*, Cardiff [<https://wiserd.ac.uk/publication/homeworking-in-the-uk-before-and-during-the-2020-lockdown/>].

Schifano S., Clark A. E., Greiff S., Vögele C., et d'Ambrosio C. (2021), « Well-being and working from home during COVID-19 », *Information Technology & People* [<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ITP-01-2021-0033/full/html>].

Schmidtke J., Hetschko C., Schöb R., Stephan G., Eid M., et Lawes M. (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* [<https://ideas.repec.org/p/iza/izadps/dp14638.html>].

Senik C., Clark A. E., D'Ambrosio C., Lepinteur A., et Schröder C. (2022), *Teleworking and life satisfaction during COVID-19: The importance of family structure*, Bonn [<https://covid-19.iza.org/publications/dp15715/>].

Song Y. et Gao J. (2022), *Do Fathers Have Son Preference in the United States? Evidence from Paternal Subjective Well-Being* [<https://econpapers.repec.org/paper/izaizadps/dp15828.htm>] - consulté le 10/2/2023.

Wang J., Fan Y., Palacios J., Chai Y., Guetta-Jeanrenaud N., Obradovich N., Zhou C., et Zheng S. (2022), « Global evidence of expressed sentiment alterations during the COVID-19 pandemic », *Nat Hum Behav* 6, p. 349-358.

Xiao Y., Becerik-Gerber B., Lucas G., et Roll S. C. (2021), « Impacts of Working From Home During COVID-19 Pandemic on Physical and Mental Well-Being of Office Workstation Users », *J Occup Environ Med* 63, p. 181-190.

Yang D., Kelly E. L., Kubzansky L. D., et Berkman L. (2023), « Working from Home and Worker Well-being: New Evidence from Germany », *ILR Review*, p. 00197939221148716.

Zarate C. G. A. Jose Maria Barrero, Nicholas Bloom, Steven J. Davis, Mathias Dolls, and Pablo (2022), « Working from home around the world », *Brookings* [<https://www.brookings.edu/bpea-articles/working-from-home-around-the-world/>] - consulté le 7/2/2023.

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