



HAL
open science

Expérience et intensité du télétravail : quels liens avec le bien-être après une année de crise sanitaire en France ?

Elena Reboul, Ariane Pailhé, Emilie Council

► To cite this version:

Elena Reboul, Ariane Pailhé, Emilie Council. Expérience et intensité du télétravail : quels liens avec le bien-être après une année de crise sanitaire en France ?. Population (édition française), 2023, 78 (3/4), pp.523-558. 10.3917/popu.2303.0523 . hal-04569707

HAL Id: hal-04569707

<https://hal.science/hal-04569707>

Submitted on 6 May 2024

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 International License



Expérience et intensité du télétravail : quels liens avec le bien-être après une année de crise sanitaire en France ?

Elena REBOUL*, Ariane PAILHÉ**, Emilie COUNIL**,
pour l'équipe EpiCov⁽¹⁾

Résumé

Mobilisé massivement pendant la pandémie de Covid-19, le télétravail est désormais une forme installée d'organisation du travail ; or ses effets sur le bien-être des travailleurs et travailleuses restent ambivalents et débattus. S'appuyant sur une enquête longitudinale représentative de la population française (EpiCov), cet article retrace, au moyen d'une analyse de séquences, les trajectoires d'activité de près de 40000 actifs occupés et, en particulier, l'usage du télétravail pendant la première année de crise sanitaire en France. Il examine ensuite, au moyen de régressions, ses répercussions sur l'articulation vie personnelle/vie professionnelle et la santé mentale dans une période d'accalmie (été 2021) permettant de se rapprocher des conditions de travail habituelles. Dans ce contexte, le télétravail apparaît comme un vecteur fort d'amélioration de l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle, et ce d'autant plus que le nombre de jours télétravaillés est élevé. Ce bénéfice est plus marqué pour les femmes et les parents, et indépendant de l'expérience du télétravail pré-pandémie. Le télétravail ne semble pas, en moyenne, affecter la dépression et les troubles anxieux.

Mots-clés

télétravail, France, trajectoires, genre, bien-être, articulation vie personnelle/vie professionnelle

Mobilisé massivement pendant la pandémie de Covid-19 afin de freiner la diffusion du virus tout en assurant la continuité de l'activité (OCDE, 2021), le télétravail est désormais ancré dans les pratiques. Il pourrait présenter de nombreux bénéfices, tant pour les travailleurs et travailleuses que pour les entreprises, ou encore pour l'environnement. Or les recherches sur le télétravail avant la pandémie ont mis en avant un effet ambivalent sur la qualité de vie

(1) Nathalie Bajos et Josiane Warszawski (responsables scientifiques), Guillaume Bagein, François Beck, Emilie Counil, Florence Jusot, Nathalie Lydie, Claude Martin, Laurence Meyer, Ariane Pailhé, Philippe Raynaud, Alexandra Rouquette, Delphine Rahib, Patrick Sicard, Rémy Slama, Alexis Spire.

* Conservatoire national des arts et métiers (Cnam), Centre d'Études de l'Emploi et du Travail (CEET). Mail : elena.reboul@travail.gouv.fr

** Institut national d'études démographiques (Ined)



(Bailey & Kurland, 2002 ; Vayre, 2019). En outre, elles portaient souvent sur des situations de télétravail peu fréquentes et des professions spécifiques. Qu'en est-il suite à la diffusion de cette forme d'organisation du travail ?

S'il peut être strictement défini comme une « forme régulière et formelle d'organisation et de réalisation des activités professionnelles, se déroulant totalement ou partiellement à distance et via l'utilisation des technologies de l'information et de la communication » (Vayre, 2019 : 5), le télétravail recouvre des réalités très diverses, selon sa régularité, sa formalisation, le nombre de jours télétravaillés, la nature du travail réalisé, ou encore le souhait des salariées d'en bénéficier. À cet égard, dans les premiers temps de la pandémie, les conditions de mise en œuvre et d'exercice du télétravail ont été très singulières. Son adoption a été massive, non anticipée, et le plus souvent imposée. Il a aussi pu être exercé en présence d'autres membres du ménage, ou en parallèle de la garde et du suivi scolaire des enfants. Ces conditions ont pu altérer le vécu du télétravail, en particulier pour les parents et pour les femmes, qui ont subi l'essentiel de la surcharge de travail domestique, de garde d'enfant et d'école à la maison (Del Boca *et al.*, 2020 ; Pailhé *et al.*, 2022).

Cet article vise à retracer les recompositions du télétravail entraînées par la pandémie en France, et à documenter ses répercussions sur le bien-être des travailleurs et travailleuses, après le pic de la crise sanitaire, alors que le télétravail s'enracinait et que ses formes d'exercice se rapprochaient des conditions usuelles. Eu égard à la pluralité de pratiques du télétravail, l'article s'attache également à explorer l'éventuelle hétérogénéité de ses effets, selon son ancienneté (l'expérience du télétravail dès l'avant-crise) et son intensité (le nombre de jours télétravaillés). Il porte en outre une attention particulière aux différences selon le sexe et la situation familiale.

Il mobilise pour cela une enquête représentative et longitudinale, lancée en France lors du premier confinement en mai 2020 (EpiCov : Épidémiologie et Conditions de vie sous le Covid-19, Inserm/Drees), et met en regard les usages du télétravail avec des indicateurs de santé mentale et de qualité d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle recueillis à l'été 2021. Si cette période se situe toujours en crise sanitaire, l'enquête a lieu au moment d'un fort reflux de l'épidémie, grâce au déploiement de la couverture vaccinale (Costemalle *et al.*, 2021). Le protocole sanitaire était assoupli, avec la réouverture des derniers lieux d'activité fermés (bars, restaurants, stades et établissements sportifs) le 9 juin 2021⁽²⁾ et la levée de la recommandation gouvernementale de télétravail à 100 % (Jauneau, 2022). Depuis novembre 2020, le télétravail était encadré par un accord national interprofessionnel.

Après une rapide revue de la littérature, suivie de la description des données et méthodes utilisées, nous présenterons une typologie des trajectoires d'activité entre l'avant-crise et l'été 2021, et dépeindrons les profils sociodémographiques

(2) Le 30 juin 2021, les jauges sont levées pour ces établissements et les lieux culturels (rouverts depuis le 19 mai). Les concerts debout reprennent, suivis par les discothèques le 9 juillet.

et professionnels associés à ces différents parcours, qui reflètent différentes expériences et modalités d'usage du télétravail. Nous analyserons ensuite les liens entre ces trajectoires d'activité et trois indicateurs de bien-être à l'été 2021 : l'évolution de l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle depuis l'avant-crise, la présence de syndrome dépressif, et la présence de troubles anxieux. Nous terminerons par l'exposé des asymétries observées au sein des télétravailleurs et télétravailleuses selon l'intensité du travail à domicile.

I. Revue de littérature

La littérature sur les liens entre organisation du travail et bien-être hors contexte pandémique met en évidence une forte ambivalence du télétravail. D'un côté, il permet d'épargner le temps passé dans les transports, de gagner en autonomie au travail (Gajendran & Harrison, 2007) ainsi qu'en flexibilité horaire (Maruyama *et al.*, 2009), et contribue à réduire la fatigue et le stress (Fonner & Rollof, 2010). D'un autre côté, les individus en télétravail sont à risque d'un isolement social accru (Bailey & Kurland, 2002 ; Mann & Holdsworth, 2003), et d'une intensification du travail. Ils sont aussi sujets à un débordement des horaires le soir et le week-end (Metzger & Cléach, 2004 ; Noonan & Glass, 2012 ; Felstead & Henseke, 2017 ; Hallépée & Mauroux, 2019 ; Knardahl & Christensen, 2022), et/ou à un empiètement des responsabilités familiales sur le travail (Lapierre & Allen, 2006 ; Tremblay, 2006 ; Eddleston & Mulki, 2017). Les répercussions du télétravail sur l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle restent ainsi incertaines, avec selon les études, une augmentation du stress liée à cette articulation (Kazekami, 2020) et des conflits de rôles accrus (Duxbury *et al.*, 1994 ; Eddleston & Mulki, 2017 ; Kim *et al.*, 2020), une absence d'effet significatif (Hill *et al.*, 1996 ; Sullivan & Lewis, 2006 ; Morganson *et al.*, 2010) ou au contraire, dans un nombre important de travaux, une amélioration de cette articulation (Sullivan & Lewis, 2001 ; Gajendran & Harrison, 2007 ; Hilbrecht *et al.*, 2008 ; Maruyama *et al.*, 2009 ; Dockery & Bawa, 2018 ; Laß & Wooden, 2022). Ces résultats contradictoires s'expliquent en partie par les différentes définitions du télétravail, et par le fait que la majorité des travaux précédents portent sur un petit nombre de salarié-es et de professions, dans des entreprises mettant en œuvre des politiques volontaristes. Rares sont ceux qui s'appuient sur des données représentatives de l'ensemble de la population (Noonan & Glass, 2012 ; Felstead & Henseke, 2017 ; Kim *et al.*, 2020 ; Yang *et al.*, 2023), et plus rares encore des données longitudinales (Dockery & Bawa, 2018 ; Laß & Wooden, 2022).

Les effets du télétravail dépendent en outre de ses caractéristiques. Les conflits entre travail et famille ainsi que le stress professionnel déclinent avec l'expérience du télétravail, reflétant un processus d'adaptation (Gajendran & Harrison, 2007 ; Vayre, 2009). La quantité de télétravail est quant à elle associée à une réduction des débordements du travail sur la vie familiale (Golden *et al.*,

2006 ; Gajendran & Harrison, 2007 ; Hornung & Glaser, 2009) et de l'épuisement professionnel (Golden, 2006), ainsi qu'à une augmentation de la satisfaction dans la vie (Hornung & Glaser, 2009 ; Virick *et al.*, 2010). Dans le même temps, elle est aussi corrélée à un empiètement accru de la vie familiale sur le travail (Golden *et al.*, 2006) et à une hausse du sentiment d'isolement (Golden *et al.*, 2008).

La dimension genrée des effets du télétravail sur le bien-être demeure débattue, essentiellement du fait de son impact équivoque sur l'articulation entre travail et vie personnelle des femmes. Les défis de conceptualisation et de mesure de la qualité de l'articulation contribuent à cette ambivalence (Kurowska, 2020). Le télétravail a, d'un côté, été mis en avant comme particulièrement bénéfique pour les femmes en les aidant à gérer de front leurs engagements familiaux et professionnels (Chung & Van der Lippe, 2020 ; Angelici & Profeta, 2020 ; Laß & Wooden, 2022). De l'autre, il apparaît aussi maintenir, voire renforcer les inégalités en matière de division sexuée du travail domestique et des temps de loisir (Sullivan & Lewis, 2001 ; Noonan *et al.*, 2007 ; Hillbrecht *et al.*, 2008, 2013 ; Sullivan, 2012 ; Kurowska, 2020 ; Lyttelton *et al.*, 2022), même si certaines études documentent un investissement parental accru des pères travaillant à domicile (Dockery & Bawa, 2018 ; Lyttelton *et al.*, 2022). Si la division des responsabilités au sein des couples n'est pas modifiée, le télétravail pourrait donc dégrader le bien-être des femmes en alourdissant leur charge totale de travail (Sullivan & Lewis, 2001), en altérant la qualité de leur temps professionnel (Lyttelton *et al.*, 2022) et en accroissant les conflits de rôles (Duxbury *et al.*, 2018), en particulier s'il s'effectue en dehors des plages horaires standard (Yang *et al.*, 2023). En contrepoint, des enquêtes qualitatives soulignent toutefois que les mères tendent à valoriser le télétravail pour sa flexibilité et la capacité à passer plus de temps avec leurs enfants, malgré une organisation du travail conditionnée aux rythmes scolaires et le peu de temps personnel disponible (Sullivan & Lewis, 2001 ; Crosbie & Moore, 2004 ; Hillbrecht *et al.*, 2008).

Durant la crise sanitaire, si la mise en place forcée du télétravail exclusif a pu être associée à une dégradation du bien-être (Niu *et al.*, 2021), il reste difficile d'identifier l'effet propre du télétravail en l'isolant de la spécificité de ce contexte pandémique (Gueguen & Senik, 2021). Peu de travaux sont d'ailleurs disponibles sur le sujet. Selon l'analyse de Schifano *et al.* (2021), mobilisant une enquête en panel conduite sur quelques milliers d'individus entre février et novembre 2020 dans 5 pays européens regroupés (dont la France), le passage au télétravail n'a pas affecté significativement la probabilité de dépression, de sentiment de solitude, ou la satisfaction dans la vie ; il a légèrement affaibli le sentiment d'avoir une vie porteuse de sens, mais a néanmoins réduit la probabilité d'anxiété. Au Royaume-Uni, l'étude de Gueguen & Senik (2022), conduite à partir d'une grande enquête longitudinale sur la période avril-novembre 2020, met en avant un impact positif du télétravail sur la satisfaction dans la vie, ainsi que des effets dynamiques sur la santé

mentale : celle-ci tend à se détériorer lors du passage au télétravail avant de s'améliorer après quelques mois.

De telles analyses longitudinales d'ampleur n'ont pas encore été menées en France où, comme ailleurs, l'organisation du travail a été bouleversée. Selon les données de l'enquête Emploi⁽³⁾, 18 % des salarié-es travaillaient habituellement ou occasionnellement à domicile en 2019 (pour une moyenne de l'UE-27 de 11 %), contre 31 % en 2021 (toujours au-dessus de la moyenne européenne à 22 %). De premiers éléments sur les implications du télétravail en contexte pandémique ont été fournis par l'enquête TraCov, conduite par la Dares au début de la troisième vague de l'épidémie (à l'hiver 2021), auprès d'environ 17 000 individus en emploi dans l'Hexagone. À cette période, les personnes en télétravail déclaraient plus souvent que les autres salarié-es une intensification du travail (en référence à l'avant-crise) et des horaires décalés (la nuit, le soir ou tôt le matin) mais aussi davantage d'autonomie au travail et moins de dégradation de l'articulation travail/vie personnelle. Les télétravailleuses rapportaient plus souvent une intensification du travail et une dégradation de l'articulation travail/vie personnelle que leurs homologues masculins (Erb *et al.*, 2022).

La cohorte prospective EpiCov permet d'apporter un nouvel éclairage sur ces questions grâce à une perspective longitudinale et une prise de distance vis-à-vis du plus fort de la crise sanitaire, en renseignant d'un côté l'évolution du recours au télétravail entre les mois de mai 2020 et d'août 2021, et en recueillant, de l'autre, des indicateurs de bien-être à l'été 2021. Cette période de relative accalmie dans la crise sanitaire et d'accès généralisé à la vaccination permet de s'approcher de conditions usuelles de télétravail, bien que la toile de fond soit toujours celle d'une épidémie.

II. Méthode

1. Données

Les analyses s'appuient sur l'enquête longitudinale et représentative « Épidémiologie et Conditions de vie liées au Covid-19 » (EpiCov), menée par l'Inserm et la Drees, avec le concours de l'Insee et de Santé publique France. Environ 135 000 personnes âgées de 15 ans et plus, résidant dans l'Hexagone, en Martinique, en Guadeloupe et à la Réunion (sur les 371 000 personnes tirées au sort à partir des données fiscales Fidéli 2018), ont répondu par Internet ou par téléphone à la première vague de l'enquête, qui s'est déroulée du 2 mai au 2 juin 2020, à cheval entre le premier confinement (du 17 mars au 11 mai 2020) et le début du déconfinement. Environ 110 000 personnes ont participé à la deuxième vague, du 26 octobre au 30 novembre 2020, pendant le deuxième confinement (du 30 octobre au 15 décembre 2020), et 85 000 à la troisième vague,

(3) https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EHOMP__custom_3882305/default/table?lang=en

du 24 juin au 9 août 2021, après le troisième confinement. Des pondérations traitant les biais de non-réponse (les individus plus jeunes, moins diplômés et à faible revenu ont à chaque vague un taux de réponse plus bas) (Warszawski *et al.*, 2021) sont utilisées dans l'ensemble de nos analyses.

Notre population d'intérêt est celle des personnes d'âge actif (de 20 à 65 ans), en emploi avant le premier confinement (hors apprenti-es et stagiaires), et ayant répondu aux trois vagues de l'enquête, soit 44 078 individus, 43 857 après suppression des valeurs manquantes. Nous reconstituons leurs trajectoires d'activité depuis « l'avant-crise » (juste avant le premier confinement) jusqu'à l'été 2021 et, pour celles et ceux encore en emploi à cette période (39 144 personnes), nous analysons les liens entre télétravail et bien-être à l'été 2021. Le tableau A1 en annexe présente la structure des différents échantillons d'analyse.

2. Mesures : télétravail et bien-être

Définition du télétravail

À chaque vague, les personnes ont été invitées à renseigner leur situation d'activité et leur pratique du télétravail la semaine précédant l'enquête (« Dans les 7 derniers jours, avez-vous télétravaillé ? Oui, vous avez travaillé exclusivement depuis votre domicile/ Oui, mais vous vous êtes aussi rendu(e) sur votre lieu de travail/ Non, vous vous êtes uniquement rendu(e) sur votre lieu de travail »). Lors de la première vague, elles ont également été interrogées sur leur usage du télétravail juste avant le début du premier confinement (« Avant le début du confinement, est-ce que vous télétravailliez ? Oui/Non »). Pour les individus occupés avant le début du confinement qui n'ont pas travaillé la semaine précédant l'enquête et à qui cette question n'a pas été posée (essentiellement du fait de chômage technique⁽⁴⁾ complet, indicatif d'un emploi non télétravaillable⁽⁵⁾), nous imputons un non-usage du télétravail pré-confinement.

La définition du télétravail est laissée à l'appréciation de la personne répondante, et englobe à ce titre le « halo » du télétravail, autour d'un noyau de pratiques formalisées, exercées pendant les horaires standards de travail en mobilisant les technologies de l'information et de la communication.

Indicateurs de bien-être

Trois indicateurs de bien-être, mesurés lors de la troisième vague, sont retenus. Le premier correspond à l'évolution déclarée de l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle depuis l'avant-crise, en réponse à la question :

(4) Le système de chômage technique (appelé aussi « activité partielle » ou « chômage partiel ») permet la prise en charge partielle (chômage technique partiel) ou totale (chômage technique complet) par les pouvoirs publics de la rémunération de salarié-es d'entreprise dont l'activité est respectivement réduite ou arrêtée. Pendant la pandémie y ont également été éligibles les salarié-es contraint-es de garder leur enfant. L'indemnité compensatrice était d'au moins 70 % de leur rémunération brute antérieure.

(5) 73 % des actifs occupés avant le début du confinement l'étaient toujours lors de la première vague, 18 % étaient au chômage technique complet, 7 % en congés, 1 % en recherche d'emploi, et 0,3 % inactifs.

« Actuellement vous est-il plus facile ou plus difficile de gérer à la fois votre travail et votre vie personnelle qu'avant la crise sanitaire ? Beaucoup plus facile/ Plus facile/Cela n'a pas changé/Plus difficile/Beaucoup plus difficile ». Nous distinguons trois modalités d'évolution : amélioration de l'articulation, stabilité, ou dégradation.

Les deux autres indicateurs portent sur la présence de syndrome dépressif et de troubles anxieux, détectés respectivement par le PHQ-9 (*Patient Health Questionnaire – 9*) et le GAD-7 (*Generalized Anxiety Disorder – 7*). Ces questionnaires renseignent la fréquence à laquelle le ou la répondant-e a été gêné-e lors des quinze derniers jours par différents symptômes cliniques, selon quatre modalités : jamais, plusieurs jours, plus de la moitié des jours, presque tous les jours. Chaque fréquence est associée à un score, pour un total compris entre 0 et 27 pour le PHQ-9, 0 et 21 pour le GAD-7. Nous retenons comme seuil l'obtention d'un total supérieur ou égal à 10, correspondant à des troubles dépressifs modérés à sévères et à un diagnostic d'anxiété généralisée (Kroenke *et al.*, 2010).

3. Stratégie empirique

Construction et description d'une typologie de trajectoires

À partir des données longitudinales sur la situation d'activité des personnes en emploi avant le premier confinement, nous construisons une typologie de trajectoires par analyse de séquences (Abbott, 1995). Nous considérons quatre états (la situation d'activité avant le premier confinement et la semaine précédant l'enquête lors de chacune des trois vagues), avec sept modalités : l'inactivité, le chômage, le chômage technique complet (arrêt momentané de l'activité), le travail sur site (sans télétravail), le télétravail hybride (combinaison de télétravail et de travail sur site), le télétravail exclusif (travail uniquement à domicile), et les congés. Le chômage technique partiel (réduction momentanée de l'activité) ne peut faire l'objet d'une catégorie exclusive puisque combiné à différentes modalités d'activité précitées – travail sur site (en majorité), télétravail hybride, et télétravail exclusif.

Les 367 trajectoires distinctes ainsi définies sont regroupées en cinq classes en fonction de leur similarité⁽⁶⁾, par une classification ascendante hiérarchique avec la méthode de Ward, affinée ensuite par une classification autour des centres mobiles avec l'algorithme des k-médoïdes (Kaufman & Rousseeuw, 1990) utilisant comme centres initiaux les centres des classes préalablement obtenues⁽⁷⁾ (Robette, 2021).

(6) Nous mesurons la dissimilarité entre les séquences par appariement optimal en utilisant la distance de Levenshtein, soit le nombre minimal de modifications (substitutions, suppressions, insertions) nécessaires pour transformer une séquence en une autre.

(7) 32 % des séquences changent de classe lors de cette consolidation. La réallocation a essentiellement concerné les séquences incluant des congés (43 % d'entre elles) et un passage ponctuel au télétravail ou chômage technique complet en première vague (25 %). Ces analyses ont été réalisées en utilisant les packages R TraMineR (Gabadinho *et al.*, 2011) et WeightedCluster (Studer, 2013).

Les profils socioéconomiques de ces cinq classes de trajectoires sont décrits grâce à une régression multinomiale à partir de variables mesurées en première vague : sociodémographiques (sexe, âge, niveau de diplôme, résidence en outremer, zone d'habitat), professionnelles (groupe socioprofessionnel et secteur d'activité⁽⁸⁾, secteur privé ou public, type de contrat de travail), et caractérisant l'environnement à domicile (vie en couple, situation familiale – être parent d'enfant(s) mineur(s) – et suroccupation du logement – une pièce par personne ou moins, hors cuisine et salle de bains). Les contraintes familiales ayant pu peser de manière spécifique sur l'activité des hommes et des femmes, nous testons également une interaction entre le sexe et la situation familiale, trouvée significative et dont les résultats sont reportés en annexe (figure A1).

Évaluation des liens entre télétravail et bien-être par analyses multivariées

Les liens entre classes de trajectoires et indicateurs de bien-être sont évalués sur le sous-échantillon des individus en emploi⁽⁹⁾ en troisième vague, par régressions logistiques et multinomiales avec deux modèles emboîtés (spécifications 1 et 2). La spécification 1 inclut les variables citées plus haut (actualisées en troisième vague), et des contrôles additionnels afin de réduire les phénomènes de confusion des associations : pour le travail à temps partiel en troisième vague, l'expérience d'une forme grave du Covid (pouvant accroître l'anxiété) au cours de la crise sanitaire – soi-même, ou dans l'entourage proche –, et pour les antécédents médicaux pré-pandémie, les problèmes de santé chroniques depuis au moins six mois déclarés en première vague, en distinguant la présence de problème de dépression ou d'anxiété d'autres problèmes. Afin d'explorer les mécanismes des effets des trajectoires sur le bien-être, la spécification 2 ajoute quatre médiateurs potentiels. Le premier est un indicateur binaire de dégradation déclarée de la situation financière du foyer depuis l'avant-crise, celle-ci ayant pu affecter la santé mentale et avoir moins souvent touché les individus exerçant des professions télétravaillables. Les trois autres sont liés à l'organisation du travail en troisième vague et ont été sélectionnés en s'appuyant sur la littérature présentée ci-avant. Le télétravail étant susceptible de dégrader le bien-être en allongeant les journées de travail, voire en les faisant déborder hors horaires conventionnels, ou au contraire de l'améliorer en permettant davantage de contrôle sur l'organisation de son temps, nous incluons : le temps de travail moyen par jour travaillé la semaine précédant l'enquête, la fréquence des horaires décalés (le soir, la nuit ou tôt le matin), et les gains perçus d'autonomie au travail au cours de la crise (« Depuis le début de la crise sanitaire, avez-vous, plus qu'auparavant, pu travailler avec plus d'autonomie que d'habitude ? Toujours/souvent/parfois/jamais »).

(8) Le groupe socioprofessionnel et le secteur d'activité sont imputés sur la base des déclarations en deuxième vague.

(9) Mais pouvant être en congés ou au chômage technique complet au moment de l'enquête.

Nous déplaçons enfin la focale sur les salarié-es à temps plein⁽¹⁰⁾ qui télétravaillent lors de la troisième vague (7 809 individus), pour examiner les liens entre bien-être et nombre de jours télétravaillés (calculé par différence entre le nombre de jours passés sur le lieu de travail la semaine précédant l'enquête et une semaine type de cinq jours de travail). Les corrélations sont ajustées sur les mêmes variables que la spécification 2, augmentées de contrôles pour le temps de travail en troisième vague et la pratique du télétravail avant-crise. Le nombre de jours de télétravail élevé au carré est inclus dans les régressions de l'évolution de l'articulation, les statistiques descriptives (tableau 6) suggérant une relation curvilinéaire et le coefficient du terme quadratique étant statistiquement significatif. L'éventuelle hétérogénéité des liens entre télétravail et bien-être est testée en incluant des interactions entre classes de trajectoires et deux modérateurs d'intérêt, le sexe et la situation familiale ; de même pour le nombre de jours télétravaillés, avec ajout d'un troisième modérateur, l'ancienneté du télétravail.

Les résultats sont présentés sous la forme des effets marginaux moyens⁽¹¹⁾ des variables explicatives sur la variable dépendante (soit la moyenne de leurs effets marginaux évalués pour chaque individu de l'échantillon sur la base de ses caractéristiques). Les interactions sont présentées dans le texte si elles sont significatives au seuil de 5 %⁽¹²⁾. Les autres tests d'interactions sont disponibles en annexe en ligne (tableaux C2, C3, C5, C6, C7) sur Nakala (<https://doi.org/10.34847/nkl.bb7emmw3>).

III. Profils des trajectoires d'activité au cours de la crise sanitaire

1. Des trajectoires d'activité marquées par le choc du premier confinement

Avant la crise, 12 % des individus de 20 à 65 ans en emploi déclarent télétravailler (un taux différant légèrement d'évaluations issues d'autres sources, voir encadré 1). Le choc du premier confinement au printemps 2020 bouleverse l'organisation du travail : les sites des activités dites non essentielles sont fermés et le télétravail est mis en place pour celles qui le permettent, dans l'urgence et sans accord préalable. Ainsi, 17 % des individus de 20 à 65 ans en emploi avant le confinement passent alors au chômage technique complet, tandis que

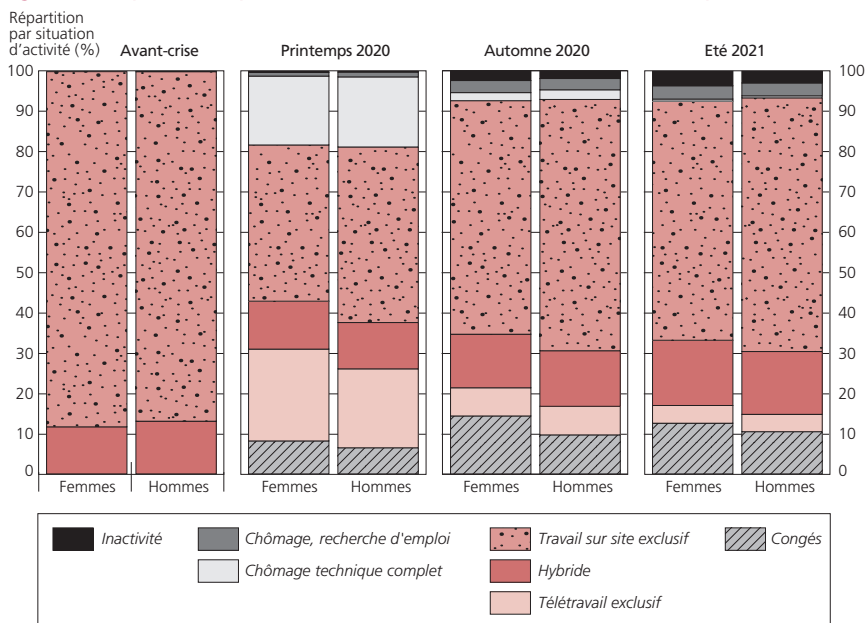
(10) Élargir l'analyse aux travailleurs à temps partiel n'affecte pas sensiblement la nature des résultats (tableau C9 en ligne).

(11) Ils permettent de comparer plus facilement les résultats de modèles non linéaires imbriqués (Mood, 2010) et de tester des effets d'interaction, dont l'existence et l'ampleur ne peuvent pas être déduites, dans les modèles non linéaires, de la taille et de la significativité du terme d'interaction (Ai & Norton, 2003).

(12) Pour tester une interaction entre des variables X et Z, nous calculons les effets marginaux moyens de X pour chaque modalité de Z (et respectivement ceux de Z pour chaque modalité de X), puis testons la significativité de la différence entre ces effets marginaux moyens – ou seconde différence – avec le test de Wald, en utilisant les estimations de variance et covariance calculées par la méthode delta. Une seconde différence statistiquement différente de 0 au seuil de 5 % indique des effets d'interaction significatifs (Long & Freese, 2014).

33 % sont en télétravail, et 21 % exclusivement. Parmi ces télétravailleurs et télétravailleuses, la majorité (62 %) n'avait aucune expérience du télétravail avant la crise sanitaire. En outre, alors que la proportion de télétravailleurs était légèrement plus forte chez les hommes avant la crise, cette forme d'organisation étant plus développée dans les emplois masculins, 35 % des femmes travaillaient à distance au printemps 2020, contre 31 % des hommes (figure 1). Le recours au télétravail et au chômage technique a limité les pertes d'emploi : seuls 1 % des individus occupés avant le confinement sont passés au chômage en mai 2020, et 0,4 % à l'inactivité. Les cessations d'activité ne diffèrent pas sensiblement selon le sexe. Enfin, 7 % des individus sont en congés (6 % des hommes et 8 % des femmes, qui ont plus fréquemment pris des arrêts de travail pour garde d'enfants).

Figure 1. Répartition par situation d'activité selon le sexe et la période (en %)



Note : Avant-crise, le télétravail hybride est imputé aux individus déclarant avoir télétravaillé.

Champ : Individus de 20 à 65 ans, en emploi avant le premier confinement (hors stagiaires et apprenti-es), ayant répondu aux trois vagues (n = 43 857).

Source : Enquête EpiCov, vagues 1, 2, 3 – 2020-2021, Inserm/Drees.

Le second confinement à l'automne 2020 est moins strict. Le télétravail à 100 % est recommandé pour les métiers qui le permettent, sans caractère obligatoire. En octobre-novembre 2020, le chômage technique complet a reflué à 2 % et le télétravail à 21 %, pour les hommes comme pour les femmes. Cette baisse est tirée par la forte diminution du télétravail exclusif (7 %). Les congés sont plus élevés qu'en première vague, les données ayant été collectées en partie pendant les vacances scolaires.

Encadré 1. Chiffrer le télétravail

Les estimations du télétravail fluctuent selon les enquêtes, parfois substantiellement. Outre des questions de plan de sondage et de mode de collecte, les écarts de chiffrage reflètent des différences de définition du télétravail (Hallépée & Mauroux, 2018 ; Eurofound, 2022). Le taux de télétravail avant-crise obtenu avec Epicov, en l'absence d'une définition formalisée de celui-ci (cf. section II) – 12 % des personnes en emploi, 13 % des salarié-es –, est par exemple supérieur à ceux obtenus avec les enquêtes Conditions de travail (9 % des salarié-es en 2019) et Sumer (7 % en 2017) de la Dares, utilisant une définition plus stricte : le travail qui, pouvant être conduit dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux et en mobilisant les technologies de l'information et de la communication (Hallépée & Mauroux, 2019 ; Beatriz *et al.*, 2021). À l'inverse, le chiffrage obtenu avec Epicov est inférieur à celui fourni par l'enquête Emploi (18 % en 2019) qui considère le travail à domicile au sens large.

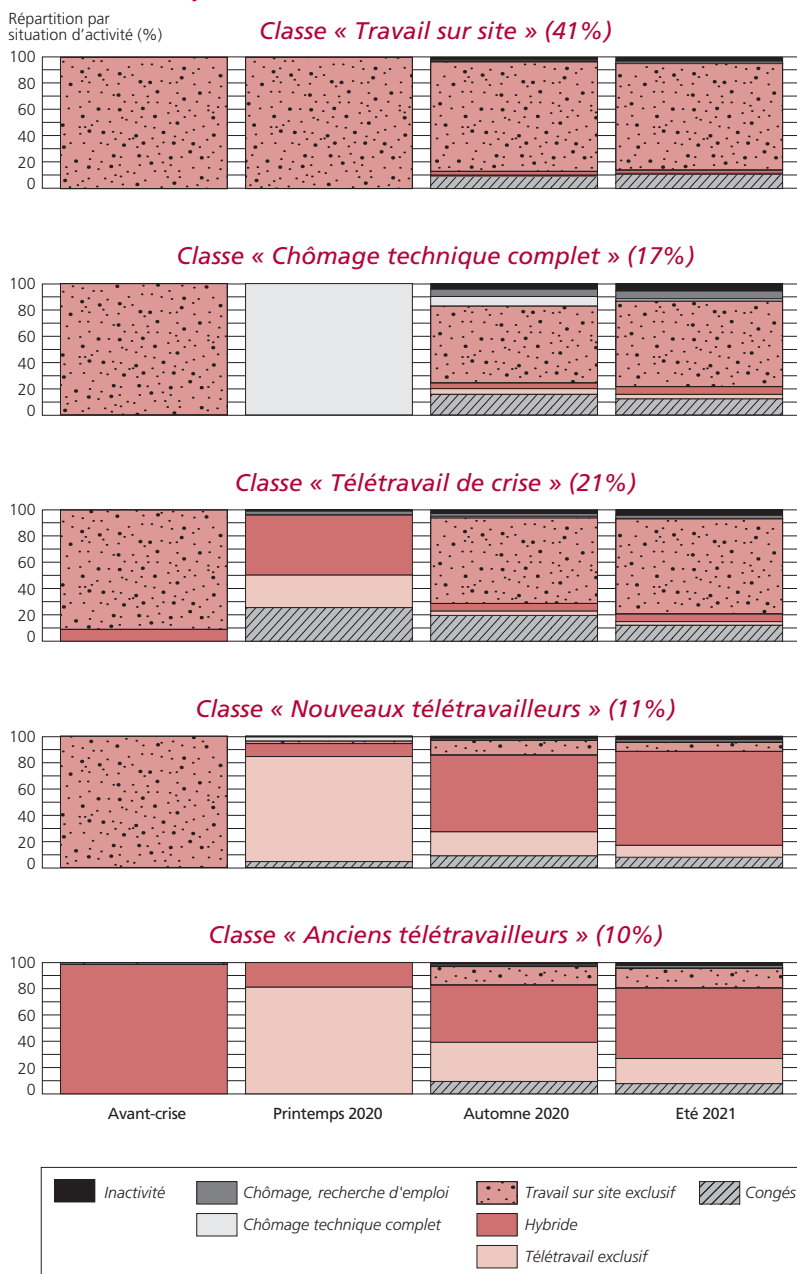
Le 9 juin 2021, le nouveau protocole sanitaire lève la recommandation gouvernementale de télétravail à 100 %, et les entreprises sont invitées à déterminer un nombre de jours minimum de télétravail en concertation avec les représentants du personnel, tandis que celui-ci est fixé à trois jours dans la fonction publique. À l'été 2021, le déclin du télétravail exclusif se poursuit donc (4 %), mais le travail à distance se maintient (20 %, un niveau toujours supérieur à l'avant-crise). La part des actifs en congés est également élevée en cette période estivale.

Parmi la diversité des parcours au cours de la pandémie se dessinent cinq classes de trajectoires d'activité, représentées par des chronogrammes en figure 2. La première classe, « Travail sur site », la plus représentée (41 % de l'échantillon), regroupe les individus qui ne télétravaillaient pas avant le premier confinement et sont restés pour l'essentiel sur site pendant les trois vagues de l'enquête. Les trajectoires de la seconde classe (« Chômage technique », 17 %) se caractérisent par le passage au chômage technique complet lors du premier confinement et une reprise sur site dès le deuxième confinement. Les classes restantes représentent trois modalités saillantes de recours au télétravail. La troisième inclut les individus qui ne télétravaillaient pas avant la crise, sont passés au télétravail lors du premier confinement, mais sont ensuite retournés sur site (« Télétravail de crise », 21 %). La quatrième rassemble les individus pour qui, *a contrario*, le confinement a eu un effet cliquet en entraînant une installation du télétravail dans la durée (« Nouveaux télétravailleurs », 11 %). La dernière classe est quant à elle constituée des individus qui avaient déjà recours au télétravail avant-crise et sont dans l'ensemble restés en télétravail (« Anciens télétravailleurs », 10 %).

2. Extension et recomposition de la population des télétravailleurs

Les trajectoires dépendent avant tout du contexte professionnel. La main-d'œuvre des secteurs dits essentiels (santé, commerce de détail, agriculture et construction) est sans surprise la plus susceptible d'être restée sur site tout au

Figure 2. Chronogrammes et distribution des classes de trajectoires d'activité dans l'échantillon (en %)



Note : Avant-crise, le télétravail hybride est imputé aux individus déclarant avoir télétravaillé.

Champ : Individus de 20 à 65 ans, en emploi avant le premier confinement (hors stagiaires et apprentis), ayant répondu aux trois vagues (n = 43 857).

Source : Enquête EpiCov, vagues 1, 2, 3 – 2020-2021, Inserm/Drees.

long de la pandémie, tandis que le chômage technique complet lors du premier confinement a touché en premier lieu les travailleurs et travailleuses de l'hébergement et de la restauration (tableau 1). Ces deux configurations ont davantage concerné les individus moins diplômés. Par ailleurs, si les femmes et les hommes ont été touché-es aussi souvent par le chômage technique en fréquence (17 % des deux sexes appartiennent à la classe « Chômage technique »), les femmes ont été plus affectées toutes choses égales par ailleurs – plus précisément à secteur d'activité identique.

L'usage du télétravail, dans ses trois modalités, est quant à lui étroitement lié au niveau de qualification des emplois, avec des gradients marqués selon le niveau de diplôme, et une forte présence des cadres et professions intellectuelles supérieures, suivies des professions intermédiaires. Le télétravail de crise se distingue par la surreprésentation du secteur de l'enseignement, avec la fermeture des classes lors du premier confinement, et la mise en place de l'enseignement à distance. De leur côté, les nouveaux télétravailleurs, pour lesquels le premier confinement a eu des effets durables en matière d'usage du télétravail, partagent un certain nombre de caractéristiques avec les télétravailleurs de l'avant-crise : sont surreprésentés les hauts diplômés (au-delà de bac + 2), la région parisienne, ainsi que les secteurs de l'information-communication, de la finance et des activités spécialisées, scientifiques et techniques (en particulier de conseil et de recherche-développement), à dominante masculine. Cette population de nouveaux télétravailleurs tend cependant à être un peu plus jeune que celle des anciens télétravailleurs, et à inclure davantage de professions intermédiaires et surtout d'employé-es qualifié-es, avec une moindre prévalence du secteur de l'information et des communications, en faveur notamment de l'administration publique.

Cette recomposition du télétravail contribue à sa féminisation : les femmes représentent 47 % de la classe des « anciens télétravailleurs » contre 52 % des « nouveaux » (49 % dans l'ensemble de l'échantillon). Or si en fréquence les femmes sont légèrement moins susceptibles que les hommes de compter parmi les « anciens télétravailleurs », cet écart s'inverse après la prise en compte de la répartition sexuée par groupe socioprofessionnel et secteur d'activité (tableau 1). Au cours de la pandémie, non seulement le télétravail s'élargit à des métiers et secteurs féminisés, mais à caractéristiques sociales et professionnelles équivalentes, les femmes passent un peu plus fréquemment que les hommes au télétravail, de manière ponctuelle ou durable. Les mères d'enfant(s) mineur(s), en particulier, ont une probabilité supérieure à celle des femmes sans enfant d'avoir connu le « télétravail de crise », l'exercice du travail à domicile ayant pu permettre de pallier la fermeture des lieux d'accueil des enfants. Ces contraintes familiales semblent toutefois avoir été l'apanage des femmes : chez les hommes, la probabilité d'être passé au télétravail de crise ne diffère pas significativement selon la parentalité (figure A1 en annexe).

Tableau 1. Déterminants des trajectoires : effets marginaux moyens des variables sur la probabilité d'appartenir à une classe de trajectoires

	Travail sur site	Chômage technique	Télétravail de crise	Nouveaux télétravailleurs	Anciens télétravailleurs
Sexe (Réf. : Homme)					
Femme	- 0,069 *** (0,007)	0,016 ** (0,006)	0,026 *** (0,006)	0,018 *** (0,003)	0,009 ** (0,003)
Âge (Réf. : Entre 40 et 49 ans)					
Moins de 30 ans	0,006 (0,011)	0,004 (0,009)	0,016 (0,010)	0,001 (0,006)	- 0,027 *** (0,005)
Entre 30 et 39 ans	- 0,015 + (0,008)	0,011 (0,007)	0,007 (0,007)	0,005 (0,004)	- 0,008 * (0,004)
50 ans ou plus	- 0,021 * (0,008)	0,007 (0,007)	0,011 (0,007)	0,004 (0,004)	- 0,001 (0,004)
Niveau de diplôme (Réf. : Bac)					
Inférieur au bac	0,030 ** (0,010)	0,014 + (0,008)	0,000 (0,009)	- 0,016 *** (0,005)	- 0,028 *** (0,006)
Bac +1 ou bac +2	- 0,070 *** (0,008)	- 0,044 *** (0,007)	0,040 *** (0,007)	0,044 *** (0,004)	0,029 *** (0,005)
Supérieur à bac +2	- 0,146 *** (0,011)	- 0,059 *** (0,010)	0,053 *** (0,010)	0,091 *** (0,006)	0,061 *** (0,006)
Vie en couple (Réf. : Non)					
Oui	0,005 (0,007)	- 0,014 * (0,006)	- 0,003 (0,006)	- 0,001 (0,004)	0,014 *** (0,004)
Situation familiale (Réf. : Sans enfant mineur)					
Parent d'enfant(s) mineur(s)	- 0,012 (0,007)	- 0,011 + (0,006)	0,018 ** (0,006)	- 0,005 (0,004)	0,010 ** (0,004)
Suroccupation du logement (Réf. : Non)					
Oui	- 0,010 (0,007)	0,022 *** (0,006)	0,002 (0,006)	- 0,006 + (0,004)	- 0,009 * (0,003)
Résidence outremer (Réf. : Non)					
Oui	0,010 (0,018)	0,026 (0,017)	0,013 (0,016)	- 0,031 ** (0,009)	- 0,018 (0,012)
Zone d'habitat (Réf. : Urbaine hors Île-de-France)					
Rurale	0,041 *** (0,007)	- 0,022 *** (0,006)	0,005 (0,006)	- 0,016 *** (0,004)	- 0,008 * (0,004)
Île-de-France	- 0,088 *** (0,010)	0,033 *** (0,008)	- 0,032 *** (0,008)	0,036 *** (0,004)	0,051 *** (0,004)
Manquant	- 0,017 (0,016)	0,016 (0,013)	- 0,019 (0,013)	- 0,002 (0,009)	0,022 * (0,010)
Catégorie socioprofessionnelle (Réf. : Profession intermédiaire)					
Agriculteur/trice, artisan-e, commerçant-e, chef-fe d'entreprise	0,003 (0,016)	0,090 *** (0,015)	- 0,045 *** (0,012)	- 0,055 *** (0,008)	0,007 (0,009)
Cadre, profession intellectuelle supérieure	- 0,116 *** (0,009)	- 0,033 *** (0,007)	0,020 ** (0,008)	0,045 *** (0,005)	0,084 *** (0,005)
Employé-e qualifié-e	0,019 * (0,009)	0,032 *** (0,008)	- 0,016 * (0,008)	- 0,009 + (0,006)	- 0,026 *** (0,005)
Employé-e peu qualifié-e	0,147 *** (0,015)	0,043 *** (0,011)	- 0,022 (0,014)	- 0,097 *** (0,006)	- 0,071 *** (0,006)
Ouvrier/ère qualifié-e	0,162 *** (0,014)	0,056 *** (0,012)	- 0,039 ** (0,013)	- 0,108 *** (0,004)	- 0,071 *** (0,008)
Ouvrier/ère peu qualifié-e	0,122 *** (0,019)	0,073 *** (0,017)	- 0,023 (0,018)	- 0,099 *** (0,007)	- 0,074 *** (0,008)

Tableau 1 (suite). Déterminants des trajectoires : effets marginaux moyens des variables sur la probabilité d'appartenir à une classe de trajectoires

	Travail sur site	Chômage technique	Télétravail de crise	Nouveaux télétravailleurs	Anciens télétravailleurs
Contrat à durée limitée (Réf. : Non)					
Oui	- 0,054 *** (0,012)	0,088 *** (0,011)	0,002 (0,011)	- 0,010 (0,006)	- 0,027 *** (0,006)
Secteur privé (Réf. : Non)					
Oui	- 0,044 *** (0,008)	0,040 *** (0,007)	- 0,051 *** (0,007)	0,032 *** (0,004)	0,023 *** (0,004)
Secteur d'activité (Réf. : Administration publique)					
Agriculture	0,126 *** (0,025)	- 0,073 *** (0,011)	0,055 * (0,024)	- 0,066 *** (0,015)	- 0,042 *** (0,011)
Industries manufacturières	0,006 (0,014)	0,031 ** (0,011)	- 0,000 (0,011)	- 0,042 *** (0,009)	0,006 (0,007)
Construction	0,003 (0,018)	0,082 *** (0,015)	0,024 (0,015)	- 0,082 *** (0,009)	- 0,027 ** (0,009)
Commerce de détail	0,092 *** (0,016)	0,091 *** (0,013)	- 0,039 ** (0,013)	- 0,095 *** (0,008)	- 0,049 *** (0,007)
Transport	- 0,026 (0,018)	0,080 *** (0,015)	- 0,007 (0,017)	- 0,038 ** (0,012)	- 0,009 (0,009)
Hébergement, restauration	- 0,195 *** (0,019)	0,401 *** (0,022)	- 0,035 + (0,020)	- 0,110 *** (0,011)	- 0,060 *** (0,010)
Information, communication	- 0,210 *** (0,022)	0,118 *** (0,021)	- 0,022 (0,016)	0,004 (0,011)	0,110 *** (0,011)
Activités financières, d'assurance	- 0,057 ** (0,020)	- 0,014 (0,015)	0,001 (0,015)	0,012 (0,011)	0,057 *** (0,010)
Activités immobilières	- 0,214 *** (0,026)	0,122 *** (0,026)	0,028 (0,026)	0,033 + (0,019)	0,030 + (0,018)
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	- 0,125 *** (0,018)	0,059 *** (0,016)	0,060 *** (0,014)	- 0,027 ** (0,009)	0,033 *** (0,008)
Santé	0,187 *** (0,012)	0,004 (0,009)	- 0,029 *** (0,009)	- 0,105 *** (0,007)	- 0,057 *** (0,006)
Enseignement	- 0,253 *** (0,012)	0,107 *** (0,013)	0,179 *** (0,012)	- 0,041 *** (0,007)	0,009 (0,007)
Autre	- 0,031 * (0,013)	0,087 *** (0,011)	- 0,013 (0,011)	- 0,047 *** (0,008)	0,004 (0,007)
Manquant	- 0,089 *** (0,021)	0,118 *** (0,018)	0,015 (0,018)	- 0,071 *** (0,010)	0,027 * (0,012)

Note : Les erreurs types sont reportées entre parenthèses et les niveaux de significativité statistique indiqués comme suit : + $p < 0,10$; * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.
Champ : Individus de 20 à 65 ans, en emploi avant le premier confinement (hors stagiaires et apprenti-es), ayant répondu aux trois vagues (n = 43 857).
Source : Enquête EpiCov, vagues 1, 2, 3 – 2020-2021, Inserm/Drees.

IV. Trajectoires d'activité et bien-être

1. Le télétravail, vecteur d'amélioration de l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

À l'été 2021, 7 % des actifs de 20 à 65 ans toujours en emploi lors de la troisième vague présentent des troubles anxieux et 10 % un syndrome dépressif (tableau 2). Ces proportions pourraient suggérer un retour à la normale après

Tableau 2. Statistiques descriptives des indicateurs de bien-être et des potentiels médiateurs mesurés à l'été 2021, selon la classe de trajectoires (%)

	Travail sur site	Chômage technique	Télé-travail de crise	Nouveaux télé-travailleurs	Anciens télé-travailleurs	Ensemble	n
Indicateurs de bien-être							
Évolution de l'articulation vie personnelle/vie professionnelle							
Dégradation	18,9	20,2	22,7	23,7	22,5	20,8	8 142
Stabilité	77,5	74,4	71,4	48,5	51,0	69,5	27 205
Amélioration	3,6	5,4	6,0	27,8	26,5	9,6	3 758
Dépression	9,2	11,1	10,9	10,5	9,9	10,1	3 954
Anxiété	6,2	7,5	7,8	7,4	6,6	6,9	2 701
Potentiels médiateurs							
Temps de travail journalier							
0 heure (congés ou chômage technique complet)	11,6	15,7	13,0	7,9	7,9	11,7	4 580
Moins de 6 heures	6,2	10,7	8,2	6,2	7,3	7,4	2 897
Entre 6 et 8 heures	35,8	38,9	35,0	39,1	33,7	36,3	14 209
Entre 8 et 10 heures	33,0	25,5	34,7	40,6	41,2	33,9	13 270
Plus de 10 heures	13,4	9,2	9,0	6,1	10,0	10,7	4 188
Horaires décalés							
Toujours	21,9	18,7	9,6	3,3	5,2	14,9	5 832
Souvent	10,1	7,3	7,1	7,1	10,0	8,7	3 406
Parfois	13,5	11,6	15,0	22,4	27,3	16,1	6 302
Jamais	42,9	46,6	55,2	59,2	49,7	48,6	19 024
Non applicable*	11,6	15,7	13,0	7,9	7,9	11,7	4 580
Gains d'autonomie							
Toujours	11,0	11,7	10,0	10,6	5,0	11,3	4 423
Souvent	13,1	4,0	6,2	33,6	28,8	17,9	7 007
Parfois	24,5	2,9	27,8	31,1	26,0	25,8	10 099
Jamais	51,4	51,4	46,0	24,8	30,2	44,9	17 576
Dégradation financière	26,8	5,2	26,8	20,3	22,0	28,4	11 117
n	14 382	4 722	9 094	5 434	5 512	39 144	
Lecture : 9,2 % de la classe « Travail sur site » présente un syndrome dépressif en troisième vague.							
* Seules les personnes ayant travaillé au moins 1 heure la semaine précédant l'enquête ont été interrogées sur le décalage de leurs horaires de travail.							
Champ : Individus de 20 à 65 ans, en emploi avant le premier confinement (hors stagiaires et apprenti-es) et lors de la troisième vague.							
Source : Enquête ÉpiCov, vagues 1, 2, 3 – 2020-2021, Inserm/Drees.							

un pic lors du premier confinement observé en population générale⁽¹³⁾ (Hazo & Costemalle, 2021). Par ailleurs, pour la plupart des actifs, la qualité de l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle n'a pas été sensiblement affectée par la pandémie, mais quand elle l'a été, elle s'est plus fréquemment dégradée (21 % des répondant-es) qu'améliorée (10 %).

L'évolution de l'articulation entre vies personnelle et professionnelle est cependant contrastée selon la classe de trajectoires. Si sa dégradation est un peu plus rare chez les individus restés sur site, son amélioration est nettement plus fréquente chez les personnes en télétravail : seuls 4 % des actifs « sur site » déclarent une amélioration de l'articulation, contre plus d'un quart des anciens et nouveaux télétravailleurs. Ce gain en matière d'articulation n'est pas observé chez les télétravailleurs de crise, qui ne sont plus en télétravail au moment de l'enquête.

Du côté de la santé mentale, les écarts sont moins marqués. Les personnes passées par le chômage technique complet présentent la plus forte prévalence de dépression, et les télétravailleurs de crise la plus forte prévalence d'anxiété. Dans les deux cas, la fréquence des troubles est minimale lorsque l'activité a été la moins affectée par la crise : pour les « sur site » et les « anciens télétravailleurs ».

Les asymétries substantielles observées en matière d'évolution de l'articulation vie personnelle/vie professionnelle ne tiennent pas à des différences de caractéristiques sociodémographiques ou professionnelles. Après ajustement, les anciens et nouveaux télétravailleurs ont ainsi une probabilité d'amélioration de l'articulation supérieure aux travailleurs sur site de 16,5 et 17,9 points de pourcentage (pp) respectivement – soit environ 4 fois plus élevée (tableau 3, « Spécif. 2 »). Sur les indicateurs de santé mentale, les modestes écarts entre les « sur site » et les autres classes sont atténués et non significatifs, hormis un surplus d'anxiété persistant chez les télétravailleurs de crise (+ 1 pp, soit + 15 %).

L'impact économique de la crise sanitaire et l'organisation du travail diffèrent sensiblement selon les trajectoires (tableau 2). La crise a sans surprise davantage affecté la situation financière des personnes passées par le chômage technique complet. Du côté de l'organisation du travail, si le temps de travail varie peu selon l'usage du télétravail, les horaires décalés – concentrés sur des métiers spécifiques – sont plus répandus chez les individus restés sur site. Ceux en télétravail y recourent toutefois plus souvent de manière ponctuelle, probablement en raison de débordements du travail hors horaires conventionnels ou d'un usage stratégique de la flexibilité permise par le travail à distance. Les télétravailleurs, anciens comme nouveaux, se distinguent surtout en matière d'autonomie au travail : 44 % déclarent avoir pu travailler toujours ou souvent avec plus d'autonomie que d'habitude au cours de la crise sanitaire, contre 24 % des travailleurs « sur site ».

(13) Selon Hazo & Costemalle (2021), en 2019, la prévalence de syndromes dépressifs était de 10,9 % chez les 15 ans ou plus selon l'enquête de santé européenne (EHIS) contre 18 à 20 % lors du premier confinement selon l'enquête CoviPrev (Santé Publique France, 2020).

Tableau 3. Bien-être à l'été 2021 : effets marginaux moyens d'une sélection de variables, avec contrôles – spécifications 1 – et ajout des médiateurs – spécifications 2

	Probabilité d'évolution de l'articulation vies personnelle/professionnelle		Stabilité		Amélioration		Probabilité de dépression		Probabilité d'anxiété	
	Dégradation									
	Spécif. 1	Spécif. 2	Spécif. 1	Spécif. 2	Spécif. 1	Spécif. 2	Spécif. 1	Spécif. 2	Spécif. 1	Spécif. 2
Classe de trajectoires (Réf. : Sur site)										
Chômage technique	0,001 (0,010)	-0,009 (0,010)	-0,015 (0,010)	-0,003 (0,010)	0,014 ** (0,005)	0,012 * (0,005)	0,007 (0,007)	0,001 (0,007)	0,005 (0,006)	0,003 (0,006)
Télétravail de crise	0,005 (0,008)	0,007 (0,008)	-0,025 ** (0,009)	-0,024 ** (0,009)	0,020 *** (0,005)	0,017 *** (0,005)	0,007 (0,006)	0,008 (0,006)	0,010 * (0,005)	0,011 * (0,005)
Nouveaux télétravailleurs	0,013 (0,010)	0,009 (0,010)	-0,192 *** (0,011)	-0,162 *** (0,011)	0,179 *** (0,009)	0,154 *** (0,008)	0,001 (0,007)	0,001 (0,007)	0,008 (0,006)	0,009 (0,006)
Anciens télétravailleurs	0,000 (0,010)	-0,006 (0,009)	-0,166 *** (0,011)	-0,139 *** (0,011)	0,165 *** (0,009)	0,145 *** (0,009)	0,003 (0,007)	0,001 (0,007)	0,006 (0,006)	0,004 (0,006)
Sexe (Réf. : Homme)										
Femme	0,006 (0,006)	0,010 + (0,006)	-0,013 * (0,007)	-0,014 * (0,006)	0,008 * (0,004)	0,004 (0,004)	0,042 *** (0,005)	0,043 *** (0,004)	0,038 *** (0,004)	0,039 *** (0,004)
Situation familiale (Réf. : Sans enfant mineur)										
Parent d'enfant(s) mineur(s)	0,041 *** (0,007)	0,030 *** (0,006)	-0,054 *** (0,007)	-0,044 *** (0,007)	0,013 *** (0,005)	0,014 *** (0,005)	-0,002 (0,005)	-0,008 * (0,005)	0,003 (0,004)	0,001 (0,004)
Contrôles	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Médiateurs	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<p>Lecture : Toutes choses égales par ailleurs, dans l'échantillon, appartenir à la classe « nouveaux télétravailleurs » est en moyenne associé à une probabilité d'amélioration de l'articulation supérieure de 15,4 points de pourcentage à celle de la classe « travail sur site » (après ajout des médiateurs).</p> <p>Note : Les erreurs types sont reportées entre parenthèses et les niveaux de significativité statistique indiqués comme suit : + $p < 0,10$; * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$. Les contrôles incluent l'âge, le niveau de diplôme, la vie en couple, la suroccupation du logement, la résidence outremer, la zone d'habitat, la catégorie socioprofessionnelle, le type de contrat de travail, le type de secteur d'activité (public/privé et nature de l'activité), le temps partiel, les problèmes de santé chroniques avant-crise, l'expérience d'une forme grave du Covid-19 (soi-même ou dans l'entourage proche). Les médiateurs incluent le temps de travail journalier, la fréquence des horaires décalés, des gains d'autonomie au cours de la pandémie, et la dégradation de la situation financière du ménage depuis l'avant-crise.</p> <p>Champ : Individus de 20 à 65 ans, en emploi avant le premier confinement (hors stagiaires et apprentis) et lors de la troisième vague (n = 39 144).</p> <p>Source : Enquête EpiCov, vagues 1, 2, 3 – 2020-2021, Inserm/Drees.</p>										

Contrairement à ce qu'on aurait pu attendre, l'évolution de la situation financière et les caractéristiques de l'organisation du travail retenues expliquent peu les différences de bien-être selon les trajectoires d'activité (tableau 3, colonne « Spécif. 2 »). Après ajustement sur les quatre médiateurs, les écarts de probabilité d'amélioration de l'articulation entre télétravailleurs (anciens ou nouveaux) et travailleurs sur site diminuent légèrement, essentiellement en raison de la souplesse que permettent les gains d'autonomie. Le temps de travail, bien que significativement – et négativement – corrélé à l'amélioration (tableau C1 en ligne), explique en effet peu les écarts puisqu'il ne diffère que légèrement selon la classe. Les horaires décalés varient quant à eux plus nettement, mais sont *a priori* ambivalents, pouvant refléter une certaine souplesse dans l'organisation du travail comme des débordements du travail sur la vie personnelle. Les données pointent vers cette dernière piste : les horaires décalés n'apparaissent pas significativement corrélés à l'amélioration de l'articulation, mais sont positivement corrélés à sa dégradation, ainsi qu'à l'anxiété et à la dépression.

2. Des gains au télétravail en matière d'articulation plus fréquents pour les femmes et les parents

Si toutes choses égales par ailleurs, les femmes ont une probabilité substantiellement plus importante de présenter des syndromes dépressifs ou anxieux que les hommes (tableau 3) – une inégalité de genre observée de manière répétée (Salk, Hyde & Abramson, 2017) –, ces asymétries ne semblent pas varier significativement entre les travailleurs « sur site » et les « anciens » ou « nouveaux » télétravailleurs (tableau C2 en ligne). L'évolution de l'articulation travail/vie personnelle ne diffère quant à elle que peu selon le sexe en moyenne, même si les femmes ont une probabilité légèrement plus élevée de déclarer un changement (tableau 3). Les écarts hommes/femmes en matière de dégradation de l'articulation ne varient pas significativement selon les classes de trajectoires (tableau C2 en ligne) ; en revanche, les femmes ont une probabilité significativement supérieure aux hommes de gérer plus facilement de front travail et vie personnelle au sein des « anciens » (+ 2,4 pp, soit + 13 %) et « nouveaux » (+ 3,6 pp, soit + 19 %) télétravailleurs, ce qui n'est pas le cas chez les « sur site » (tableau 4, colonne « Effet »).

La crise sanitaire a, sans surprise, davantage impacté la qualité de l'articulation travail/vie personnelle des parents (tableau 3). À caractéristiques sociales et professionnelles équivalentes, ils ont en moyenne une plus forte probabilité de l'avoir vue se dégrader que les personnes sans enfant, une pénalité qui ne diffère pas significativement selon la classe de trajectoires. Ils ont toutefois aussi une probabilité supérieure de déclarer une amélioration de l'articulation ; cet avantage est, lui, l'apanage des télétravailleurs (tableau C3 en ligne, tous sexes confondus).

**Tableau 4. Résultats d'une interaction
entre classe de trajectoires et sexe sur la probabilité d'amélioration
de l'articulation vie personnelle/vie professionnelle**

	Probabilités moyennes d'amélioration		Effets marginaux moyens d'être une femme (Réf. : Homme)		Effets marginaux moyens de la classe (Réf. : Travail sur site)		
	Hommes	Femmes	Effet	Contrastes	Hommes	Femmes	Différence
Travail sur site	0,048	0,045	a - 0,003	d,e	Réf.	Réf.	
Chômage technique	0,062	0,055	b - 0,008	d,e	0,015 +	0,010	-0,005
Télétravail de crise	0,071	0,057	c - 0,014 +	d,e	0,024 **	0,012 *	-0,012
Nouveaux télétravailleurs	0,181	0,216	d 0,036 **	a,b,c	0,133 ***	0,171 ***	0,038 **
Anciens télétravailleurs	0,179	0,203	e 0,024 *	a,b,c	0,131 ***	0,158 ***	0,027 *

Note : Les niveaux de significativité statistique des effets marginaux moyens sont indiqués comme suit : + $p < 0,10$; * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$. La colonne « contrastes » indique si l'effet marginal moyen du sexe dans une classe donnée diffère au seuil de 5 % de ceux mesurés dans les autres classes, identifiés par des lettres. La colonne « différence » indique la différence d'effets marginaux moyens de la classe de trajectoires selon le sexe (effets pour les hommes/pour les femmes).
Champ : Individus de 20 à 65 ans, en emploi avant le premier confinement (hors stagiaires et apprenti-es) et lors de la troisième vague (n = 39 144).
Source : Enquête EpiCov, vagues 1, 2, 3 – 2020-2021, Inserm/Drees.

Le télétravail est associé à davantage de gains d'articulation entre vies personnelle et professionnelle pour les parents, chez les hommes comme les femmes (tableaux 5a – hommes – et 5b – femmes –, colonne « Différence »). Cette tendance est toutefois sensiblement plus nette chez les hommes. Chez les femmes, l'effet d'appartenir à la classe « anciens télétravailleurs » (par rapport à « travail sur site ») ne diffère selon la parentalité qu'au seuil de 10 %, et l'effet de la classe « nouveaux télétravailleurs » varie moins fortement selon la présence d'enfants que chez les hommes. Ces écarts plus importants selon la situation familiale chez les hommes tiennent d'un effet bénéfique du télétravail plus important pour les femmes sans enfant que pour les hommes sans enfant (tableaux 5a et 5b, 6^e et 7^e colonnes).

V. Intensité du télétravail et bien-être

À l'été 2021, 18 % des salarié-es à temps plein ayant recours au télétravail le pratiquent un seul jour dans la semaine, 22 % deux jours, 39 % le pratiquent intensivement (trois ou quatre jours), et 21 % exclusivement (tableau C4 en ligne). Le télétravail exclusif est plus répandu chez les anciens télétravailleurs (26 %) que chez les nouveaux (17 %). Dans l'ensemble des salarié-es à temps plein, le taux de télétravail ne diffère pas selon le sexe (20 % des hommes et des femmes y ont recours). Au sein des télétravailleurs, son intensité est légèrement plus faible pour les femmes (2,9 jours de télétravail en moyenne contre 3,1 pour les hommes).

Tableau 5. Résultats d'une interaction entre classe de trajectoires et situation familiale sur la probabilité d'amélioration de l'articulation vie personnelle/vie professionnelle, par sexe

Tableau 5a. Chez les hommes (n = 17558)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	Probabilités moyennes d'amélioration		Effets marginaux moyens d'être parent (Réf. : Sans enfant)		Effets marginaux moyens de la classe (Réf. : Travail sur site)		
	Sans enfant	Parent	Effets	Contrastes	Sans enfant	Parent	Différence
Travail sur site	0,047	0,046	a – 0,002	d,e	Réf.	Réf.	
Chômage technique	0,050	0,073	b 0,023	d	0,003	0,028 +	0,025 ***
Télétravail de crise	0,068	0,073	c 0,005	d	0,021 +	0,027 +	0,006
Nouveaux télétravailleurs	0,140	0,240	d 0,101 ***	a,b,c,e	0,093 ***	0,195 ***	0,102 ***
Anciens télétravailleurs	0,163	0,206	e 0,043 *	a,d	0,116 ***	0,160 ***	0,044 *

Tableau 5b. Chez les femmes (n = 21 586)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	Probabilités moyennes d'amélioration		Effets marginaux moyens d'être parent (Réf. : Sans enfant)		Effets marginaux moyens de la classe (Réf. : Travail sur site)		
	Sans enfant	Parent	Effets	Contrastes	Sans enfant	Parent	Différence
Travail sur site	0,054	0,038	a – 0,016	b,c,d	Réf.	Réf.	
Chômage technique	0,049	0,070	b 0,021	a	– 0,005	0,032 *	0,037 ***
Télétravail de crise	0,054	0,063	c 0,009	a	0,000	0,026 **	0,026 **
Nouveaux télétravailleurs	0,201	0,230	d 0,028	a	0,147	0,192 ***	0,045 *
Anciens télétravailleurs	0,191	0,208	e 0,016		0,137	0,170 ***	0,033

Note : Les niveaux de significativité statistique des effets marginaux moyens sont indiqués comme suit : + $p < 0,10$; * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$. La colonne « contrastes » indique si l'effet marginal moyen de la situation familiale dans une classe donnée diffère au seuil de 5 % de ceux mesurés dans les autres classes, identifiés par des lettres. La colonne « différence » indique la différence d'effets marginaux moyens de la classe de trajectoires selon la situation familiale (effets pour les parents – pour les « sans enfant »).

Champ : Individus de 20 à 65 ans, en emploi avant le premier confinement (hors stagiaires et apprenti-es) et en emploi lors de la troisième vague (n = 39 144).

Source : Enquête EpiCov, vagues 1, 2, 3 – 2020-2021, Inserm/Drees.

La prévalence des troubles dépressifs et anxieux est minimale pour les individus ayant télétravaillé deux ou trois jours dans la semaine, et maximale pour les télétravailleurs exclusifs (tableau 6). Par ailleurs, plus le télétravail est intensif, plus l'amélioration de l'articulation est fréquente, avec un plafond à quatre jours. La part de répondant-es déclarant une dégradation de

Tableau 6. Statistiques descriptives : indicateurs de bien-être à l'été 2021 selon le nombre de jours télétravaillés (%)

	Jours télétravaillés					Ensemble
	1	2	3	4	5	
Évolution de l'articulation vie personnelle/vie professionnelle (%)						
Dégradation	22,6	22,8	22,6	21,0	19,2	21,7
Stabilité	61,6	49,9	42,4	36,7	40,3	46,3
Amélioration	15,8	27,2	35,0	42,4	40,5	32,0
Dépression (%)	10,6	8,9	9,6	9,8	11,5	10,0
Anxiété (%)	7,1	5,6	5,9	7,5	8,3	6,8
n	1 445	1 743	1 958	1 084	1 579	7 809
<i>Champ</i> : Individus de 20 à 65 ans, en emploi avant le premier confinement (hors stagiaires et apprenti-es), salariés à temps plein et télétravaillant en troisième vague.						
<i>Source</i> : Enquête EpiCov, vagues 1, 2, 3 – 2020-2021, Inserm/Drees.						

l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle décroît légèrement avec l'intensité du télétravail.

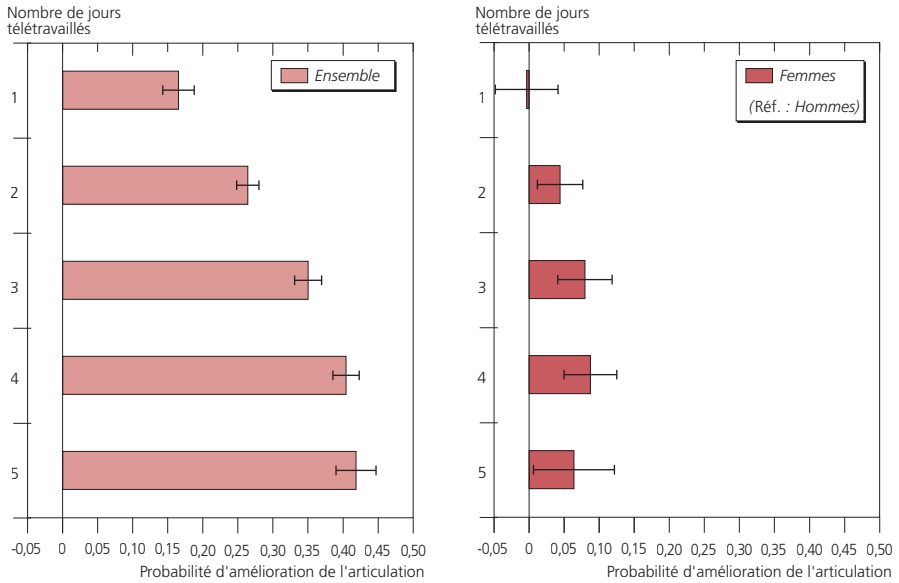
Après contrôle pour les caractéristiques sociodémographiques et professionnelles, l'intensité du télétravail n'est pas significativement associée à la dépression, à l'anxiété ou à la dégradation de l'articulation vie personnelle/vie professionnelle (tableau C5 en ligne). Elle est en revanche significativement, et fortement, corrélée à l'amélioration de cette articulation : en moyenne, un jour de télétravail supplémentaire augmente la probabilité d'amélioration de 6 pp. Le plafond observé à partir de quatre jours de télétravail se maintient (figure 3a).

Les analyses précédentes suggéraient qu'à caractéristiques sociales et professionnelles équivalentes, anciens et nouveaux télétravailleurs ne différaient pas significativement en matière d'évolution de l'articulation ou de santé mentale (section 4) : c'est le cas quelle que soit l'intensité du télétravail (tableau C6 en ligne). Le télétravail apparaissait par contre plus fréquemment associé à une meilleure articulation travail/vie personnelle pour les parents que pour les individus sans enfant (section 4.2) : cet écart n'apparaît pas être fonction de l'intensité du télétravail (tableau C7 en ligne). En revanche, les femmes bénéficient davantage du télétravail que les hommes lorsque celui-ci est exercé au moins deux jours par semaine (figure 3b, tableau C8 en ligne).

Conclusion

Le télétravail a connu en France, comme ailleurs, un essor sans précédent durant la crise liée à la pandémie de Covid-19. Inédite pour la majorité de celles et ceux qui l'ont alors appliquée, cette organisation du travail a pour certaines représenté une pratique de crise, limitée au premier confinement du printemps 2020. Pour d'autres, elle s'est installée dans la durée, en prenant des

Figure 3. Probabilités moyennes prédites d'amélioration de l'articulation et résultats d'une interaction entre le sexe et le nombre de jours télétravaillés
a. Probabilités moyennes prédites **b. Effets marginaux moyens du sexe**



Lecture : Selon la figure 3a, si la distribution des caractéristiques dans l'échantillon restait inchangée mais que tous les individus télétravaillaient deux jours dans la semaine, 26,4 % d'entre eux déclareraient une amélioration de l'articulation. Selon la figure 3b, toutes choses égales par ailleurs, être une femme (plutôt qu'un homme) en télétravail deux jours par semaine est associé en moyenne à une augmentation de la probabilité de déclarer une amélioration de l'articulation de 4,4 points de pourcentage.

Note : Les intervalles de confiance sont à 95 %.

Champ : Individus de 20 à 65 ans, en emploi avant le premier confinement (hors stagiaires et apprenti-es), salariés à temps plein et télétravaillant en troisième vague (n = 7 089).

Source : Enquête EpiCov, vagues 1, 2, 3 – 2020-2021, Inserm/Drees.

formes très variables, plus ou moins intensives. Le profil des pratiquant-es du télétravail s'est aussi diversifié. Les données en population générale de l'enquête longitudinale EpiCov montrent qu'avant la pandémie, bien que les femmes exercent plus fréquemment que les hommes des professions télétravaillables (Sostero *et al.*, 2020), les hommes étaient un peu plus souvent concernés par le télétravail, apanage des cadres et concentré dans des secteurs spécifiques comme l'information-communication ou la finance. À l'été 2021, il est désormais un peu plus féminisé, s'est ouvert aux professions intermédiaires et aux employé-es qualifié-es, et s'est notamment développé dans les administrations publiques. Les différences de genre restent toutefois faibles, en termes de recours comme de nombre de jours télétravaillés.

Plus d'un an après le début de la pandémie, les données EpiCov révèlent des évolutions contrastées de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle selon l'usage du télétravail. Si elle s'est un peu plus souvent dégradée par rapport à l'avant-crise chez les télétravailleurs que chez les travailleurs

sur site, cette disparité disparaît après la prise en compte des caractéristiques socio-démographiques et professionnelles corrélées aux modalités d'organisation du travail. Ce sont en revanche les gains en matière d'articulation qui distinguent les télétravailleurs. Ceux-ci déclarent en effet bien plus fréquemment une amélioration de l'articulation que les individus restés sur site – ou que les télétravailleurs de crise, retournés sur site au moment de l'enquête. Leur capacité à gérer à la fois leur travail et leur vie personnelle s'est vue d'autant plus facilitée que leur nombre de jours télétravaillés est élevé, jusqu'à un plafond atteint à quatre jours.

Ce résultat d'un effet positif du télétravail sur l'équilibre entre vie personnelle et travail corrobore les observations de nombreuses études menées dans d'autres contextes nationaux, avant (Sullivan & Lewis, 2001 ; Laß & Wooden, 2022) comme pendant la crise sanitaire – en dehors des confinements stricts (Erb *et al.*, 2021 ; Kaufman & Tanigushi, 2021 ; Eurofound, 2022). Cet effet ne s'explique pas ici par des différentiels de temps de travail (qui s'avèrent faibles) ; il tient en partie à des gains d'autonomie au travail. D'autres facteurs, non observés dans notre enquête, pourraient également l'expliquer, tels que des gains de temps de transport domicile-travail, une plus grande souplesse des horaires, ou encore des évolutions de l'intensité du travail.

Les liens entre télétravail et amélioration de l'articulation ne diffèrent pas, en moyenne, selon l'expérience pré-pandémie de ce mode d'organisation du travail : il semblerait ainsi qu'avec déjà plus d'un an de télétravail derrière eux, les nouveaux télétravailleurs aient pu adapter leur organisation personnelle à cette organisation du travail, et vice versa. En revanche, le télétravail semble avoir donné des marges de manœuvre tout particulièrement aux femmes – les plus contraintes car en première ligne de l'organisation domestique – et aux parents. À caractéristiques sociales et professionnelles équivalentes, et parmi les emplois à temps plein, les femmes déclarent plus souvent que les hommes une amélioration de l'articulation vie personnelle/vie professionnelle dès lors que le télétravail est exercé au moins deux jours par semaine. Ce résultat peut tenir d'une meilleure capacité des femmes à gérer leurs responsabilités domestiques grâce au télétravail, pourvu qu'il soit exercé assez fréquemment pour éviter une trop grande concentration des tâches entrant en conflit avec le travail. Les parents, quant à eux, bénéficient davantage du télétravail que les individus sans enfant, et ce quelle qu'en soit l'intensité. Toutefois, parmi les individus sans enfants, l'effet du télétravail est plus marqué pour les femmes que pour les hommes. Cette asymétrie pourrait refléter une moindre élasticité de l'investissement des hommes dans les tâches domestiques (globalement bas) que dans les activités parentales (plus gratifiantes et plus variables) (Lyttelton *et al.*, 2022).

Ce constat d'un bénéfice du télétravail en matière d'articulation plus marqué pour les femmes et les parents contraste avec les conclusions d'autres études menées en France ou ailleurs à des stades antérieurs de la pandémie, révélant davantage de conflits entre travail et vie personnelle pour les télétravailleuses

mères de jeunes enfants (Syrek *et al.*, 2021 ; Eurofound, 2022), et davantage de reproches d'un manque de disponibilité en cas de télétravail régulier de la part de proches pour les femmes que pour les hommes (Erb *et al.*, 2022). Ces différences sont certainement indissociables de la période d'observation. Les premiers temps de la pandémie, notamment les premiers confinements stricts, ont représenté une période de stress intense, au cours de laquelle les conflits entre vies personnelle et professionnelle ont été exacerbés, tout particulièrement pour les parents et surtout les mères. Les suivis longitudinaux ont montré des variations de l'équilibre travail/vie personnelle au fil de la pandémie, avec un pic d'insatisfaction au début de la pandémie (Syrek *et al.*, 2022). Nos résultats plus positifs reflètent ainsi très probablement le contexte d'accalmie qui caractérise l'été 2021, et l'allègement de la charge supplémentaire de travail domestique et parental occasionnée par les contraintes sanitaires. On peut donc croire qu'ils approchent davantage que les précédents l'effet du télétravail en général, hors contexte particulier de la crise sanitaire.

Le contexte de vacances estivales est en effet peu susceptible d'expliquer l'association entre télétravail et amélioration de l'articulation travail/vie personnelle. Si les congés des enfants peuvent réduire la charge de suivi scolaire, ils peuvent tout autant exacerber les conflits travail/famille des télétravailleurs et télétravailleuses avec la présence des enfants à domicile pendant les horaires de travail si ceux-ci ne sont pas gardés ailleurs.

Les résultats pourraient néanmoins aussi s'expliquer par des biais d'auto-sélection dans le télétravail, ainsi qu'à la nature de l'indicateur utilisé dans cet article. Comme le soulignent Laß & Wooden (2022), les conflits entre travail et vie personnelle sont susceptibles d'être plus intenses *ex ante* chez les télétravailleurs, les individus ayant les plus grandes difficultés à les articuler pouvant avoir une plus grande propension à recourir au travail à domicile. Notre variable d'articulation travail/vie personnelle permet de limiter ce biais de sélection en étant mesurée en évolution et non en niveau, mais se pose la question d'éventuels effets de bord : les individus partant de plus bas en termes de qualité d'articulation (probablement surreprésentés chez les femmes et les parents) sont les plus susceptibles de connaître une amélioration. Par ailleurs, les différences observées selon le sexe et la situation familiale peuvent aussi tenir de la manière dont l'articulation a été conceptualisée et formulée dans l'enquête : l'indicateur mobilisé porte ainsi sur la gestion concomitante de la vie personnelle et du travail – soit sur les possibilités et marges d'organisation –, quand d'autres indicateurs se focalisent davantage sur l'équilibre entre vie familiale et travail, les interférences entre les deux sphères, ou encore la charge émotionnelle. Il est ainsi possible que les femmes puissent mieux organiser leur double charge grâce au télétravail, mais tout en ressentant davantage de conflits, voire en assumant des responsabilités domestiques et parentales accrues. La question demeure en effet de savoir si le télétravail modifie la répartition genrée du travail domestique et parental.

Du côté de la santé mentale, les données Epicov suggèrent que la pratique du télétravail n'influe pas sensiblement sur la dépression et l'anxiété, et ce quel que soit le nombre de jours télétravaillés. Il est toutefois possible que les indicateurs binaires retenus ne permettent pas de saisir des différences plus fines de santé mentale entre télétravailleurs et travailleurs sur site. En outre, ils ne reflètent pas la santé mentale en évolution, entre l'avant-crise et l'installation du télétravail. Enfin, le contexte estival pourrait influencer sur les résultats en conduisant à sous-estimer les effets délétères du télétravail sur la santé mentale : télétravailler en période de congés pourrait en effet atténuer le sentiment d'isolement généré par la moindre fréquentation des collègues ou la participation à des réunions à distance.

Plus généralement, l'ensemble des résultats présentés reste lié à une définition large du télétravail, et agrège des situations de télétravail très différentes, par exemple en matière d'autonomie au travail, de maîtrise des outils informatiques, ou encore de modes de coopération. Si les données Epicov ont permis ici d'explorer les différences de vécu du télétravail selon le sexe et la situation familiale, d'autres sources d'hétérogénéité mériteraient d'être considérées afin de dépasser les seules caractéristiques individuelles. Les répercussions du télétravail pourraient ainsi être distinguées plus finement, par des approches plus qualitatives, selon les professions, les cultures d'entreprise (Gálvez *et al.*, 2012 ; Van der Lippe & Lippényi, 2020), ou encore les politiques organisationnelles du télétravail (Schütz & Nous, 2021), qui définissent les significations associées au travail à distance, ses modalités de mise en œuvre, et son management. Autant de pistes d'analyses pour des études à venir afin de mieux comprendre les liens entre télétravail et bien-être maintenant que le télétravail est installé et routinier.

Remerciements : Cette recherche a bénéficié d'un financement de l'Agence nationale de la recherche (« Résilience Covid-19 », référence ANR-21-COVR-0028-01).



ANNEXES

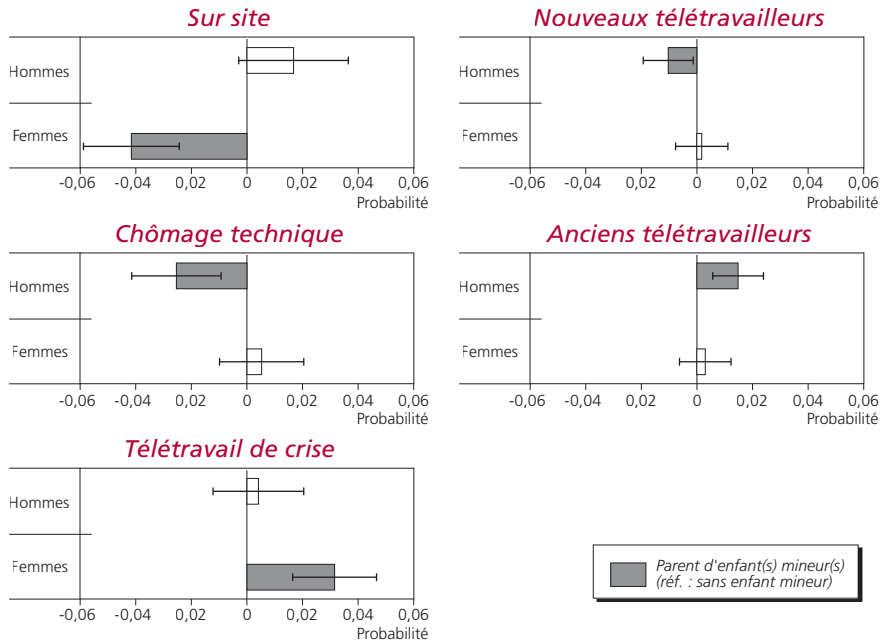
**Tableau A1. Statistiques descriptives
des différents échantillons d'analyse (%)**

	Échantillons		
	Description des trajectoires	Trajectoires et bien-être	Intensité du télétravail et bien-être
Sexe			
Homme	51,3	51,6	51,4
Femme	48,7	48,4	48,6
Âge			
Moins de 30 ans	15,5	15,7	16,9
Entre 30 et 39 ans	26,0	26,9	29,5
Entre 40 et 49 ans	27,1	28,2	28,4
50 ans ou plus	31,3	29,2	25,3
Niveau de diplôme			
Inférieur au bac	31,7	29,4	5,8
Bac	20,5	20,6	10,4
Bac +1 ou bac +2	29,9	31,1	37,6
Supérieur à bac +2	17,9	18,9	46,2
Logement suroccupé	33,6	30,9	29,7
Résidence outre-mer	2,0	1,9	0,8
Zone d'habitat			
Rurale	21,9	21,9	11,8
Urbaine hors Île-de-France	56,1	56,3	51,5
Île-de-France	17,3	17,3	33,8
Manquant	4,7	4,5	2,9
Vie en couple	69,0	68,3	69,7
Situation familiale			
Sans enfant mineur	56,8	55,9	56,2
Parent d'enfant(s) mineur(s)	43,2	44,0	43,8
Problèmes de santé chroniques avant-crise			
Aucun	71,7	73,0	73,9
Anxiété ou dépression chronique	2,7	2,4	2,2
Autre problème chronique	25,6	24,6	23,8
Catégorie socioprofessionnelle			
Agriculteur/trice, commerçant-e, artisan-e, chef-fe d'entreprise	7,1	10,5	1,0
Cadre, profession intellectuelle supérieure	22,1	21,4	59,9
Profession intermédiaire	27,1	26,2	25,4
Employé-e qualifié-e	16,0	16,2	12,0
Employé-e peu qualifié-e	10,2	8,8	1,4
Ouvrier/ère qualifié-e	11,3	11,1	0,2
Ouvrier/ère peu qualifié-e	6,1	5,7	0,1

Tableau A1 (suite). Statistiques descriptives des différents échantillons d'analyse (%)

	Échantillons		
	Description des trajectoires	Trajectoires et bien-être	Intensité du télétravail et bien-être
Secteur d'activité			
Agriculture, sylviculture, pêche	2,9	2,5	0,7
Industries manufacturières	12,7	13,3	15,4
Construction	6,5	6,5	2,9
Commerce de détail	7,3	7,3	3,1
Transport	5,0	4,7	3,2
Hébergement, restauration	3,7	3,6	0,5
Information, communication	3,8	3,9	13,5
Activités financières et d'assurance	3,3	3,5	10,5
Activités immobilières	1,1	1,2	1,6
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	4,9	4,9	9,7
Santé	15,2	14,8	5,8
Administration publique	9,7	9,8	13,0
Enseignement	8,0	8,1	7,4
Autre	12,7	12,3	10,1
Manquant	3,2	3,5	2,7
Secteur privé	3,6	64,8	79,4
Contrat à durée limitée	10,1	9,3	6,1
Temps partiel	/	10,8	n.a.
Avoir eu une forme grave du Covid	/	1,2	0,9
Membre de l'entourage proche ayant eu une forme grave du Covid	/	12,1	11,5
n	43 857	39 144	7 809
Note : n.a. non applicable (échantillon restreint aux personnes en emploi à temps complet en vague 3).			
Source : Enquête EpiCov, vagues 1, 2, 3 – 2020-2021, Inserm/Drees.			

Figure A1. Effets marginaux moyens de la situation familiale sur la probabilité d'appartenance à une classe de trajectoires, selon le sexe (interaction)



Note : Les barres sont pleines si l'effet marginal moyen d'être parent (par rapport à sans enfant) sur la probabilité d'appartenance à une classe de trajectoires donnée est significativement différente de 0 au seuil de 5 %. Les intervalles de confiance sont à 95 %.

Source : Enquête EpiCov, vagues 1, 2, 3 – 2020-2021, Inserm/Drees.



RÉFÉRENCES

- ABBOTT A. 1995. Sequence analysis: New methods for old ideas. *Annual review of Sociology*, 21(1), 93-113. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.21.080195.000521>
- ADAMS-PRASSL A., BONEVA T., GOLIN M., RAUH C. 2022. The impact of the coronavirus lockdown on mental health: Evidence from the United States. *Economic Policy*, 37(109), 139-155. <https://doi.org/10.1093/epolic/eiac002>
- ANGELICI M., PROFETA P. 2020. Smart-Working: Work flexibility without constraints, CESifo Working Paper No. 8165. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3556304>
- BAILEY D. E., KURLAND N. B. 2002. A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(4), 383-400. <https://doi.org/10.1002/job.144>
- BEATRIZ M., ERB L.-A., BEQUE M., MAUROUX A. 2021. Quelles étaient les conditions de travail en 2019, avant la crise sanitaire ? *Dares Analyses*, n° 44, août.
- CHUNG H., VAN DER LIPPE T. 2020. Flexible working, work-life balance, and gender equality: Introduction. *Social Indicators Research*, 151(2), 365-381. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025-x>
- COSTEMALLE V., GAINI M., HAZO J.-B., NAOURI D. 2021. En quatre vagues, l'épidémie de Covid-19 a causé 116000 décès et lourdement affecté le système de soins, *Insee références*, France, portrait social, édition 2021. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/5432509?sommaire=5435421#titre-bloc-26>
- DOCKERY A. M., BAWA S. 2018. When two worlds collide: Working from home and family functioning in Australia. *International Labour Review*, 157, 609-630. <https://doi.org/10.1111/ilr.12119>
- DUXBURY L., STEVENSON M., HIGGINS C. 2018. Too much to do, too little time: Role overload and stress in a multi-role environment. *International Journal of Stress Management*, 25(3), 250-266. <https://doi.org/10.1037/str0000062>
- EDDLESTON K., MULKI J. 2017. Toward understanding remote workers management of work-family boundaries: The complexity of workplace embeddedness. *Group & Organization Management*, 42(3), 346-387. <https://doi.org/10.1177/1059601115619548>
- ERB L., INAN C., BEATRIZ M., BÈQUE M., COUTROT T., DO T., DUVAL M., MAUROUX A., ROSANKIS E. (DARES). 2022. Télétravail durant la crise sanitaire. Quelles pratiques en janvier 2021 ? Quels impacts sur le travail et la santé ? *Dares Analyses*, n° 9, mai.
- EUROFOUND. 2022. *The rise in telework: Impact on working conditions and regulations*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- FELSTEAD A., HENSEKE G. 2017. Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment*, 32, 195-212. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12097>
- FONNER K. L., ROLOFF M. E. 2010. Why teleworkers are more satisfied with their jobs than are office-based workers: When less contact is beneficial. *Journal of Applied Communication Research*, 38(4), 336-361. <https://doi.org/10.1080/00909882.2010.513998>

- GABADINHO A., RITSCHARD G., MÜLLER N., STUDER M. 2011. Analyzing and Visualizing State Sequences in R with TraMineR. *Journal of Statistical Software*, 40(4), 1-37. <https://doi.org/10.18637/jss.v040.i04>
- GAJENDRAN R. S., HARRISON D. A. 2007. The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1524-1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- GÁLVEZ A., MARTÍNEZ M. J., PÉREZ C. 2012. Telework and work-life balance: Some dimensions for organisational change. *Journal of Workplace Rights*, 16(3-4), 273-297. <https://doi.org/10.2190/WR.16.3-4.B>
- GOLDEN T. D. 2006. Avoiding depletion in virtual work: Telework and the intervening impact of work exhaustion on commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 176-187. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.02.003>
- GOLDEN T. D., VEIGA J. F., SIMSEK Z. 2006. Telecommuting's differential impact on work-family conflict: Is there no place like home? *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1340-1350. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1340>
- GOLDEN T. D., VEIGA J. F., DINO R. N. 2008. The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions: Does time spent teleworking, interacting face-to-face, or having access to communication-enhancing technology matter? *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1412-1421. <https://doi.org/10.1037/a0012722>
- GUEGUEN G., SENIK C. 2021. Adopting Telework. The causal impact of working from home on subjective well-being in 2020. *ffhalshs-03455306*.
- HALLÉPÉE S., MAUROUX A. 2019. Quels sont les salariés concernés par le télétravail ? *Dares Analyses*, n° 051, novembre.
- HAZO J.-B., COSTEMALLE V. 2021. Confinement du printemps 2020. Une hausse des syndromes dépressifs, surtout chez les 15-24 ans. Résultats issus de la 1^{re} vague de l'enquête EpiCov et comparaison avec les enquêtes de santé européennes (EHIS) de 2014 et 2019. *Études et Résultats*, n° 1185.
- HILBRECHT M., SHAW S. M., JOHNSON L. C., ANDREY J. 2008. 'I'm home for the kids': contradictory implications for work-life balance of teleworking mothers. *Gender, Work & Organization*, 15(5), 454-476. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00413.x>
- HILL E. J., HAWKINS A. J., MILLER B. C. 1996. Work and family in the virtual office: Perceived influences of mobile telework. *Family relations*, 45(3), 293-301. <https://doi.org/10.2307/585501>
- HORNUNG S., GLASER J. 2009. Home-based telecommuting and quality of life: Further evidence on an employee-oriented human resource practice. *Psychological Reports*, 104(2), 395-402. <https://doi.org/10.2466/PRO.104.2.395-402>
- JAUNEAU Y. 2022. En 2021, en moyenne chaque semaine, un salarié sur cinq a télétravaillé. *Insee Focus*, n° 263. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6209490>
- KAUFMAN L., ROUSSEEUW P. J. 1990. Partitioning Around Medoids (Program PAM). In Kaufman L., Rousseeuw P. J. (dir.), *Finding Groups in Data: An Introduction to Cluster Analysis* (p. 68-125). John Wiley & Sons, Inc., Hoboken.
- KAUFMAN G., TANIGUCHI H. 2021. Working from home and changes in work characteristics during COVID-19. *Socius*, 7. <https://doi.org/10.1177/23780231211052784>
- KAZEKAMI S. 2020. Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. *Telecommunications Policy*, 44(2). <https://doi.org/10.1016/j.telpol.2019.101868>
- KIM J., HENLY J. R., GOLDEN L. M., LAMBERT S. J. 2020. Workplace flexibility and worker well-being by gender. *Journal of Marriage and Family*, 82(3), 892-910. <https://doi.org/10.1111/jomf.12633>

- KNARDAHL S., CHRISTENSEN J. O. 2022. Working at home and expectations of being available: effects on perceived work environment, turnover intentions, and health. *Scand J Work Environ Health*, 48(2), 99-108. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3996>
- KROENKE K., SPITZER R. L., WILLIAMS J. B., LÖWE B. 2010. The patient health questionnaire somatic, anxiety, and depressive symptom scales: a systematic review. *Gen Hosp Psychiatry*, 32(4), 345-59. <https://doi.org/10.1016/j.genhosppsych.2010.03.006>
- KUROWSKA A. 2020. Gendered effects of home-based work on parents' capability to balance work with non-work: Two countries with different models of division of labour compared. *Social Indicators Research*, 151, 405-425. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2034-9>
- LAPIERRE L. M., ALLEN T. D. 2006. Work-supportive family, family-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: Implications for work-family conflict and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(2), 169-181. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.2.169>
- LASS I., WOODEN M. 2022. Working from home and work-family conflict. *Work, Employment and Society*, 37(1). <https://doi.org/10.1177/09500170221082474>
- LONG J. S., FRIESE J. 2014. *Regression models for categorical dependent variables using Stata*, 3^e édition. Stata Press.
- LYTTELTON T., ZANG E., MUSICK K. 2022. Telecommuting and gender inequalities in parents' paid and unpaid work before and during the COVID-19 pandemic. *Journal of Marriage and Family*, 84(1), 230-249. <https://doi.org/10.1111/jomf.12810>
- MARUYAMA T., HOPKINSON P. G., JAMES P. W. 2009. A multivariate analysis of work-life balance outcomes from a large-scale telework programme. *New Technology, Work and Employment*, 24(1), 76-88. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2008.00219.x>
- MORGANSON V. J., MAJOR D. A., OBORN K. L., VERIVE J. M., HEELAN M. P. 2010. Comparing telework locations and traditional work arrangements: Differences in work-life balance support, job satisfaction, and inclusion. *Journal of Managerial Psychology*, 25(6), 578-595. <https://doi.org/10.1108/02683941011056941>
- METZGER J.-L., CLÉACH O. 2004. Le télétravail des cadres : entre suractivité et apprentissage de nouvelles temporalités. *Sociologie du travail*, 46(4), 433-450. <https://doi.org/10.1016/j.soctra.2004.09.001>
- NOONAN M. C., GLASS J. L. 2012. The hard truth about telecommuting. *Monthly Labor Review*, 135(6), 38-45.
- NIU Q., NAGATA T., FUKUTANI N., TEZUKA M., SHIMOURA K. 2021. Health effects of immediate telework introduction during the COVID-19 era in Japan: A cross-sectional study. *PLOS ONE*, 16(10), e0256530. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0256530>
- OCDE. 2021. *Le télétravail pendant la pandémie de COVID-19: tendances et perspectives*. Éditions OCDE. https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=1121_1121020-hp4db68gns&title=Le-teletravail-pendant-la-pandemie-de-COVID-19
- PAILHÉ A., SOLAZ A., WILNER L. 2022. Travail domestique et parental au fil des confinements en France : comment ont évolué les inégalités socio-économiques et de sexe ? *Économie et Statistique*, n° 536-537. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6477736>
- ROBETTE N. 2021. *L'analyse statistique des trajectoires : Typologies de séquences et autres approches*. Ined Éditions, Collection « Méthodes et savoirs ». <https://doi.org/10.4000/books.ined.16670>
- SALK R. H., HYDE J. S., ABRAMSON L. Y. 2017. Gender differences in depression in representative national samples: Meta-analyses of diagnoses and symptoms. *Psychological Bulletin*, 143(8), 783-822. <https://doi.org/10.1037/bul0000102>

- SANTÉ PUBLIQUE FRANCE. 2020. Prévalences et évolutions de la dépression selon les profils sociodémographiques et les conditions de vie liées à l'épidémie.
- SCHIFANO S., CLARK A. E., GREIFF S., VÖGELE C., D'AMBROSIO C. 2021. Well-being and working from home during COVID-19. *Information Technology & People*, publié en avant-première. <https://doi.org/10.1108/ITP-01-2021-0033>
- SCHÜTZ G., NOÛS C. 2021. Pour une sociologie du télétravail ancrée dans les organisations. *Sociologies pratiques*, 43, 1-12. <https://doi.org/10.3917/sopr.043.0001>
- SONG Y., GAO J. 2020. Does telework stress employees out? A study on working at home and subjective well-being for wage/salary workers. *Journal of Happiness Studies*, 21(7), 2649-2668. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00196-6>
- SOSTERO M., MILASI S., HURLEY J., FERNÁNDEZ-MACÍAS E., BISELLO M. 2020. *Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?*, European Commission, Seville, JRC121193.
- STUDER M. 2013. WeightedCluster Library Manual: A practical guide to creating typologies of trajectories in the social sciences with R. *LIVES Working Papers*, 24, 1-32. <https://doi.org/10.12682/lives.2296-1658.2013.24>
- SULLIVAN C., LEWIS S. 2001. Home-based telework, gender, and the synchronization of work and family: perspectives of teleworkers and their co-residents. *Gender, Work & Organization*, 8(2), 123-145. <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00125>
- SULLIVAN C., LEWIS S. 2006. Work at home and the work-family interface. In Jones F., Burke R. J., Westman M. (dir.), *Work-life balance: A psychological perspective* (p. 143-162). Psychology Press, London.
- SYREK C., KÜHNEL J., VAHLE-HINZ T., DE BLOOM J. 2022. Being an accountant, cook, entertainer and teacher – all at the same time: Changes in employees' work and work-related well-being during the coronavirus (COVID-19) pandemic. *Int J Psychol*, 57, 20-32. <https://doi.org/10.1002/ijop.12761>
- TREMBLAY D. G., CHEVRIER C., LORETO M. D. 2006. Le télétravail à domicile : meilleure conciliation emploi-famille ou source d'invasion de la vie privée ? *Revue Interventions économiques*, 34. <https://doi.org/10.4000/interventionseconomiques.689>
- VAN DER LIPPE T., LIPPÉNYI Z. 2020. Beyond formal access: Organizational context, working from home, and work-family conflict of men and women in European workplaces. *Social Indicators Research*, 151, 383-402. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-1993-1>
- VAYRE É. 2019. Les incidences du télétravail sur le travailleur dans les domaines professionnel, familial et social. *Le travail humain*, 82(1), 1-39. <https://doi.org/10.3917/th.821.0001>
- VIRICK M., DASILVA N., ARRINGTON K. 2010. Moderators of the curvilinear relation between extent of telecommuting and job and life satisfaction: The role of performance outcome orientation and worker type. *Human Relations*, 63(1), 137-154. <https://doi.org/10.1177/0018726709349198>
- WARSAWSKI J., BAJOS N., BARLET M. et al. 2021. A national mixed-mode seroprevalence random population-based cohort on SARS-CoV-2 epidemic in France: the socio-epidemiological EpiCov study. *medRxiv*. <https://doi.org/10.1101/2021.02.24.21252316>
- YANG D., KELLY E. L., KUBZANSKY L. D., BERKMAN L. 2023. Working from home and worker well-being: New evidence from Germany. *ILR Review*, 76(3), 504-531. <https://doi.org/10.1177/00197939221148716>

Abstract

Elena REBOUL, Ariane PAILHÉ, Emilie COUNIL, pour l'équipe EpiCov •
**EXPÉRIENCE ET INTENSITÉ DU TÉLÉTRAVAIL : QUELS LIENS AVEC LE BIEN-ÊTRE APRÈS
UNE ANNÉE DE CRISE SANITAIRE EN FRANCE ?**

Implemented on a massive scale during the Covid-19 pandemic, telework is now an established form of work organization, but its effects on workers' well-being remain a subject of debate. Drawing on data from a longitudinal survey representative of the French population (EpiCov), this article uses sequence analysis to retrace the work patterns of almost 40,000 people in paid employment and their recourse to telework during the first year of the Covid-19 pandemic in France. It also uses regressions to examine the repercussions on people's work-life balance and mental health during a period of calm in the pandemic (summer 2021) when working conditions returned almost to normal. In this context, teleworking had a strongly positive impact on the work-life balance, with beneficial effects that increased with the number of days spent working from home. The benefits were greater for women and for parents, and were independent of telework experience before the pandemic. On average, telework does not seem to have affected the risk of depression or anxiety.

Resumen

Elena REBOUL, Ariane PAILHÉ, Emilie COUNIL, pour l'équipe EpiCov •
**EXPERIENCIA E INTENSIDAD DEL TELETRABAJO: ¿QUÉ RELACIÓN HAY CON EL
BIENESTAR TRAS UN AÑO DE CRISIS SANITARIA EN FRANCIA?**

Movilizado a gran escala durante la pandemia del Covid-19, el teletrabajo es hoy una forma establecida de organización del trabajo, pero sus efectos sobre el bienestar de los trabajadores siguen siendo ambivalentes y debatidos. Basándose en una encuesta longitudinal representativa de la población francesa (EpiCov), este artículo utiliza el análisis de secuencias para trazar las trayectorias laborales de casi 40.000 trabajadores por cuenta ajena y, en particular, su uso del teletrabajo durante el primer año de la crisis sanitaria en Francia. A continuación, mediante regresiones, examina el impacto sobre el equilibrio entre la vida laboral y familiar y la salud mental durante un periodo de calma (verano de 2021), cuando se restablecen las condiciones laborales normales. En este contexto, el teletrabajo parece ser un fuerte vector de mejora del equilibrio entre la vida laboral y familiar, y más aún cuando el número de días teletrabajados es elevado. Este beneficio es más marcado para las mujeres y los padres, y es independiente de la experiencia de teletrabajo previa a la pandemia. Por término medio, el teletrabajo no parece afectar a la depresión ni a los trastornos de ansiedad.

Keywords telework, France, trajectories, gender, well-being, work-life balance

