



HAL
open science

Discontinuités professionnelles en contexte de crise. Atouts et limites d'une enquête panélysée sur les effets sociaux de la pandémie de Covid-19

Vincent Cardon, Antoine Machut, Anton Perdoncin

► To cite this version:

Vincent Cardon, Antoine Machut, Anton Perdoncin. Discontinuités professionnelles en contexte de crise. Atouts et limites d'une enquête panélysée sur les effets sociaux de la pandémie de Covid-19. Vanessa Di Paola; Christophe Guitton. Crises et transitions : quelles données pour quelles analyses ?, CEREQ échanges (23), CEREQ; Céreq, pp.317-328, 2024, 9782111724549. <10.4000/11uuc>. <halshs-04877265>

HAL Id: halshs-04877265

<https://shs.hal.science/halshs-04877265v1>

Submitted on 9 Jan 2025

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 CC BY-NC 4.0 - Attribution - Non-commercial use - International License



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Céreq ÉCHANGES

23
2024

Crises et transitions :
quelles données pour
quelles analyses ?

XXIX^{es} journées du longitudinal
24-25 juin 2024, Aix-en-Provence

Vanessa DI PAOLA, Christophe GUITTON
(coordination)



Discontinuités professionnelles en contexte de crise

Atouts et limites d'une enquête panéalisée sur les effets sociaux de la pandémie de Covid-19

Vincent Cardon*, Antoine Machut** et Anton Perdoncin***

Introduction

Les effets à court terme de la pandémie de Covid-19 ont fait l'objet d'enquêtes nombreuses (Delage *et al.*, 2021 ; Lambert et Cayouette-Remblière, 2021 ; Mariot, Mercklé et Perdoncin, 2021 ; Rachid Bouchareb, 2021) ayant montré, en matière d'analyse du travail, l'augmentation du télétravail (Collet, Giraud et Steinmetz, 2021), les conséquences différenciées des réductions d'activité selon les professions (Cardon et Perdoncin, 2021), les baisses de revenus des salariés flexibles dans les secteurs mis à l'arrêt (Guénée *et al.*, 2021), ou encore les effets relativement protecteurs des statuts salariaux (Didry, 2023). Un acquis important de ces études est d'avoir posé la question des transformations du régime des inégalités au travail ou par rapport à l'emploi (Freyssinet, 2021). La dégradation des conditions de travail ainsi que les reconfigurations des rapports au travail apparaissent fortement différenciées selon des axes classiques : âge, sexe, niveau de qualification et qualité du tissu relationnel sur lequel s'appuyer en temps de crise (Cardon, Machut & Perdoncin, 2023).

Dans ces études, les effets du choc collectif des confinements, des mesures sanitaires et des restrictions de certaines activités sociales et économiques ont été analysés à l'aune d'une analyse statique : on compare l'avant et l'après. Les travaux attachés à l'analyse des effets différés, ou de moyen terme de la pandémie de Covid-19 sur les trajectoires professionnelles sont de fait encore rares. Or, saisir les effets sociaux d'une crise nécessite de s'inscrire dans un temps qui ne se limite pas à celui de l'événement (Blavier, 2018). La « crise » du Covid est constituée d'épisodes successifs (*e.g* les confinements et déconfinements) qui définissent des moments plus ou moins durables et engendrant des reconfigurations et des réajustements (*e.g* modification des processus de travail dus au télétravail, ou perte d'un emploi). L'analyse des effets de cette crise gagne à être l'objet d'une attention processuelle portée aux parcours de vie : on s'intéresse alors à la diversité des transitions, bifurcations et discontinuités dans un contexte de crise, et à ce qui se pérennise de la crise ou de ces événements dans les parcours, professionnels et individuels.

C'est cette perspective longitudinale que nous proposons d'adopter. Notre objectif général est de décrire dans quelle mesure les parcours professionnels ont été marqués depuis le printemps 2020, par des discontinuités multiples dues aux confinements. Dans le cadre restreint de cette communication, nous nous concentrons sur le phénomène qui a fait irruption dans le quotidien de millions de travailleuses et de travailleurs et qui semble devoir y demeurer de façon durable : le télétravail. Dans leur très récente publication, E. Reboul, A Pailhé et E. Counil analysent les évolutions du télétravail et ses effets sur le bien-être entre le printemps 2020 et l'été 2021, à partir des données de l'enquête Epicov (Reboul *et al.* 2023, 2024). Comment le « télétravail de crise » prolongé pendant l'accalmie de l'été 2021, que décrivent ces auteures, a-t-il évolué au cours des années ayant suivi la crise sanitaire ? Partant du constat d'un télétravail persistant (Hallépée & Mauroux, 2019 ; Pénicaud, 2023) après son usage massif durant la crise sanitaire, nous montrons que l'analyse longitudinale permet de saisir les temporalités de l'installation du télétravail, mais aussi l'évolution de son intensité (télétravail exclusif, principal, occasionnel), ces mutations variant selon les espaces du travail. L'analyse de séquences permet également d'étudier les espaces sociaux de diffusion de cet aménagement dans l'organisation du travail et de saisir ses effets sur les conditions de travail et leur vécu subjectif. En d'autres termes, on observe, à l'échelle individuelle, différentes formes de rapport au télétravail depuis le premier confinement jusqu'à une période de « retour à la normale » fin 2022.

* Université Picardie, CURAPP-ESS.

** Sciences Po Paris, Médialab.

*** CNRS, Cens.

Les données statistiques mobilisées proviennent de l'enquête Vie en confinement (Vico) panéalisée¹. La temporalité propre de cette enquête a l'intérêt d'être ajustée à celle de la crise de la Covid-19 qui n'est ni linéaire ni homogène, et de permettre ainsi de distinguer la diversité des temporalités dans l'installation ou non dans le télétravail. Cette communication a une visée exploratoire : une série d'indicateurs y sont utilisés afin de construire et d'analyser des trajectoires d'installation dans le télétravail au fil des quatre vagues de l'enquête et de les mettre en relation avec d'autres niveaux de ces trajectoires, en particulier celui des discontinuités professionnelles, celui des expériences subjectives de la vie professionnelle et personnelle et celui enfin des caractéristiques des emplois occupés (statuts d'activité, types de contrats de travail, des statuts, secteurs et niveaux de qualification de l'emploi).

Dans un premier temps, nous décrivons, vague par vague, les principales évolutions, du printemps 2020 à décembre 2022, du rapport au télétravail et des discontinuités professionnelles déclarées par les enquêtés. Cette approche analogue à une analyse de pseudo-panels ouvre sur une analyse longitudinale des trajectoires individuelles par appariement optimal des séquences d'activités télétravaillées et non télétravaillées, afin de typifier les trajectoires d'installation dans le télétravail, et d'en montrer les temporalités variées. Troisièmement, nous montrons que ces trajectoires correspondent à des mondes du travail distincts, et qu'elles sont associées, selon ces mondes, à des formes spécifiques de discontinuités professionnelles. Nous concluons en abordant quelques-unes des difficultés relatives au mode d'enquête (panélisation d'une enquête *ad hoc*) et à la construction d'indicateurs pertinents pour saisir les bifurcations professionnelles.

1. Vague à vague : objectiver les changements dus à la crise

Si l'on s'en tient à l'observation des statuts d'emploi dans la fenêtre d'observation du printemps 2020 à la fin 2022, ce qui frappe c'est surtout la très grande stabilité des situations professionnelles : les matrices de transition entre sept états (emploi privé, public, indépendance, études, chômage, foyer, inactivité et retraite) sont surtout caractérisées par le poids des diagonales *i.e.* de la reproduction des positions à l'identique sauf, et presque par définition, pour les étudiants, les chômeurs², mais aussi pour les indépendants, qui constituent le statut d'emploi le plus instable³. Ce constat ne doit ni surprendre (la fenêtre temporelle est étroite, à l'échelle de trajectoires d'activités) ni faire écran : ce qui s'est joué dans la durée de la crise sanitaire n'est pas une grande redistribution des positions et des statuts mais bien plutôt des perturbations plus ou moins pérennes des conditions et du rapport au travail.

1.1. Contextes et conditions de travail : quel retour à la normale ?

Certaines de ces perturbations des conditions de travail sont liées à des dispositifs exceptionnels qui n'ont plus lieu d'être après les deux confinements. C'est le cas du chômage partiel, dont la proportion s'est effondrée (22,3 % des personnes l'ont expérimenté au premier confinement, contre 1,4 % entre décembre 2021 et 2022 ; voir tableau 1), tout comme celle de la diminution des horaires de travail. Avec la reprise des activités économiques (plus ou moins progressive selon les secteurs d'activité, dont certains sont encore touchés par le second confinement fin 2020), le volume de l'activité revient à un niveau avant crise. D'autres évolutions témoignent de formes plus ambiguës de retour à la normale : le fait de déclarer une dégradation des conditions de travail, fréquent lors du premier confinement (11,2 %), continue d'augmenter en 2020 et 2021 (resp. 16,6 % et 19,5 %) avant de chuter fin 2022. Sans exclure ici un biais dû à la forte attrition du panel, la propension à déclarer une dégradation des conditions de travail – fréquemment déclarée dans les premiers mois de la crise, notamment par les professionnels de la chaîne du soin, durement mis sous pression – a diminué. Cette baisse ne peut s'interpréter de manière univoque : elle ne signifie pas que les conditions de travail se sont

¹ Ce travail s'inscrit dans le projet collectif PanelVico financé par l'ANR (<https://vico.hypotheses.org>). Quatre vagues successives ont été administrées à intervalles irréguliers : pendant le premier confinement du printemps 2020 (v1 ; N = 16 224), puis au moment du deuxième confinement en décembre 2020 (v2 ; N = 3 620), un an après en décembre 2021 (v3 ; N = 2 994) et en décembre 2022 (v4 ; N = 1 830). Pour plus d'informations sur les enjeux de la panélisation de l'enquête Vico, voir la communication de C. Bidart, A. Machut, P. Mercklé et A. Perdoncin, « Quelles données pour analyser les conséquences sociales de la crise sanitaire de la Covid-19 ? », dans ces mêmes actes.

² On observe des « retour à l'emploi » : 15 % des personnes au chômage pendant le premier confinement sont en emploi privé lors du second confinement 9,7 % sont en études, ce qui invite à se demander dans quelle mesure le confinement a pu susciter des idées de reconversions professionnelles.

³ 1,2 % des indépendants avant le premier confinement sont employés dans le privé pendant le confinement. Cette proportion passe à 2,7 % en 2 puis 3,1 et 15,8 % entre les vagues 3 et 4. Il reste que ces trajectoires d'indépendants sont délicates à étudier, en raison des effectifs très réduits de cette catégorie.

significativement améliorées, ni qu'elles soient revenues à un point *ex-ante*, simplement qu'elles se sont par moment dégradées.

Tableau 1 • Déclaration de ruptures ou changements relatifs au travail

	Printemps 2020	Décembre 2020	Décembre 2021	Décembre 2022
Chômage partiel	22,3 %	11,9 %	4,5 %	1,4 %
Diminution temps de travail	13,5 %	2,8 %	3,9 %	3,4 %
Augmentation temps de travail	3,2 %	3,4 %	3,8 %	5,8 %
Horaires inhabituels obligés	5,2 %	3,8 %	4,1 %	2,9 %
Dégradation conditions de travail	11,2 %	16,6 %	19,5 %	2,4 %
Effectif	11 748	3 296	2 932	1 317

Données : enquêtes PanelVico.

Champ : personnes en emploi de 18 ans et plus, résidant habituellement en France.

Lecture : 22,3 % des personnes en emploi interrogées au printemps 2020 ont déclaré avoir connu un moment de chômage partiel durant le confinement.

On le voit, qualifier les changements entre des photographies prises à des moments différents de la crise n'est pas trivial. Un fait saute toutefois aux yeux : la transition d'un « télétravail de crise » à un télétravail occasionnel routinisé, inscrit dans la durée.

1.2. Le télétravail occasionnel : une nouvelle norme d'emploi ?

Dans la population étudiée, le télétravail exclusif était la norme au printemps 2020 : il concernait plus de la moitié des répondants en emploi alors que seulement 28 % déclaraient travailler exclusivement sur site (Tableau 2). Ce « télétravail de crise » connaît une érosion rapide : il ne représente plus, en fin de période, que 4,6 % des enquêtés, soit à peu près son niveau pré-crise, qui était de 4 % selon la Dares en 2019 (Erb *et al.*, 2022). Mais cette érosion ne signifie pas un retour au rapport *ex-ante* au télétravail, au plan général : le télétravail occasionnel⁴ passe, du printemps 2020 à décembre 2022, d'une pratique marginale – certes en augmentation dans les années 2010⁵ – à une forme prédominante de mise au travail : 38 % des personnes en emploi ayant répondu à la quatrième vague de l'enquête déclarent télétravailler de façon occasionnelle. Cette évolution est d'autant plus notable que le fait de déclarer travailler principalement de chez soi (et occasionnellement sur site) est demeuré relativement stable, malgré une hausse lors du second confinement de décembre 2020.

Tableau 2 • Télétravail et travail sur site, 2020-2022 (%)

	Printemps 2020	Décembre 2020	Décembre 2021	Décembre 2022
Télétravail exclusif	53,5 %	18,5 %	6,1 %	4,6 %
Télétravail principal et travail sur site occasionnel	12,3 %	19,2 %	14,4 %	10,1 %
Travail sur site principal et télétravail occasionnel	5,9 %	20 %	25,8 %	38,1 %
Travail sur site exclusif	28,3 %	42,2 %	53,8 %	47,2 %
Effectif	6 348	1 980	2 013	1 200

Données : enquêtes PanelVico.

Champ : personnes ayant répondu à la question sur le télétravail et déclarant travailler.

Lecture : au printemps 2020, 53,5 % des personnes déclarant travailler sont exclusivement en télétravail au moment de l'enquête.

⁴ L'enquête ne permet pas de faire la distinction entre des formes régulières de télétravail organisé à l'avance sur un nombre fixe de jours et pour une période déterminée, et des formes occasionnelles permettant de pallier des difficultés spécifiques (problèmes de santé, gardes d'enfants...). On désigne par « télétravail occasionnel » toutes les formes de télétravail qui ne sont pas considérées, par les enquêtés, comme étant la modalité principale de mise au travail.

⁵ 3 % de la population déclarait au moins un jour de télétravail en 2017, avec de fortes disparités socioprofessionnelles puisque c'était le cas de 11,1 % des cadres et de 0,2 % des ouvriers (Cousteau, 2019).

Ce qui s'est modifié au cours de la crise c'est donc non seulement l'expérience du télétravail (phénomène massif mais de courte durée) mais aussi, dans la durée, la place plus ou moins intense de celui-ci dans la semaine de travail, qui a évolué à mesure que se confortait son institutionnalisation. La chronologie n'est en effet pas anodine car elle manifeste la temporalité des négociations liées à la mise en œuvre du télétravail⁶ : alors que le travail sur site était redevenu le mode de travail majoritaire en décembre 2021 (54,8 %), un an plus tard, il a perdu près de sept points au profit du télétravail occasionnel, qui bénéficie aussi de la diminution du télétravail principal. Le confinement a donc durablement changé la relation des travailleurs à leur lieu de travail et, symétriquement, à leur domicile et donc à l'articulation entre deux sphères jusque-là plus strictement séparées pour l'immense majorité des personnes : espace domestique et de travail.

Tous les secteurs et toutes les catégories de la population ne sont toutefois pas uniformément touchés par la diffusion de cette pratique du travail occasionnel. L'observation en coupe de la diffusion du télétravail occasionnel masque une variété de rapports au télétravail, qui dépendent non seulement des caractéristiques des travailleurs et de leurs univers professionnels, mais aussi des types de trajectoires vers et depuis le télétravail.

2. Saisir les rapports au télétravail par les trajectoires

Il faut donc passer de l'analyse de type pseudo-panels à une approche par les trajectoires individuelles, de façon à saisir leur dynamique propre. À des fins exploratoires, à partir des données longitudinales relatives au télétravail ou au travail sur site des personnes, nous construisons une typologie de trajectoires par analyse de séquences (Abbott, 1995).

2.1. Description globale des trajectoires

On distingue 4 moments (v1 à v4) et 5 états : « ne travaille pas », télétravail exclusif, télétravail principal, télétravail occasionnel et travail sur site exclusif. En restreignant la population aux seuls individus actifs lors du premier confinement, ayant répondu aux quatre vagues de l'enquête et pour lesquels les trajectoires ne comportent pas de valeurs manquantes, on obtient 742 séquences. La production de tapis de trajectoire (figure 1) permet de sortir d'une analyse en simples termes de statique comparative et de reconstituer des « trajectoires individuelles de télétravail », *i.e.* de rapport au télétravail. La montée en force du télétravail occasionnel s'observe nettement sous la forme de transitions du télétravail exclusif « de crise » vers du télétravail occasionnel, avec une transition possible par le télétravail principal. On observe aussi une proportion importante de personnes passant l'essentiel de la fenêtre d'observation en travail sur site exclusif. Enfin, le télétravail principal ne semble être un mode pérenne d'organisation du travail que pour un très faible nombre de personnes (voir figure 2 pour le chronogramme).

⁶ L'augmentation du télétravail occasionnel doit aussi sans doute être mis en rapport avec son institutionnalisation repérable par la multiplication des accords d'entreprise ou de branche, notamment depuis l'Accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 « pour une mise en œuvre réussie du télétravail ».

Figure 1 • Tapis des trajectoires individuelles de rapport au télétravail (N = 742)

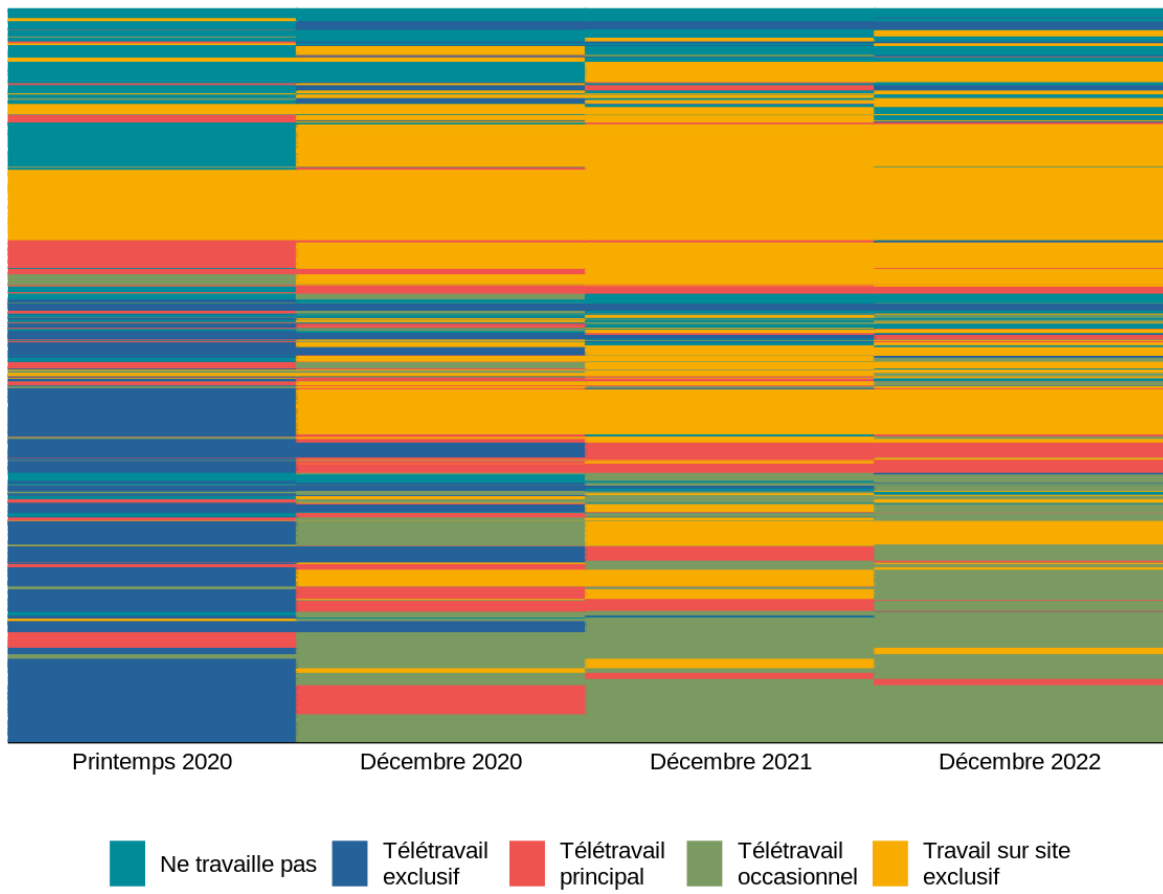
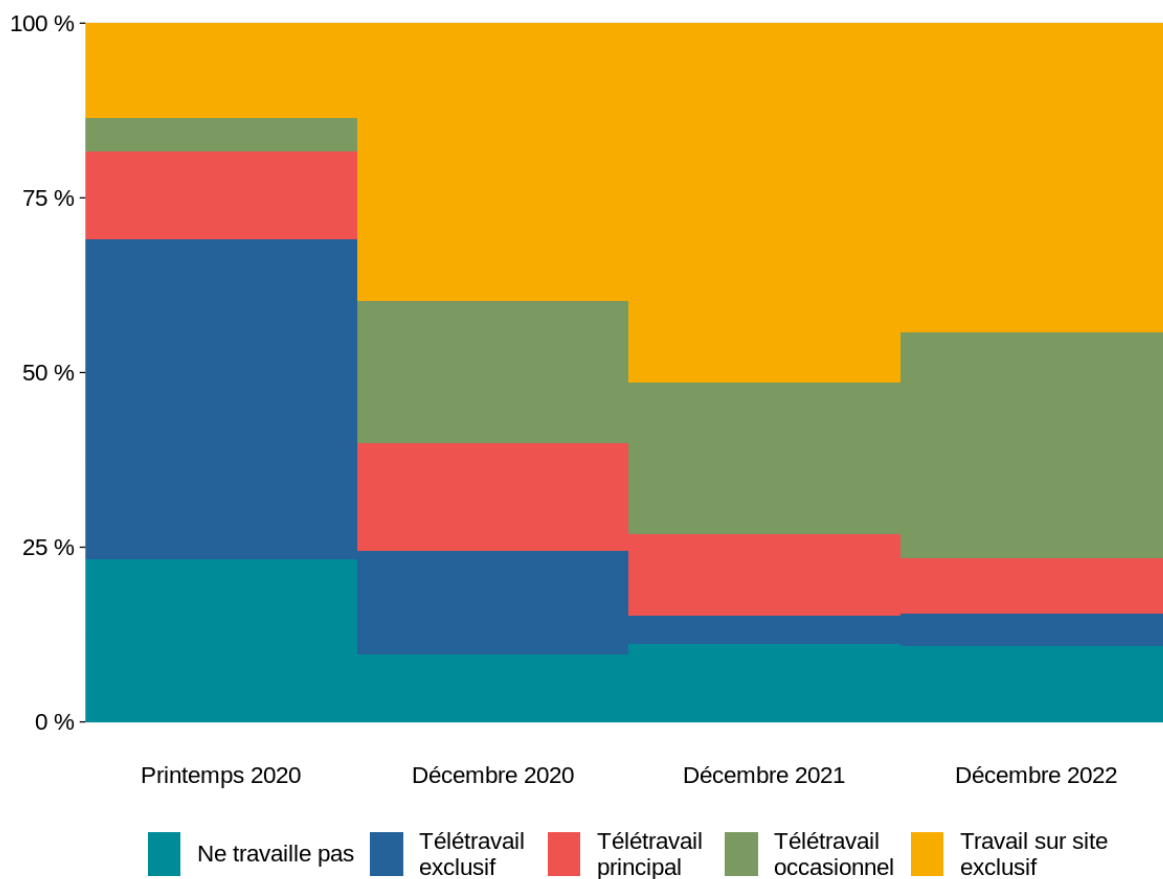


Figure 2 • Chronogramme des trajectoires individuelles de rapport au télétravail (N = 742)

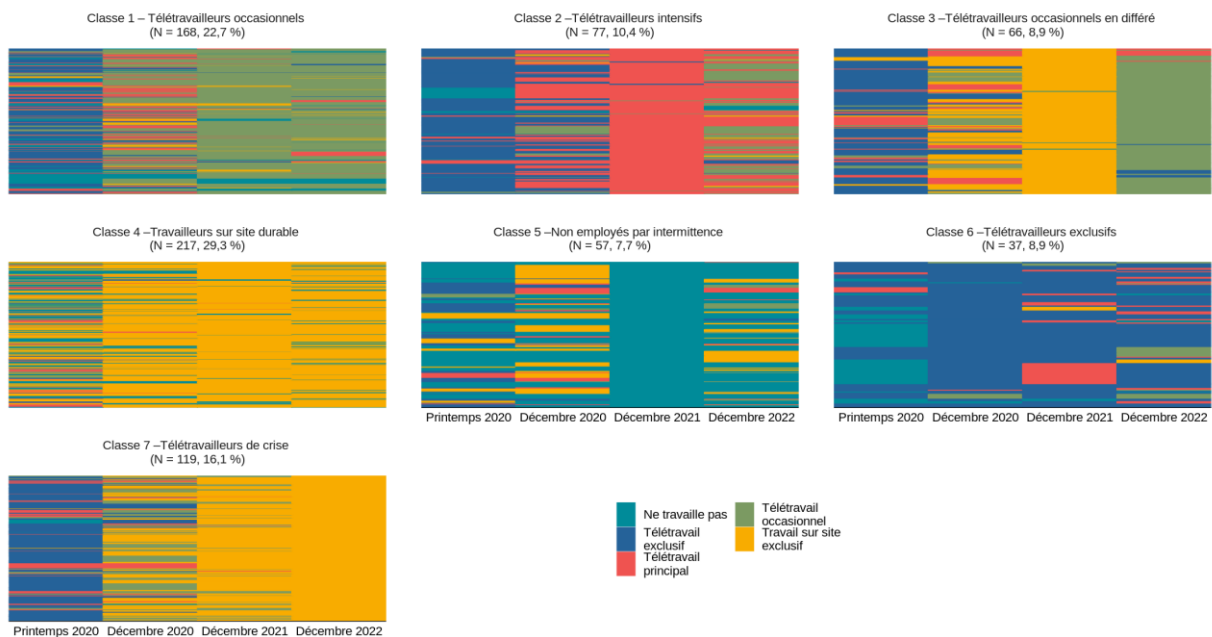


Des analyses par appariement optimal permettent de mettre au jour des *patterns* dans ces trajectoires de télétravail.

2.2. Sept classes de trajectoires de télétravail (ou d'éloignement du lieu de travail)

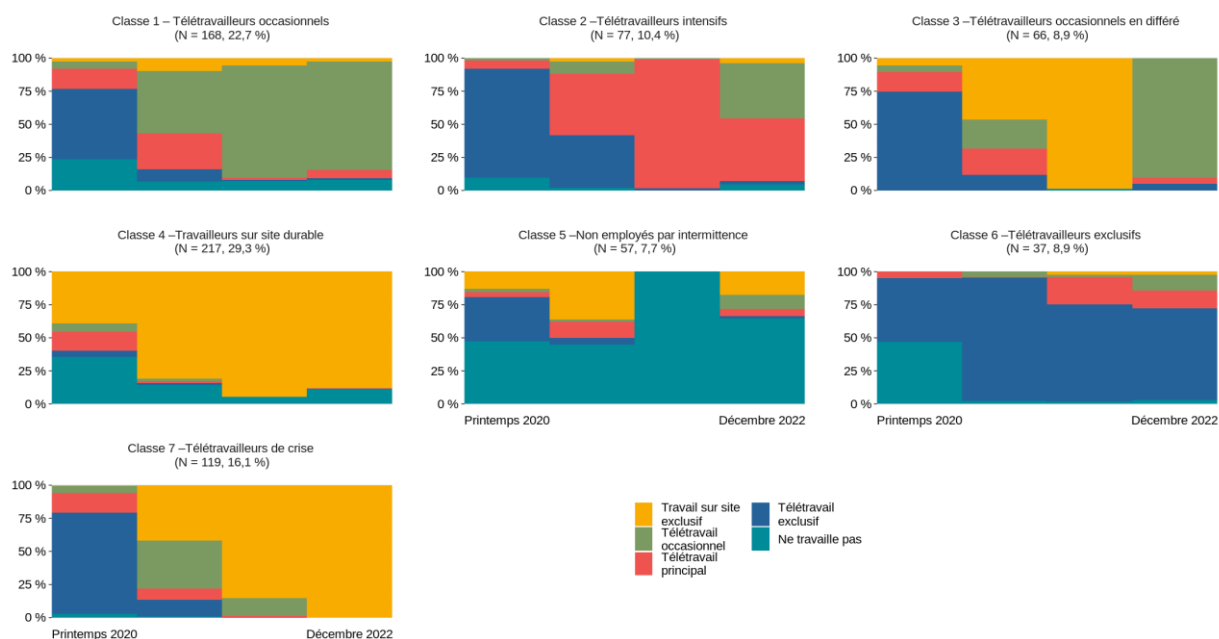
Une analyse par appariement optimal⁷ de ces trajectoires fait apparaître sept classes de trajectoires de télétravail (figures 3 et 4). Deux classes, parmi celles qui comptent le plus de trajectoires, manifestent l'importance du travail sur site comme modalité majoritaire d'organisation du travail. La classe 4 (N = 217, 29,3 %), la plus nombreuse, est celle des travailleurs sur site durables. Elle regroupe des personnes qui n'ont cessé de travailler sur site (ou qui passent de l'inactivité au travail sur site durable) et des personnes pour lesquelles le télétravail (occasionnel, principal ou exclusif) du confinement du printemps 2020 n'a été qu'une parenthèse de courte durée. Elle se distingue de la classe 7 (N = 119, 16,1 %) qui rassemble nettement les télétravailleurs de crise qui retournent rapidement au travail sur site exclusif. En décembre 2022, 100 % des personnes de cette classe 7 sont revenues en travail sur site exclusif.

Figure 3 • Sept classes de trajectoires de télétravail : tapis



⁷ La classification est construite à partir d'une matrice de dissemblance construite en appliquant une méthode d'appariement optimal fondée sur l'algorithme *Dynamic Hamming Distance* (DHD) (Lesnard, 2010). À la différence des algorithmes d'appariement optimal usuellement utilisés, la DHD n'autorise que la substitution d'un état par un autre, interdisant le recours à l'insertion ou la suppression d'états et mettant ainsi l'accent sur la contemporanéité des changements. La matrice des coûts de substitution est dérivée de la fréquence des transitions entre les états, en fonction du point d'observation dans la séquence : la fréquence des transitions est calculée à chacun des quatre moments, afin d'ajuster le calcul des dissemblances aux différences de temporalités dans les séquences.

Figure 4 • Sept classes de trajectoires de télétravail : chronogrammes



À l'exception de la classe 5 (N = 57, 7,7 %) qui rassemble les trajectoires de non-emploi par intermittence et dont on ne dira rien de plus ici tant elle est hétérogène du point de vue du télétravail, les cinq autres classes distinguent des rapports différents au télétravail. La classe 1 – deuxième classe la plus fréquente après celle des télétravailleurs sur site durables – rassemble les télétravailleurs occasionnels (N = 168, 22,7 %) et renvoie à une transition du télétravail exclusif au télétravail occasionnel après le premier, et plus marginalement, le second confinement. Cette classe se caractérise par une grande homogénéité des situations fin 2021 et fin 2022 : la quasi-intégralité des individus sont alors en télétravail occasionnel, alors que les membres de cette classe de trajectoires connaissaient des conditions d'emploi variées au printemps 2020 – absence d'emploi, télétravail exclusif, principal, occasionnel et marginalement travail sur site. La classe 3 du télétravail occasionnel différé (N = 66, 8,9 %) donne à voir une forme plus inattendue de rapport au télétravail, avec des retours rapides mais non durables au travail sur site exclusif (100 % des séquences en décembre 2021), auxquels succèdent une transition vers un télétravail occasionnel en fin 2022 (ou une sortie de l'emploi pour environ un quart des enquêtés).

Enfin, les deux dernières classes donnent à voir des configurations différentes de télétravail intensif et durable. La classe 2, des télétravailleurs intensifs, (N = 77, 10,4 %) est, avec la classe 6 (télétravailleurs exclusifs, N = 37, 8,9 %), celle des personnes qui se sont maintenues dans un télétravail important (respectivement principal et exclusif). Cette classe est très majoritairement marquée par le télétravail exclusif lors du premier confinement. Elle se caractérise par un maintien fréquent du télétravail principal (quasi-totalité fin 2021 et une bonne moitié de l'échantillon fin 2022) ou occasionnel. Dans ces deux derniers cas, les transitions vers le travail sur site sont rares, voire inexistantes.

3. Des expériences variées du télétravail

Outre la diversité des parcours de télétravail, la classification des séquences donne à voir certaines classes très homogènes et d'autres qui le sont beaucoup moins, comme la classe 5 marquée par la non-activité et la classe 3, qui manifeste un phasage spécifique du développement du télétravail (reflux du télétravail de crise puis extension du télétravail occasionnel), qu'on relevait déjà dans les analyses vague à vague : c'est surtout entre décembre 2021 et 2022 que ces travailleurs sur site passent en télétravail occasionnel. Mais qu'en est-il des différences socioprofessionnelles entre individus rassemblés dans ces classes de trajectoires ? Et en quoi celles-ci sont-elles liées à des dynamiques variées de condition de travail et de déclaration du bien-être ?

3.1. Trajectoires de télétravail et types d'emploi : premières explorations

On utilise trois variables de croisement : la distinction entre emploi public et emploi privé, le groupe socio-professionnel (saisi par la nomenclature PCS) et les secteurs d'activité, afin d'explorer le poids de facteurs tels que le contenu de l'activité sur l'évolution ou non vers le télétravail, mais aussi le type d'organisation des négociations professionnelles et la dimension hiérarchique au sein des organisations et le niveau de qualification, qui est un déterminant important du passage au télétravail. Le sexe – qui est lié de façon transversale à ces trois variables – est aussi une distinction pertinente, que nous résumons simplement ici faute de place : les femmes sont surreprésentées dans la classe des travailleurs sur site et celle du non-travail intermittent, et elles sont sous-représentées dans toutes les autres classes, en particulier celles d'installation dans le télétravail.

Les travailleurs sur site sont essentiellement des salariés. Sans surprise, la classe 7 constitue le cœur du salariat touché de façon relativement brève par le télétravail de crise (télétravailleurs de crise revenus sur site). Elle est la plus diverse, sans distinction nette entre public et privé. C'est aussi une classe dans laquelle sont représentés les échelons centraux de la hiérarchie salariale. Quant à la classe 4, qui rassemble celles et ceux qui n'ont cessé de travailler sur site, elle regroupe essentiellement deux univers professionnels : des salariés du privé et les salariés de la fonction publique, tout particulièrement les métiers de la chaîne du soin et du travail social (infirmiers en soins généraux, masseurs-kinésithérapeutes rééducateurs). On y trouve aussi de façon très nette les professions les moins qualifiées de l'emploi subalterne employé ou ouvrier. On relève donc la forte présence des ouvriers, des artisans commerçants mais aussi des employés et professions intermédiaires de l'enseignement parmi les travailleurs sur site permanents et de retour sur site rapide (classes 4 et 7). Ces deux classes comprennent de nombreux membres de la chaîne du soin et du travail social, mais aussi des artisans - commerçants et des salariés des secteurs industriel et agricole.

La classe 1 (transition du télétravail exclusif vers le télétravail occasionnel) est elle aussi peu différenciée selon le critère public/privé. En revanche, au plan socioprofessionnel, elle est, quant à elle, nettement dominée d'un côté par des cadres, professions libérales et professions intellectuelles supérieures et, de l'autre, par des professions intermédiaires du privé, notamment dans le secteur financier, des assurances, ainsi que dans la culture, les médias, la communication, les arts et les spectacles. Cette classe est proche en cela de la classe 2 (installation durable dans le télétravail intensif), où les indépendants sont relativement plus nombreux. Ces deux types d'intensité de trajectoires de télétravail se distinguent assez nettement de la classe 3 (télétravail occasionnel différé) qui est dominée par la fonction publique, notamment les enseignants. Les temporalités de mise en œuvre du télétravail occasionnel semblent donc bien avoir varié selon les secteurs professionnels, et n'avoir touché qu'un segment assez spécifique de l'emploi qualifié dans un premier temps. La classe 6 des télétravailleurs exclusifs rassemble des situations professionnelles caractérisées par l'indépendance (rédactrice indépendante, violoncelliste intermittent et graphiste indépendant) et les mondes professionnels des ingénieurs salariés⁸.

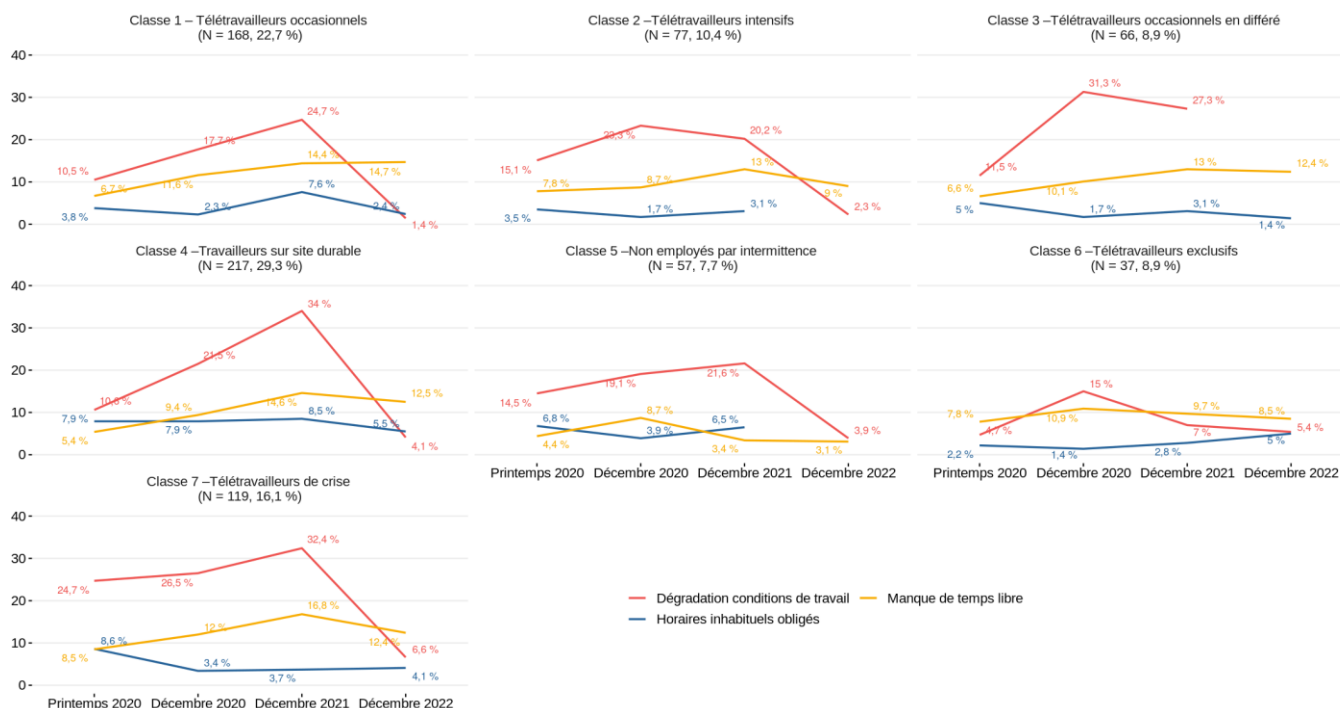
⁸ La classe 5 (non-travail par intermittence) est caractérisée par des métiers peu qualifiés, notamment des emplois aux particuliers (femmes de chambre, employés polyvalents en vente, cuisiniers et commis de cuisine). Cette classe mériterait une exploration plus approfondie pour saisir les raisons et contextes de ce basculement dans le non-emploi entre v1 et v3. S'agit-il de reconversions professionnelles ? Peut-on y voir des logiques sectorielles ?

3.2. Trajectoires de télétravail, conditions de travail et indicateurs de bien-être

Saisir la diffusion du télétravail depuis une période d'accalmie est un point commun entre notre approche et celle de Reboul *et al.* (2024). Les autrices montrent, à partir de données produites à l'été 2021, que le télétravail n'est pas associé à des troubles dépressifs ou anxieux, et a facilité l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle, en particulier pour les parents. Par rapport à cette étude, notre échantillon sous-représente les travailleurs sur site (29 % chez nous, 41 % chez elles). De plus, en ne sélectionnant que les individus qui ont répondu aux quatre vagues de l'enquête Vico, nous surévaluons sans doute ceux qu'elles nomment les « nouveaux télétravailleurs ».

Nous ciblons ici trois variables déclaratives associées au bien-être, deux liées au contexte de travail (la dégradation des conditions de travail et l'obligation de travailler en horaires inhabituels) et l'une qui permet d'apprécier l'articulation entre la vie professionnelle et personnelle (le sentiment de manquer de temps libre), sur laquelle l'organisation du télétravail est supposée avoir beaucoup d'effets. L'analyse de l'évolution vague à vague de ces trois indicateurs, pour les différentes classes de trajectoires de télétravail, montre à la fois une tendance générale commune aux différentes trajectoires d'installation dans le télétravail, et des différences d'intensité.

Figure 5 • Conditions de travail et articulation vie professionnelle et personnelle selon les classes de trajectoires de télétravail



On relève tout d'abord une dégradation des conditions de travail plus forte pour les travailleurs sur site. La tendance notée dans la section 1.2 d'augmentation de la proportion des personnes ayant vu leurs conditions de travail se dégrader entre les vagues 1 et 3 est observée à peu de choses près dans toutes les trajectoires de télétravail. Cependant, le maintien ou le retour rapide au travail sur site sont associés à une dégradation bien plus fréquente des conditions de travail. Notamment, pour les télétravailleurs occasionnels qui avaient opéré un retour rapide au travail avant une installation en télétravail partiel (classe 3), ces proportions sont de 11,5 % au printemps 2020 avec un pic à 31,3 % à l'automne 2020. Dans ce dernier cas, la déclaration de dégradation des conditions de travail a disparu en vague 4. On peut faire l'hypothèse que la dégradation des conditions de travail est liée à des négociations difficiles et peut-être conflictuelle pour aménager une situation hybride de télétravail. Les nombreuses questions ouvertes et commentaires libres de l'enquête Panel Vico permettront sans doute d'étayer ce point.

De même, toutes classes confondues, les horaires inhabituels ont eu tendance à refluer. Toutefois, leur proportion se maintient en décembre 2022 à un niveau plus élevé, entre 4 et 5 %, pour les travailleurs sur site et pour les télétravailleurs exclusifs, alors qu'elle est nulle ou presque pour les trajectoires d'installation dans des situations hybrides en télétravail et travail sur site. Autrement dit, l'hypothèse selon laquelle le télétravail contribue à une frontière plus floue entre vies professionnelle et personnelle, qui se traduit notamment par une extension des horaires de travail, ne peut être défendue ici dans les cas hybrides, mais correspond bien en revanche aux cas où le lieu de travail se confond entièrement avec le domicile.

Enfin, l'aménagement du télétravail limite le sentiment de manquer de temps libre. Toutes classes confondues (sauf celle des personnes hors de l'emploi par intermittence, qui évolue peu parce que dominée par le non-emploi), le sentiment de manquer de temps libre augmente entre le premier confinement et la fin de l'année 2021, puis diminue en 2022 (sauf pour les télétravailleurs occasionnels, sur ce dernier point). Le retour rapide au travail sur site, exclusif ou principal, est associé aux plus importantes augmentations du sentiment de manquer de temps libre, entre sept et dix points de pourcentages pour les classes de télétravailleurs occasionnels, télétravailleurs de crise et de travailleurs sur site. Les trajectoires de maintien principal (classe 2) ou exclusif (classe 6) en télétravail sont associées à une augmentation plus modérée de ce sentiment, entre deux et cinq points de pourcentage.

Conclusion

L'analyse longitudinale permet de saisir les temporalités propres d'installation dans différentes intensités de télétravail et de saisir l'extension du périmètre professionnel du télétravail occasionnel à un salariat globalement qualifié.

Les résultats obtenus grâce à l'enquête Panel Vico sont congruents avec ceux de différentes enquêtes, qu'il s'agisse de ceux issus d'Epicov ou différentes enquêtes menées par des organisations professionnelles, comme cette étude très récente de l'Association pour l'emploi des cadres qui montre que près de la moitié des cadres (45 %) déclare qu'ils démissionneraient de leur entreprise si l'accès au télétravail était supprimé, un chiffre qui atteint 57 % parmi les cadres de moins de 35 ans (APEC 2024). Le télétravail est associé, lorsqu'il est occasionnel, à une forme d'amélioration des conditions de travail et d'articulation des vies professionnelles et extraprofessionnelles.

L'interprétation des résultats est bien évidemment limitée par l'attrition importante, classique dans les enquêtes répétées, notamment lorsqu'elles sont initiées en ligne, le pas de temps grossier, irrégulier, (6 mois à un an) et surtout le faible nombre de vagues limitent la longueur des séquences et donc la complexité des analyses proposées. On pourra cependant objecter que les analyses gagnent en clarté ce qu'elles perdent en granularité : les classes mises au jour sont stables et facilement interprétable. Il sera d'autant plus intéressant de constater ce qu'elles deviennent, à la faveur des futures vagues de l'enquête Panel Vico, en menant une analyse de type balistique : à partir de ce choc collectif, on a d'ores et déjà décrit des trajectoires qui peuvent servir de base à l'analyse des parcours en train de s'inventer aujourd'hui. Enfin, l'un des intérêts de Panel Vico est de mêler enquête quantitative et matériau qualitatif (commentaires dans les questionnaires et campagnes d'entretien de grande ampleur) qui permettront de nourrir les interprétations issues de l'analyse de séquence.

Bibliographie

APEC (2024, Mars). *Télétravail des cadres*. Récupéré le 13 mars 2024 sur <https://corporate.apec.fr/home/nos-etudes/toutes-nos-etudes/teletravail-des-cadres.html>

Blavier, P. (2018). Les réaménagements de la consommation en contexte de récession. *Revue française de sociologie*, 59 (1), 7-36.

Cardon, V., Machut, A. & Perdoncin, A. (2023). L'expérience du confinement des travailleurs sur site à l'intersection du travail et du hors-travail : genre, conditions de travail et relations sociales. *Sociologie*, 14(2), 175-197.

- Cardon, V. & Perdoncin, A. (2021). Comment la crise sanitaire devient-elle une crise sociale ? in Mariot N., Mercklé, P., Perdoncin, A. (dir.). *Personne ne bouge. Une enquête sur le confinement du printemps 2020* (p. 73-81). Grenoble : UGA Éditions.
- Collet, A., Giraud, C. & Steinmetz, H. (2021). Faut-il télétravailler pour être heureux ? in Mariot, N., Mercklé, P., Perdoncin A. (dir.). *Personne ne bouge. Une enquête sur le confinement du printemps 2020* (p. 47-55). Grenoble : UGA Éditions.
- Cousteau, A.-S. (dir.) (2019). *L'économie et la société à l'ère du numérique*. Montrouge : Insee.
- Delage, P. et al. (dir.) (2021). Numéro spécial : Covid-19, de la pandémie aux crises. *Mouvements*, 105.
- Didry, C. (dir.) (2023). *Face au Covid, l'enjeu du salariat*. Paris : La Dispute.
- Erb, L. et al. (2022). Télétravail durant la crise sanitaire. Quelles pratiques en janvier 2021 ? Quels impacts sur le travail et la santé ? *Dares Analyses*, 9.
- Freyssinet, J. (2021). Royaume-Uni : Covid-19 et inégalités sur le marché du travail. *Chronique Internationale de l'IRES*, 174(2), 18-33.
- Guénée, L. et al. (2021). *Hors service. Enquête sur les manifestations socio-économiques de la crise sanitaire de la Covid-19 sur les travailleurs de l'hôtellerie-restauration (Ile-de-France, mars 2020-mai 2021)*.
- Observatoire du Samu social de Paris (ARS Ile-de-France, Fondation Daniel et Nina Carasso, Fondation de France).
- Lambert, A. & Cayouette-Remblière, J. (dir.) (2021). *L'explosion des inégalités. Classes, genre et générations face à la crise sanitaire*. Paris : Ined/Éditions de l'Aube.
- Lesnard, L. (2010). Setting Cost in Optimal Matching to Uncover Contemporaneous Socio-Temporal Patterns. *Sociological Methods & Research*, 38(3), 389-419.
- Mariot, N., Mercklé, P. & Perdoncin, A. (dir.) (2021). *Personne ne bouge. Une enquête sur le confinement du printemps 2020*. Grenoble : UGA Éditions.
- Pénicaud, E. (2023). Une photographie du marché du travail en 2022. *Insee Première*, 1941.
- Bouchareb, R. et al. (dir.) (2021). Numéro spécial : Travailler en temps de pandémie. *Les Mondes du travail*, 26.
- Reboul, E., Pailhé, A. & Counil, E. (2024). Expérience et intensité du télétravail : quels liens avec le bien-être après une année de crise sanitaire ? *Population*, 79, 528-558.
- Reboul, E., Pailhé, A. & Counil, E. (2023). Du télétravail de crise au télétravail installé : quelles répercussions sur le bien-être ? *Connaissance de l'emploi*, 194, 1-4.

L'impact du Covid-19 sur les inégalités femmes-hommes sur le marché du travail : une approche par les mesures d'efficience

*Poleth Vega*et Audrey Dumas**

Résumé

Les inégalités femmes-hommes (F/H) en France ont fait l'objet d'un nouvel ouvrage de l'INSEE en 2022 qui souligne « une lente dégrègement des inégalités ». Sur le marché du travail, elles restent néanmoins importantes avec des taux d'emploi plus faibles pour les femmes (63,8 % contre 69 % pour les hommes en 2019), des taux de sous-emploi plus élevés (7,8 % contre 3,1 % pour les hommes en 2020) et les écarts de salaire annuel moyen en EQTP (équivalent temps plein) s'élèvent à 16,1 % en 2019. En 2020, la crise du Covid-19 a attaqué tous les segments de la population et ce sont généralement les membres des groupes sociaux les plus vulnérables qui ont le plus de difficulté à faire face au choc économique et aux crises. Ainsi, la crise sanitaire a été particulièrement préjudiciable pour les femmes aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur du foyer familial (McLaren *et al.*, 2020). De nombreuses études ont pu ainsi montrer comment les conditions de vie des femmes se sont ainsi dégradées pendant la crise sanitaire (Pailhé *et al.*, 2022)).

En dehors du foyer, au sein du marché du travail, trois tendances se sont dessinées suite à la crise sanitaire. Tout d'abord, les femmes occupant déjà des positions plus précaires que les hommes, ont été particulièrement touchées par la crise sanitaire. Ensuite, celle-ci a aussi mis en lumière la ségrégation sectorielle et professionnelle entre les femmes et les hommes, puisque les secteurs les plus affectés par la pandémie (*e.g.* santé, distribution, éducation, etc.) sont aussi les plus occupés par les femmes. Ces secteurs d'activité ont aussi été considérés comme les secteurs dits « essentiels » et ont peu subi les confinements. Enfin, en plein cœur de la crise, de nombreux discours politiques ont ainsi mis en évidence l'importance de mieux valoriser ces secteurs dits « essentiels » et ainsi indirectement de mieux valoriser le travail des femmes (*e.g.* Ségur de la Santé).

L'objectif de notre étude est ainsi d'apprécier comment les inégalités F/H sur le marché du travail ont évolué suite à la crise sanitaire à partir des Enquêtes Emploi 2019 et 2022. Pour mener notre étude, nous proposons une approche originale sur trois points.

Tout d'abord, nous proposons de mesurer les inégalités F/H à partir d'un indice issu des mesures d'efficience. La méthodologie la plus courante pour mesurer les inégalités F/H est la décomposition de Blinder Oaxaca (1973) et ses variantes, qui compare les salaires moyens des femmes et des hommes, après contrôle des variables du capital humain et d'autres caractéristiques individuelles. Or la ségrégation sectorielle et professionnelle implique que les inégalités salariales se situent plutôt dans la perception des plus hauts salaires. En effet, les femmes ne représentent que 30 % dans les rémunérations les 10 % les plus élevés (INSEE, 2023). Les mesures d'efficience contribuent à une meilleure estimation des écarts salariaux, car elle mesure l'écart entre le salaire d'un individu et le salaire maximum auquel il peut prétendre compte tenu de son capital humain. Nous proposons ainsi de prolonger les travaux de Amado *et al.* (2018) et Bowlin et Renner (2008), en mesurant les inégalités F/H par une approche d'efficience, mais en proposant contrairement à ces deux études un indice de productivité de Luenberger. Des fonctions de distance directionnelles seront ainsi calculées.

Ensuite, nous proposons de mesurer notre indice d'inégalités F/H sur plusieurs dimensions : l'accès à l'emploi, le temps de travail et le salaire horaire. En effet, la plupart des études économétriques traitent chaque

* Centre de droit économique et du développement (CDED) – Université de Perpignan.

dimension indépendamment. Eurostat propose un indice de « Global gender pay gap » considérant ces différentes dimensions, mais cet indice n'est pas ajusté des différences de caractéristiques entre les femmes et les hommes. Les méthodes non paramétriques de *data envelopment analysis* permettant de mesurer l'indice de productivité de Luenberger ont pour avantage de considérer plusieurs variables dépendantes. Nous proposons ainsi de considérer le salaire horaire des individus et le salaire en niveau en permettant à ces variables de prendre la valeur « zéro » pour prendre en compte les personnes sans emploi et l'effet du temps de travail. Pour ajuster notre indicateur des différences de caractéristiques entre les femmes et les hommes, nous contrôlons l'investissement en capital humain (ancienneté et nombre d'années d'études). Notre étude est menée en distinguant les différents secteurs d'activité. Ces trois variables sont, d'après Eurostat, les trois facteurs essentiels de la discrimination F/H en France. Enfin, nous proposons de regarder l'évolution de ces indices multidimensionnels F/H dans le temps. Nous pourrions ainsi apprécier dans quelle mesure la crise sanitaire a réduit ou accentué les inégalités F/H selon les secteurs d'activité, notamment ceux dits « essentiels ». Nous nous inspirons pour cela de la méthodologie de Aparicio *et al.* (2021).

Chaque année depuis 1994, les journées du longitudinal (JDL) constituent un temps fort de la vie scientifique du Céreq. Elles sont co-organisées par le Céreq et un des centres associés de son réseau et réunissent des chercheurs et chercheuses autour d'une problématique inscrite dans une approche longitudinale de l'analyse de la relation formation-emploi. Les actes des rencontres sont édités tous les ans par le Céreq.

C'est le centre associé d'Aix-en-Provence (Laboratoire d'économie et de sociologie du travail [LEST], UMR 7317) qui accueille les 29^e journées sur la thématique : « Crises et transitions : quelles données pour quelles analyses ? ». Comment les crises et les transitions (économique, sociale, migratoire, sanitaire...) affectent les parcours de vie ? Quelles transformations imposent-elles ?

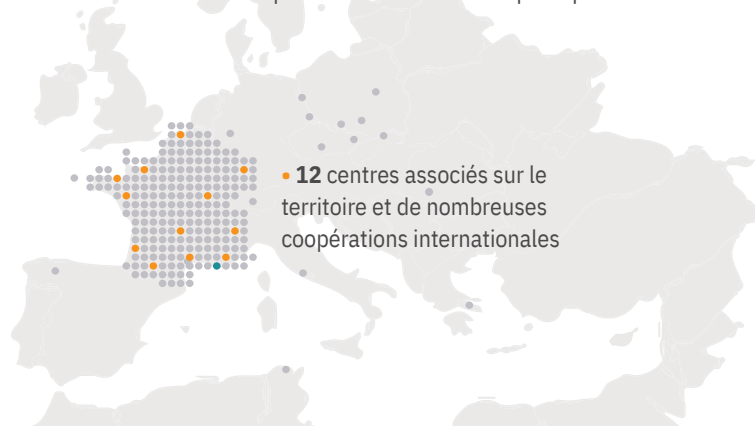
Il s'agit de penser en particulier les recompositions des parcours éducatifs et professionnels mais aussi de s'intéresser aux types de données et méthodes permettant de saisir la multidimensionnalité des éléments constitutifs de ces trajectoires.

Céreq

*Établissement public national sous la tutelle
du ministère chargé de l'éducation
et du ministère chargé de l'emploi.*

DEPUIS 1971

• Mieux connaître les liens formation - emploi - travail.
Un collectif scientifique au service de l'action publique.



• **12** centres associés sur le territoire et de nombreuses coopérations internationales

 **+ d'infos**
et tous les travaux

À explorer
www.cereq.fr



 **de 600 publications**
Accessibles librement