







Université du Québec  
à Rimouski

# **LES DÉFIS ET LES AVANTAGES DU TÉLÉTRAVAIL**

Mémoire présenté

dans le cadre du programme de maîtrise en gestion des personnes en milieu de travail

en vue de l'obtention du grade de maître ès sciences (M.Sc.)

PAR

© **SAMIRA POURANG**

**Août 2023**



**Composition du jury :**

**Nadia-Lazzari Dodeler, présidente du jury, professeure UQAR-Campus de Rimouski**

**Marie-Noëlle Hervé-Albert, directrice de recherche, professeure UQAR-Campus de  
Rimouski**

**Ailar Heidari, examinatrice externe, gestionnaire au ministère des Transports et de la  
mobilité durable (MTMD)**

Dépôt initial le 07 June 2023

Dépôt final le 17 Août 2023



UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À RIMOUSKI  
Service de la bibliothèque

Avertissement

La diffusion de ce mémoire ou de cette thèse se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire « *Autorisation de reproduire et de diffuser un rapport, un mémoire ou une thèse* ». En signant ce formulaire, l'auteur concède à l'Université du Québec à Rimouski une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de son travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, l'auteur autorise l'Université du Québec à Rimouski à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de son travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de la part de l'auteur à ses droits moraux ni à ses droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, l'auteur conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont il possède un exemplaire.





Dédié à tous les chercheurs de  
vérité et dédié à Reza, mon compagnon  
dans ce voyage mystérieux.



## REMERCIEMENTS

Au moment de conclure ce mémoire, je tiens à exprimer ma sincère gratitude envers toutes les personnes qui ont contribué à la réalisation de ce travail. Le chemin parcouru n'aurait pas été possible sans leur soutien, leurs conseils et leurs encouragements.

Je tiens tout d'abord à exprimer ma profonde reconnaissance envers ma directrice de mémoire, Madame Marie-Noëlle Albert, pour m'avoir si généreusement orienté, pour sa disponibilité et sa patience tout au long de ce processus. Je tiens à la remercier chaleureusement pour sa profonde implication, ainsi que pour son côté humain, qui m'a grandement aidé à me sentir entourée et comprise, pour ce qu'elle a pu entrevoir et apercevoir en moi, de plus que de croire en moi, pour ne dire que cela, je tiens à vous dire un grand merci. En tant qu'individu complexe, au-delà de mon simple rôle d'élève, je suis reconnaissante d'avoir eu l'opportunité d'apprendre d'elle et de bénéficier de son expertise.

Je souhaite également exprimer ma gratitude envers mon mari, Reza, qui a été à mes côtés dans les moments sombres et difficiles où je doutais de moi-même, je le remercie pour son soutien inconditionnel et de son amour précieux, indéfectible, tout au long de cette aventure.

Je tiens à remercier mes parents, qui m'ont soutenue tout au long de ma vie. Ma mère est mon modèle de persévérance, m'insufflant la volonté de ne jamais abandonner face aux difficultés. Mon père, quant à lui, est une légende du soutien inconditionnel et me rappelle que je suis capable d'accomplir de grandes choses.

Enfin mes remerciements vont également à l'endroit de tous les professeurs du programme de gestion des personnes en milieu de travail de l'UQAR. Je tiens à exprimer ma sincère gratitude envers le Centre d'aide à la réussite, ainsi que tout particulièrement envers

Nathalie Landreville et Francis Bastien, pour toute l'aide précieuse qu'ils m'ont apportée tout au long de mes études.

## RÉSUMÉ

Les êtres humains passent plus d'un tiers de leurs heures éveillées à s'engager dans des activités liées au travail. Il est donc primordial de prendre en considération l'importance de maintenir un environnement de travail optimal, surtout lorsqu'il s'agit de télétravail au sein d'un contexte familial et résidentiel. Dans de telles circonstances, il est essentiel de veiller à créer une atmosphère propice, tout en mettant l'accent sur l'importance de facteurs physiques, psychologiques et ergonomiques de qualité. En donnant la priorité à ces aspects, les individus peuvent améliorer leur performance professionnelle globale, ce qui entraîne une productivité accrue et un bien-être dans leur vie professionnelle. Le but de notre recherche est de comprendre les tendances et les schémas plus larges associés au télétravail. Pour cela, nous avons choisi l'autopraxéographie, une méthode narrative à la première personne centrée sur l'expérience du chercheur et une approche multidisciplinaire. L'autopraxéographie a été choisie afin de pouvoir non seulement se référer à la littérature, mais aussi fournir des exemples pratiques de situations que la chercheuse a rencontrées lors de son expérience personnelle en tant que travailleuse à distance, ce qui a conduit à une meilleure compréhension de son vécu. J'ai approfondi le sujet en comparant ces expériences des participants à la littérature existante sur le télétravail. Cette analyse comparative a, non seulement fourni un contexte plus large, mais m'a également permis d'identifier des similitudes entre les expériences rapportées par les participants et les résultats de la littérature.

Mots clés : Télétravail, Travail à domicile, Défis du télétravail, Travail flexible, Technologie du télétravail, Équilibre travail/vie personnelle, distractions, Flou des frontières



## ABSTRACT

Humans spend over a third of their waking hours engaged in work-related activities. Therefore, it is of utmost importance to consider the significance of maintaining an optimal work environment, especially when teleworking within a family and housing context. In such circumstances, ensuring a conducive atmosphere becomes crucial, alongside emphasizing the importance of excellent physical, psychological, and ergonomic factors. By prioritizing these aspects, individuals can enhance their overall job performance, leading to increased productivity and well-being in their professional lives. The purpose of our research is to gain insights into the broader patterns and trends associated with remote work. To do this, we chose autopraxeography, a first-person narrative method centered on the researcher's experience and multidisciplinary theory. Autopraxeography has been chosen to have the chance to not only refer to the literature but also provide practical examples of situations that the researcher has encountered during her personal experience as a remote worker that led to a better understanding of lived experience. I delved deeper into the topic by comparing these participant experiences with existing literature on remote working. This comparative analysis not only provided a broader context but also allowed me to identify commonalities between the experiences reported by participants and the findings from the literature.

*Keywords:* remote working, Work-from-home, Remote work challenges, Flexible work, Remote work technology, work-life balance, Distributions, blurring boundaries





## TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS.....	ix
RÉSUMÉ .....	xi
ABSTRACT.....	xiii
TABLE DES MATIÈRES.....	xv
Liste des tableaux.....	xvii
LISTE DES FIGURES .....	xix
LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES.....	xxi
INTRODUCTION GÉNÉRALE .....	1
CHAPITRE 1 CADRE THÉORIQUE .....	3
1.1 DÉFINITION DE TELETRAVAIL.....	3
1.2 FACTEURS DU TELETRAVAIL .....	5
1.2.1 Les personnes .....	5
1.2.2 Le processus .....	6
1.2.3 L'infrastructure.....	7
1.3 LES DEFIS DU TELETRAVAIL .....	7
1.3.1 Manque d'espace .....	7
1.3.2 Les problèmes d'équipements techniques.....	9
1.3.3 Les distractions.....	10
1.3.4 Flou des frontières .....	15
1.4 LES EFFETS DU TELETRAVAIL.....	16
1.4.1 Les avantages et les bénéfices du télétravail .....	16
1.4.2 Les effets du télétravail sur la productivité des employés.....	19
1.4.3 Implication du télétravail sur la santé.....	21
1.4.4 Les effets du télétravail sur la relation de couple .....	29
1.4.5 L'équilibre travail-vie personnelle .....	30

1.5	GESTION DES TELETRAVAILLEURS.....	41
1.5.1	Gérer les effets négatifs du télétravail .....	43
	CHAPITRE 2 positionnement épistémologique et méthodologie.....	45
2.1	POSITIONNEMENT EPISTEMOLOGIE .....	45
2.1.1	Cadre épistémologique.....	45
2.1.2	Choix épistémologique .....	46
2.1.3	Autopraxeographie.....	47
	CHAPITRE 3 analyse et discussion.....	51
3.1	LES TEMOIGNAGES .....	51
3.2	ANALYSE.....	59
3.2.1	Les expériences positives.....	59
3.2.2	Les expériences négatives.....	63
	DISCUSSION GÉNÉRALE .....	79
	CONCLUSION GÉNÉRALE.....	91
	RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES .....	93

## **LISTE DES TABLEAUX**

Tableau 1. Le Bureau international du Travail, 2020 .....	43
---	----



## LISTE DES FIGURES

Figure 1. Ordinogramme des expériences de participante.....	88
Figure 2. La comparaison des expériences de la participante avec les littératures précédentes.....	89



## **LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES**

<b>OIT</b>	Organisation internationale du travail
<b>PECP</b>	Paradigme épistémologique constructiviste pragmatique
<b>PAE</b>	Programme d'Aide aux Employés





## INTRODUCTION GÉNÉRALE

La pandémie de COVID-19 a propulsé le travail à distance sous les feux de la rampe, transformant cette pratique marginale en phénomène répandu. Alors que les entreprises et les organisations s'adaptaient à cette nouvelle réalité, le travail à distance est devenu une nécessité plutôt qu'un choix. Toutefois, même avant la pandémie, le travail à distance gagnait en popularité grâce aux avancées technologiques et à l'amélioration de la connectivité mondiale. Ce changement soudain a mis en évidence la nécessité d'une infrastructure numérique solide, de canaux de communication efficaces et d'une capacité à maintenir la productivité et la collaboration dans des environnements virtuels. Cependant, cela n'a pas été sans ses défis. Les perturbations technologiques telles que la mauvaise connectivité et le matériel obsolète peuvent entraver la productivité et causer de la frustration (Orhan et al., 2021). Les frontières floues entre le travail et la vie personnelle peut entraîner des heures de travail plus longues et rendre difficile la déconnexion, ce qui peut nuire à la qualité de vie générale et entraîner des problèmes de bien-être et de santé professionnelle (Pluut et Wonders, 2020 ; Vyas et Butakhieo, 2021 ; Bergefurt et al., 2021). De plus, le manque d'interactions sociales et l'isolement social peuvent avoir un effet sur le bien-être mental et le travail d'équipe (Charalampous et al., 2019 ; Ipsen et al., 2021 ; Urbaniec et al., 2022 ; Contreras et al., 2020 ; Vyas et Butakhieo, 2021 ; Afonso et al., 2022 ; Toscano et Zappalà, 2020 ; Morahan-Martin et Schumacher, 2003). Pour atténuer ces défis, les individus et les organisations ont dû s'adapter en mettant en place des stratégies telles que la communication régulière, l'établissement de limites et le soutien adéquat des travailleurs à distance.

Cette étude vise à fournir des informations sur les tendances et les schémas plus larges associés au travail à distance. Pour ce faire, nous avons opté pour l'autopraxéographie, une méthode narrative à la première personne centrée sur l'expérience du chercheur et la théorie multidisciplinaire. L'autopraxéographie a été choisie afin de ne pas se limiter à la littérature,

mais aussi de fournir des exemples concrets de situations que le chercheur a rencontrées lors de son expérience personnelle en tant que travailleur à distance, ce qui a permis de mieux comprendre l'expérience vécue. J'ai approfondi le sujet en comparant les expériences des participants avec la littérature existante sur le travail à distance. Cette analyse comparative a non seulement fourni un contexte plus large, mais m'a également permis d'identifier des similitudes entre les expériences rapportées par les participants et les résultats présentés par les chercheurs.

## **CHAPITRE 1**

### **CADRE THÉORIQUE**

En premier lieu, le cadre théorique présente des théories existantes et une analyse documentaire qui sert de feuille de route pour le développement de la recherche. La première partie comprend un inventaire de définitions et les facteurs du télétravail. Ensuite, nous examinerons les défis auxquels les télétravailleurs sont confrontés lorsqu'ils travaillent à la maison. Par la suite, nous aborderons les effets négatifs et positifs du télétravail sur les télétravailleurs. La dernière partie de ce chapitre concerne les façons de mieux gérer la situation de télétravail.

#### **1.1 DEFINITION DE TELETRAVAIL**

Le télétravail est une pratique qui permet aux employés de travailler dans des environnements flexibles en utilisant la technologie pour effectuer leurs tâches professionnelles à distance. Ce concept a été défini de différentes manières au cours des dernières décennies, incluant des termes tels que le travail à distance, le lieu de travail flexible, le télétravail et le travail en ligne. Malgré les nuances différentes que peuvent présenter ces termes, « télétravail » et « télétravailleur » sont les termes les plus couramment utilisés et généraux pour décrire cette pratique (Urbaniec et al., 2022 ; Vyas et Butakhieo, 2021).

L'OIT (2020) et Prodanova et Kocarev (2021) définissent le télétravail comme l'accomplissement de tâches et de responsabilités officielles en utilisant des appareils tels que des téléphones intelligents, des tablettes, des ordinateurs portables et des ordinateurs de bureau dans des lieux en dehors des locaux de l'employeur. Après avoir défini le télétravail, nous aborderons la gestion des télétravailleurs. Golden et Froman (2011) définissent le télétravail comme l'absence de présence physique dans le bureau traditionnel pour exécuter

une partie du travail à la maison tout en interagissant avec des collègues via les technologies de communication. Vyas et Butakhieo (2021) ont décrit le télétravail comme « un arrangement de travail alternatif dans lequel les employés effectuent des tâches ailleurs que dans les lieux de travail primaires ou centraux, pendant au moins une partie de leur horaire de travail, en utilisant les médias électroniques pour interagir avec d'autres personnes à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisation dans le cadre du télétravail », notant que « ailleurs » fait référence à « domicile ».

Selon Bakke et Julsrud (1999), un bref examen de la littérature montre que le télétravail a été proposé comme solution potentielle à une longue liste de défis et de besoins sociétaux, commerciaux et individuels, notamment pour rendre les entreprises plus attrayantes, conviviales et familiales.

D'après Urbaniec et al. (2022) et Vyas et Butakhieo (2021), le concept de travail à distance remonte à Jack Nills, qui a inventé les termes « télétravail » et « télétravailleur » pour répondre aux problèmes de congestion routière causés par les déplacements domicile-travail et pour réduire la consommation d'énergie. Nills a initié l'idée de « déplacer le travail vers le travailleur ». Depuis, le travail à distance a suscité une attention croissante de la part des chercheurs.

En 1976, un scientifique américain du nom Jack Nills, qui est devenu connu sous le nom de « père du télétravail », a proposé d'utiliser des lignes téléphoniques et des ordinateurs pour délocaliser une partie du travail des bureaux traditionnels. Cette suggestion a ensuite évolué vers le télétravail tel que nous le connaissons aujourd'hui. Une proposition similaire de travail à domicile est apparue en réponse à un autre problème commercial, celui des prix élevés de l'essence, par suite d'un article dans un grand journal américain suggérant que les gens pourraient économiser en travaillant depuis leur domicile (Patanjali et Bhatta, 2022).

Selon Prasad et al. (2020), le travail à distance est un modèle de travail qui encourage les professionnels à travailler en dehors du cadre conventionnel de bureau. Autrement dit, au lieu de se rendre sur le lieu de travail tous les jours et de travailler depuis un bureau fixe, les

travailleurs à distance peuvent mener leurs activités et leurs tâches et atteindre leurs objectifs où bon leur semble. L'avantage du travail à distance est qu'un employé peut choisir de travailler de manière à obtenir un parfait équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Cependant, certains employés doivent visiter le bureau une fois par mois ou tous les quinze jours pour des réunions en face-à-face avec leurs pairs, avec une opportunité de travailler à distance pour la majorité de la semaine de travail, mais doivent se déplacer pour des réunions en personne au bureau une journée par semaine. Le travail à distance peut être effectué par des travailleurs dépendants et indépendants et se produit lorsque le travail est entièrement ou partiellement effectué en dehors du lieu de travail habituel, pas nécessairement depuis leur domicile (Lodovici et al., 2021).

## **1.2 FACTEURS DU TELETRAVAIL**

Rañeses et al. (2022) ont cité trois facteurs importants pour tirer pleinement parti du travail à distance : les personnes, les processus et l'infrastructure. De plus, selon Urbaniec et al. (2022), la littérature fournit un ensemble de facteurs et de conditions qui affectent l'adoption et l'efficacité du travail à distance. Ils sont énumérés comme étant l'employé, la nature du travail, l'organisation et sa culture, le style de gestion du superviseur et les capacités technologiques.

### **1.2.1 Les personnes**

Comme l'indiquent Rañeses et al. (2022), les personnes jouent un rôle clé dans le processus de travail à distance, y compris les parties prenantes directement touchées par cette pratique. Les membres de l'équipe sont censés gérer différentes responsabilités professionnelles et des tâches technologiques.

### 1.2.1.1 L'employé

En termes de caractéristiques personnelles individuelles, d'attitudes, de valeurs et de besoins, ainsi que de circonstances familiales et de conditions physiques, plusieurs éléments doivent être pris en compte pour travailler à domicile (Urbaniec et al., 2022).

### 1.2.1.2 Le style de gestion du superviseur

Par exemple, la volonté des superviseurs d'accepter que les employés travaillent à domicile, un degré adéquat de confiance appropriés entre les superviseurs et les employés, la capacité à étendre l'autonomie et à réduire le contrôle direct du travail en faveur de solutions souvent indirectes, ainsi que la mise en place de mécanismes de contrôle et la fourniture d'un soutien à l'employé sont des éléments importants à prendre en compte (Urbaniec et al., 2022).

## 1.2.2 Le processus

Rañeses et al. (2022) ont déclaré que les politiques et les procédures devraient viser à gérer et à contrôler les processus de travail à distance, y compris la gestion du temps, la gestion de l'information et la structure organisationnelle virtuelle.

### 1.2.2.1 La nature du travail

La « télétravaillabilité » de l'emploi varie en fonction de sa nature et de ses caractéristiques. Certains emplois, tels que ceux qui sont hautement autonomes et complexes, conviennent mieux au télétravail, tandis que d'autres emplois moins autonomes peuvent également être réalisés à domicile avec une gestion à distance (Urbaniec et al., 2022).

### 1.2.2.2 L'organisation et sa culture

Selon Urbaniec et al. (2022), il est important de savoir si le travail à distance s'adapte à l'organisation et à sa stratégie, ses objectifs et ses mécanismes de contrôle, ainsi que la culture organisationnelle est favorable.

### 1.2.3 L'infrastructure

L'infrastructure comprend les aspects technologiques et physiques essentiels pour faciliter le travail à distance. En particulier, cela se concentre sur les outils utilisés pour la communication tels que l'internet, les plateformes de messagerie, les courriels, le soutien technologique des employés, la sécurité des données et d'autres canaux de communication (Rañeses et al., 2022 ; Urbaniec et al., 2022).

## 1.3 LES DEFIS DU TELETRAVAIL

### 1.3.1 Manque d'espace

Le développement du télétravail a posé un défi pour tous les ménages en termes d'intégration du travail à domicile en tant qu'activité supplémentaire au sein du foyer. La nécessité de disposer d'espaces et de ressources spécifiques a entraîné des adaptations sans précédent dans de nombreux foyers. Cependant, tous les ménages n'ont pas bénéficié de conditions idéales pour le télétravail (Cuerdo-Vilches et al., 2021). Vyas et Butakhieo (2021) ont souligné que le télétravail nécessite un espace calme et réservé pour mener à bien les tâches professionnelles, ce qui peut représenter un véritable défi pour ceux qui vivent dans des logements de petite taille.

Selon Ortiz-Lozano et al. (2022), la disponibilité d'un espace délimité en tant que bureau à domicile est une exigence fondamentale. Il est nécessaire d'avoir une zone spécifique avec des meubles appropriés, une température adéquate et, si possible, qui ne soit pas utilisée à d'autres fins. Une nouvelle tendance suggère que le télétravail sera remplacé par le travail depuis n'importe quel endroit, que ce soit depuis son domicile, un café, ou tout autre endroit, grâce à l'utilisation de ressources électroniques et de différents types d'appareils. Bien que la demande d'espace de bureau soit réduite, davantage d'espace à la maison est nécessaire.

Depuis des décennies, des normes ont été établies pour réglementer les caractéristiques des bureaux et des autres espaces de travail, dans le but de garantir l'hygiène, la santé et la sécurité au travail, ainsi que de prévenir les risques professionnels. Bien que de nombreuses personnes aient travaillé à distance en raison de la pandémie de COVID-19, peu d'attention a été accordée aux espaces non professionnels où les gens travaillent, comme leur domicile. Cela a entraîné un manque généralisé de mesures formalisées dans ces espaces.

Afin de garantir que les travailleurs à distance puissent être productifs et se sentir à l'aise, il est important de mettre en place certaines caractéristiques telles qu'un bon éclairage, une qualité de l'air intérieur, un confort thermique et acoustique, ainsi que des meubles confortables et des ressources numériques (Galanti et al., 2021 ; Cuerdo-Vilches et al., 2021).

Cependant, comme le soulignent Cuerdo-Vilches et al. (2021), le manque de pratique régulière et stable du télétravail par une grande partie des travailleurs signifie que de nombreuses personnes n'ont peut-être pas eu l'occasion de créer un environnement de travail à distance adapté. Par conséquent, les employeurs devraient accorder davantage d'attention à ces espaces non professionnels et fournir à leurs employés des conseils et des ressources pour les aider à créer un meilleur espace de travail à distance. Selon Cuerdo-Vilches et al. (2021), aucune analyse détaillée n'a été réalisée sur l'adéquation des espaces de travail à domicile pour le télétravail.



### 1.3.2 Les problèmes d'équipements techniques

Le télétravail repose sur l'utilisation de ressources électroniques et le stockage de données, ce qui permet aux travailleurs d'accomplir leurs tâches sans être physiquement présents dans un bureau. Cette approche nécessite l'accès à des outils tels que des ordinateurs personnels, des imprimantes, des téléphones portables, des tablettes et une connexion internet fiable (Ortiz-Lozano et al., 2022). De plus, selon Flores (2019), l'utilisation croissante de technologies telles que les webcams, les téléphones portables et la messagerie instantanée permet une communication efficace avec les collègues. Globalement, les chercheurs ont constaté que les travailleurs virtuels sont légèrement plus satisfaits que leurs homologues travaillant sur le site.

Cependant, Prodanova et Kocarev (2021) ont confirmé que malgré les avantages de ces technologies pour les processus professionnels, les personnes signalent toujours un manque de temps et de compétences pour s'adapter à cette nouvelle façon de travailler, ce qui peut entraîner des effets psychologiques tels que l'anxiété ou la dépendance. Comme l'ont indiqué Cakula et Pratt (2021), une interaction efficace grâce aux technologies de l'information et de la communication nécessite non seulement une maîtrise technologique, mais aussi la capacité de la direction et des employés à établir des échanges pertinents de cette manière. Tout le monde n'a pas naturellement la capacité d'utiliser différentes formes de transmission numérique, et l'adaptabilité est particulièrement cruciale lors des communications en ligne.

Ortiz-Lozano et al. (2022) ont ajouté que l'insuffisance de l'infrastructure technologique peut constituer un obstacle au télétravail, obligeant les entreprises à investir dans la mise à niveau de leurs ressources. Cuerdo-Vilches et al. (2021) ont confirmé que l'accès à l'énergie nécessaire et la disponibilité d'une connexion internet ou de ressources numériques pour étudier ou travailler à distance mettent en évidence les nombreuses lacunes qui se sont accentuées parmi les plus vulnérables.

Selon Mann et Holdsworth (2003), les problèmes de soutien technique constituent une préoccupation majeure pour les télétravailleurs. Il est déjà assez difficile de fournir La mesure

d'assistance technique requis pour les ordinateurs personnels dans un environnement de bureau géré, mais pour un télétravailleur nomade, la défaillance de l'environnement de travail mobile peut être catastrophique. Mann et Holdsworth (2003) ont souligné que le soutien technique est la « clé du succès du télétravail ». Toscano et Zappalà (2020) ont déclaré qu'une étude récente a montré que la complexité des technologies nécessaires pour travailler à distance a des conséquences néfastes sur le bien-être des employés.

Belzunegui-Eraso et Erro-Garcés (2020) soulignent les défis auxquels les entreprises sont confrontées pour fournir le matériel nécessaire aux employés travaillant à distance, ainsi que l'absence de protocole pour le télétravail, notamment en ce qui concerne la confidentialité des données et le contrôle des informations. Sans une planification adéquate, la fourniture d'équipements de travail nécessaires et le respect des normes sanitaires peuvent poser des difficultés aux travailleurs à distance. Il est important de développer des plans de contingence qui incluent le télétravail afin de garantir que les droits des employés et leurs obligations professionnelles ne soient pas compromis.

### **1.3.3 Les distractions**

Selon Bergefurt et al. (2021), la distraction au travail se réfère à la perturbation ou à l'irritation ressentie par les travailleurs en raison d'interférences ou d'interruptions sur leur lieu de travail. Les distractions dans l'espace de travail peuvent être causées par divers facteurs tels que la température, le degré sonore, la taille de l'espace de travail, l'ajustabilité des meubles, les couleurs des murs et la propreté, comme le suggèrent Blasio et al. (2019). Selon Blasio et al. (2019) des facteurs tels qu'un bruit élevé, un espace de travail sale ou désorganisé et des températures élevées peuvent également générer du stress, ce qui peut avoir une incidence mentale sur les individus.

Lorsqu'ils travaillent à domicile, les employés ont souvent plus de responsabilités et de contrôle pour aménager leur espace de travail selon leurs préférences afin de réduire les

distractions. Cependant, cela peut ne pas être réalisable pour tous les employés, en particulier ceux qui vivent dans des maisons plus petites ou qui partagent leur espace avec des colocataires, des adolescents qui travaillent également à domicile ou de jeunes enfants.

Bergefurt et al. (2021) ont ajouté que seule la taille de l'espace de travail affecte directement les sentiments d'épuisement, tandis que l'influence des autres caractéristiques de l'espace de travail sur les variables dépendantes est médiée par les distractions. Ces résultats suggèrent que les facteurs de distraction jouent un rôle majeur dans la mesure de stress et les plaintes liées à l'épuisement professionnel lors du travail à domicile.

Les caractéristiques personnelles peuvent également avoir un effet. Par exemple, des études ont montré que la personnalité d'un individu peut influencer sa perception des distractions sur le lieu de travail et son niveau de stress (Grant et Langan-Fox, 2007).

Bubonya et al. (2017) ont affirmé que les personnes qui travaillent à domicile ont tendance à travailler plus longtemps et de manière plus continue, ce qui les expose davantage aux distractions dans leur espace de travail, par rapport à celles qui travaillent dans un bureau. Cependant, une étude menée par Courtney (2021) a révélé qu'environ 75% des employés souhaitent travailler à distance en raison d'une absence de distractions.

Selon Como et al. (2021), un espace dédié au travail dans le domicile peut contribuer à établir des limites, notamment en ayant une porte fermée pour réduire les interruptions. Les travailleurs à distance sont susceptibles d'être moins perturbés par leurs collègues par rapport à ce qu'ils pourraient rencontrer au bureau. Cependant, selon les responsabilités familiales du travailleur à distance et la disponibilité de la garde d'enfants, les interruptions liées au travail peuvent être remplacées par des interruptions causées par les enfants ou les membres de la famille.

Les sources de distraction les plus courantes sont les interruptions des membres de la famille et les interruptions technologiques.

### 1.3.3.1 L'interruption causée par des membres de la famille

Bien que le travail à distance puisse réduire les interruptions au bureau, il peut entraîner davantage d'interruptions de la part des membres de la famille qui se trouvent également à la maison pendant les heures de travail (Perry et al., 2022 ; Vyas et Butakhieo, 2021). Toutefois, lorsque les travailleurs à domicile partagent leur espace de travail avec d'autres membres du foyer, cela peut entraîner davantage de distractions et de problèmes de santé mentale (Bergefurt et al., 2023). Les recherches menées par Won et al. (2020) et Aczel et al. (2021) ont révélé que les participants signalaient différentes distractions dans leur environnement, telles que des amis ou des membres de la famille passant à proximité, entrant dans leur espace de travail ou étant visibles, ainsi que des bruits provenant de l'extérieur de la pièce.

Les maisons, où les gens travaillent et étudient pendant la pandémie, ne sont souvent pas conçues ou adaptées pour accueillir plusieurs personnes engagées dans des activités professionnelles et des études. Par conséquent, cela peut créer un environnement distrayant qui empêche les individus de travailler ou d'étudier de manière efficace (Galanti et al., 2021).

Galanti et al. (2021) ont également constaté que la présence de partenaires et d'enfants, en particulier les jeunes enfants engagés dans des activités professionnelles et scolaires, les perturbations des services de garde et d'éducation pendant la pandémie, ainsi que la contribution aux tâches ménagères, ont eu un effet considérable sur les travailleurs à distance. Par exemple, les employés doivent préparer régulièrement les repas pour toute la famille, aider les enfants à se connecter à leurs cours en ligne le matin, les assister dans leurs devoirs l'après-midi et passer du temps de qualité avec eux une fois les devoirs terminés.

Au sein de l'Union européenne, les femmes, en particulier celles ayant des enfants de moins de 12 ans, ont signalé des problèmes de concentration au travail la plupart du temps, et ont eu du mal à répondre aux attentes de leurs employeurs ainsi qu'à faire face aux tâches ménagères supplémentaires et aux responsabilités familiales (Tomei, 2021 ; Hjálmsdóttir et Bjarnadóttir, 2021). Une enquête menée au Royaume-Uni a révélé que, pendant le

confinement, les mères étaient interrompues par leurs enfants 50 % plus souvent que les pères. Les mères célibataires ayant de jeunes enfants ont particulièrement du mal à respecter les délais ou à assister à des réunions lorsqu'elles doivent nourrir leurs enfants ou les aider avec leurs devoirs. Des études ont montré que les jeunes enfants ont tendance à chercher de l'aide et de l'attention en interrompant leurs mères, ce qui donne l'impression que le temps est plus fragmenté pour celle-ci (Tomei, 2021 ; Hjálmsdóttir et Bjarnadóttir, 2021).

Bergefurt et al. (2021) ont constaté, en accord avec les recherches antérieures sur les environnements de bureaux traditionnels, que disposer d'un espace de travail à domicile de taille moyenne ou grande, propre et bien organisé, avec peu d'interruptions sonores, peut contribuer à réduire les distractions lors du travail à domicile.

#### 1.3.3.2 Les interruptions technologiques

Selon Orhan et al. (2021), l'analyse des interruptions et des distractions technologiques sur le lieu de travail peut s'avérer complexe. Les employés sont constamment bombardés par de nombreux courriels, messages texte et notifications provenant de diverses sources, tant personnelles que professionnelles, sur leurs téléphones intelligents et leurs autres appareils. Ces différents canaux de communication posent à la fois des défis et des possibilités pour les gestionnaires en milieu de travail.

D'après Fonner et Roloff (2012), les technologies ont permis aux employés en télétravail de se sentir connectés aux autres, mais ont également donné aux collègues travaillant au bureau un moyen de communiquer avec les employés à distance de manière plus fréquente, ce qui entraîne les interruptions que les travailleurs à distance tentent d'éviter en travaillant à distance.

L'utilisation des technologies de l'information et de la communication revêt une importance particulière lors de l'intégration de nouveaux outils technologiques et des téléphones intelligents dans le milieu professionnel, ce qui est devenu une pratique courante

pour gérer les affaires personnelles pendant les heures de travail. Cependant, une utilisation excessive et inappropriée des téléphones intelligents, qu'il s'agisse de socialiser, d'obtenir des informations, de se divertir ou de répondre à des besoins émotionnels, peut entraîner des dépendances liées à la technologie qui ont un effet sur la productivité des employés.

Il est essentiel que les responsables prennent en compte de manière efficace la fréquence, le moment et la structure de ces échanges de communication afin de prévenir les interruptions et les distractions excessives pour les travailleurs (Galanti et al., 2021).

### 1.3.3.3 Les effets des distractions sur les employés

Selon Bergefurt et al. (2023), diverses distractions ont des effets néfastes sur les employés tels que l'anxiété, la dépression, le stress et la difficulté de concentration. Par conséquent, une augmentation des distractions dans l'environnement de travail à domicile peut avoir un effet significatif sur la santé mentale des employés, rendant ainsi difficile pour eux d'être productifs ou de se concentrer efficacement sur leur travail ou leurs études (Galanti et al., 2021). Les interruptions peuvent épuiser les ressources, détourner l'attention des tâches professionnelles et accroître la pression temporelle, la frustration et les exigences (Perry et al., 2022). Toutefois, les interruptions causées par les membres de la famille peuvent également avoir des avantages, notamment en offrant aux employés une pause de leur travail.

Galanti et al. (2021) ont constaté que, bien que les environnements perturbateurs ne soient pas nécessairement synonymes de baisse de productivité ou d'augmentation du stress, ils peuvent avoir un effet négatif sur la motivation et l'engagement des employés, entraînant une diminution de leur motivation et un affaiblissement de leur engagement dans des environnements de travail plus distrayants. En revanche, Flores (2019) et Aczel et al. (2021) suggèrent que les travailleurs à distance peuvent être plus productifs, car ils peuvent travailler sans être interrompus, ce qui leur permet d'utiliser leur temps de manière plus efficace.

Une augmentation des distractions lors du travail à domicile peut contribuer aux problèmes de santé mentale et entraîner un plus grand conflit entre la vie professionnelle et la vie familiale, ce qui a un effet négatif sur la productivité au travail et l'engagement professionnel, en accord avec les recherches antérieures (Bergefurt et al., 2023).

#### **1.3.4 Flou des frontières**

Selon Vyas et Butakhieo (2021) ainsi que Bergefurt et al. (2021), l'un des inconvénients du travail à distance est la difficulté à établir une frontière claire entre le travail et la vie familiale. Les résultats de l'étude de De Klerk et al. (2021) confirment que le travail à domicile présente des paradoxes complexes lorsqu'il s'agit d'établir des priorités et de trouver un équilibre entre le travail et la vie personnelle. Ces résultats soutiennent les conclusions de recherches antérieures selon lesquelles, bien que le travail à distance puisse aider les employés à concilier travail et responsabilités familiales, les frontières floues entre le travail et la vie familiale rendent difficile la dissociation psychologique du travail.

Traditionnellement, le trajet entre le domicile et le lieu de travail permettait aux individus de faire la transition entre ces deux rôles. L'étude de Mann et Holdsworth (2003) révèle que 60 % des participants considéraient leur trajet comme une pause utile entre la maison et le travail. Malgré les efforts de nombreux télétravailleurs pour créer des limites spatiales et temporelles entre le travail à domicile et la vie, comme en aménageant un espace de travail, le fait de télétravailler brouille la distinction entre ces rôles, non seulement pour le télétravailleur lui-même, mais aussi pour sa famille.

Les recherches indiquent que lorsque des comportements professionnels sont exercés dans l'espace familial, des conséquences néfastes peuvent se produire. Ces effets défavorables peuvent se traduire par des humeurs négatives, de la fatigue et de l'irritabilité en raison des longues heures de travail, en particulier lorsque les tâches professionnelles interfèrent avec les relations et les responsabilités familiales (Fenner et Renn, 2010). La combinaison des exigences professionnelles et familiales dans un même espace physique

peut accroître le stress des individus en raison des perturbations croissantes qui surviennent quant à la priorité à accorder à chaque rôle : famille ou travail (Mohammed et al., 2022).

Cependant, Mann et Holdsworth (2003) soulignent également qu'il existe un potentiel de conflit entre les rôles professionnels et familiaux dans le télétravail, attribuable à l'absence de limites claires séparant ces deux domaines.

## **1.4 LES EFFETS DU TELETRAVAIL**

### **1.4.1 Les avantages et les bénéfices du télétravail**

Selon les travaux de Urbaniec et al. (2022) et d'Afonso et al. (2022), les bénéfices et les désavantages du télétravail ont été examinés en relation avec trois domaines : l'environnement/la société, les employés et l'organisation.

#### **1.4.1.1 L'environnement et la société**

Urbaniec et al. (2022), Contreras et al. (2020) et Afonso et al. (2022) ont abordé les avantages environnementaux et sociaux du télétravail. La réduction du trafic automobile et la diminution de la pression sur les infrastructures de transport entraînent une baisse de la pollution, favorisant un environnement plus vert et de meilleures conditions de vie. Par conséquent, les employés n'ont plus besoin de se déplacer quotidiennement, ce qui contribue à réduire la contamination environnementale. Le télétravail a également un effet positif sur le marché du travail en créant de nouvelles opportunités d'emploi pour les personnes exclues en raison de handicaps ou d'autres besoins spéciaux. Selon Afonso et al. (2022), les zones rurales peuvent également bénéficier du télétravail en offrant de nouvelles perspectives professionnelles, sans que la distance par rapport à un bureau physique soit un obstacle.



#### 1.4.1.2 Les employés

La perspective la plus fréquemment étudiée dans la littérature est celle de l'employé. Les chercheurs ont identifié de nombreux avantages et inconvénients du télétravail pour les individus. Selon Urbaniec et al. (2022), Bergefurt et al. (2021) et Lodovici et al., (2021), le télétravail offre plusieurs avantages aux employés. Il leur permet de préserver leur emploi, d'éviter les jeux politiques au bureau, de bénéficier d'une flexibilité temporelle et spatiale (Vyas et Butakhieo, 2021; Afonso et al., 2022), d'avoir une plus grande autonomie, de profiter de conditions de travail plus favorables grâce à l'utilisation des dernières technologies (Karunarathne, 2021), de réduire le temps de trajet et de réaliser des économies (Afonso et al., 2022; Mann et Holdsworth, 2003; Vyas et Butakhieo, 2021 ; Como et al., 2021 ; Ipsen et al., 2021), de profiter de moins de distractions (Aczel et al., 2021; Flores, 2019), et d'avoir plus de temps pour s'occuper de leur famille et de leurs responsabilités sociales.

Ces avantages peuvent améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, ainsi que le bien-être global (Mann et Holdsworth, 2003). Selon Kazekami (2020), le télétravail contribue au bonheur et à la satisfaction au travail des employés. De plus, Contreras et al. (2020) ont souligné que des études empiriques ont démontré les effets positifs du télétravail, tels qu'une meilleure performance au travail, une plus grande satisfaction professionnelle, une réduction du déséquilibre entre travail et famille, des niveaux de stress réduits, une productivité accrue et une diminution des intentions de quitter l'entreprise.

Le télétravail offre aux employés une plus grande flexibilité pour concilier leurs obligations familiales, car ils peuvent travailler n'importe où et à n'importe quel moment (Mann et Holdsworth, 2003 ; Vyas et Butakhieo, 2021 ; Como et al., 2021). Cela améliore l'atmosphère familiale (Fedakova et Ištořnová, 2017) et leur donne l'autonomie nécessaire pour gérer leur temps et harmoniser leurs responsabilités personnelles et professionnelles. Ainsi, le télétravail offre davantage d'opportunités d'emploi pour les femmes et les employés en situation de handicap (Contreras et al., 2020 ; Vyas et Butakhieo, 2021).

#### 1.4.1.3 L'organisation

La recherche sur les effets du télétravail sur les employés revêt une importance capitale, en particulier en ce qui concerne les avantages pour les organisations qui adoptent des modèles de travail à distance. Il existe des preuves empiriques indiquant que la satisfaction au travail accrue se traduit par une réduction du taux de rotation du personnel et une amélioration de la performance au travail (Urbaniec et al., 2022). De plus, Karunarathne (2021), Mann et Holdsworth, (2003) et Urbaniec et al. (2022) soulignent les avantages potentiels du télétravail pour les organisations, souvent mentionnés dans la littérature. Parmi ceux-ci, on retrouve une productivité et une qualité de travail supérieures, une réduction de l'absentéisme (Afonso et al., 2022), une plus grande fidélité, un engagement et un moral accrus des employés envers l'entreprise, une diminution de l'espace de bureau nécessaire (Vyas et Butakhieo, 2021), une simplification du recrutement, la rétention de personnel qualifié (Mann et al., 2003 ; Afonso et al., 2022) et des coûts de travail unitaires réduits (Afonso et al., 2022). Selon Karunarathne (2021), le télétravail présente également des avantages tels qu'un investissement moindre, une main-d'œuvre diversifiée, une nouvelle approche du travail et un soutien aux bénéficiaires organisationnels. En effet, le télétravail permet de réduire les coûts du personnel, les dépenses liées à l'entretien des espaces de bureau (Mann et Holdsworth, 2003) et a un effet positif sur les résultats financiers de l'entreprise. De plus, il offre une option de travail flexible et permet aux employés d'être plus productifs et satisfaits (Karunarathne, 2021).

Par ailleurs, Contreras et al. (2020) soulignent qu'un autre avantage de travail à distance est que les entreprises ont accès à une expertise spécialisée, peu importe la localisation géographique des membres de l'équipe, ce qui favorise l'émergence de solutions créatives adaptées à ce contexte de travail mondial complexe. En outre, la numérisation, l'utilisation de nouveaux outils de communication et l'accès plus rapide à l'information contribuent à accroître l'efficacité au sein des organisations.

#### **1.4.2 Les effets du télétravail sur la productivité des employés**

La productivité des employés est une préoccupation majeure commune à laquelle la plupart des entreprises font face aujourd'hui. La productivité fait référence aux résultats de la performance, c'est-à-dire à la quantité de production générée par les comportements de performance ainsi que par des facteurs contextuels et des opportunités externes (Farooq et Sultana, 2021). Selon Farooq et Sultana (2021), différents termes sont utilisés pour décrire la productivité des employés tels que la performance organisationnelle, la performance des employés, la performance de l'entreprise et la performance du développement de nouveaux produits. On peut définir la productivité comme l'efficacité des facteurs de production (c'est-à-dire les ressources utilisées) dans la génération d'objectifs souhaités de manière efficiente. Les organisations prospères se distinguent par un niveau élevé de productivité, elles sont capables de tirer parti de leurs ressources disponibles pour obtenir des résultats souhaités et acquérir un avantage concurrentiel (Olayisade et Awolusi, 2021).

Rañeses et al. (2022) affirment qu'un niveau de productivité élevé sur le lieu de travail est révélateur d'une culture de travail positive au sein d'une entreprise. Lorsque les employés sont heureux, soutenus et disposent des outils nécessaires pour accomplir leurs tâches et leurs responsabilités, la productivité a tendance à augmenter. Une productivité accrue se traduit par une rentabilité améliorée, une réduction des coûts de production, des relations commerciales et un service client de qualité. De plus, comme l'ont souligné Rañeses et al. (2022), une entreprise plus productive est mieux positionnée pour connaître une croissance organisationnelle et favoriser un environnement de travail sain.

Selon Afonso et al. (2022), la littérature sur l'effet du télétravail sur la productivité présente des résultats contradictoires. Certaines études signalent une augmentation de la productivité en raison de la réduction des pauses et des distractions généralement présentes dans l'environnement de travail. Cette hausse peut également s'expliquer par le sentiment subjectif d'autorité et d'autonomie que procure le travail à domicile, renforçant ainsi la

confiance du télétravailleur en ses compétences et ses capacités. Les employés en télétravail font régulièrement état d'une satisfaction professionnelle accrue et d'une meilleure qualité de vie. Cependant, les entreprises peuvent perdre la possibilité de surveiller la performance de leurs employés et certains travailleurs peuvent manquer de discipline pour gérer leur emploi du temps sans supervision externe, ce qui peut avoir un effet négatif sur la productivité globale.

De nombreuses études menées par des entreprises ont établi un lien positif entre le télétravail et la productivité des employés. Une amélioration des performances des travailleurs peut être attribuée au calme de l'environnement de travail à domicile par rapport au lieu de travail habituel (Rañeses et al., 2022).

Selon l'étude, les employés en télétravail à domicile sont plus productifs, et cela peut s'expliquer par deux principales raisons. Tout d'abord, les télétravailleurs à domicile ont tendance à travailler plus d'heures que leurs homologues travaillant au bureau, y compris des heures non rémunérées, ce qui entraîne une plus grande productivité du fait d'une augmentation du temps de travail réel. Deuxièmement, les télétravailleurs à domicile subissent moins d'interruptions que les employés travaillant au bureau, ce qui contribue à leur plus grande productivité (Gschwind et Vargas, 2019 ; Prasad et al., 2020).

La littérature atteste une productivité supérieure chez les télétravailleurs par rapport aux autres travailleurs. Comme la majorité des personnes choisissent de télétravailler, elles sont généralement plus motivées pour prouver que cette modalité de travail alternative est efficace. Cependant, il convient de souligner que, sauf quelques exceptions, les témoignages de productivité accrue en télétravail reposent sur des données autodéclarées. Étant donné que la plupart des télétravailleurs se portent volontaires ou demandent à travailler depuis leur domicile, il est possible qu'ils manifestent un biais en affirmant leur réussite afin de prouver l'efficacité de leur choix (Mann et Holdsworth, 2003).

Néanmoins, des doutes subsistent quant à la productivité effective des télétravailleurs. Certaines études suggèrent que la productivité en télétravail dépend du nombre d'heures

consacrées à cette activité, ainsi que de l'efficacité obtenue en évitant les déplacements. Plus le temps de trajet évité est long, plus l'efficacité peut être élevée. Cependant, dans les processus créatifs, la productivité ne semble pas diminuer lors d'un travail d'équipe, à condition qu'un minimum de contacts en personne soit maintenu pour faciliter l'échange de connaissances (Cuerdo-Vilches et al., 2021).

### **1.4.3 Implication du télétravail sur la santé**

Selon Gschwind et Vargas (2019), respecter des normes de santé et de bien-être au travail lors de la transition du travail en présentiel au travail à distance constitue un défi, tant pour les employeurs que pour les employés. Cependant, les enjeux liés à la santé et au bien-être dépassent la simple discussion critique sur l'ergonomie au travail. L'examen des rapports nationaux révèle un intérêt croissant pour d'autres aspects néfastes du télétravail, tels que le stress et l'isolement.

Souvent, la flexibilité et l'indépendance dans l'exécution des tâches professionnelles sont associées à un grand confort (travailler au lit, passer toute la journée en pyjama, manger des sandwichs ou des collations, faire peu d'exercice, manquer de sommeil ou dormir trop, et autres). Cette réalité nuit à la santé et à la productivité d'une personne. Même lorsqu'on travaille à distance, il est essentiel de ne pas négliger la santé physique en ignorant certaines règles d'ergonomie, ainsi que la santé mentale en travaillant de manière chaotique sans programme et en négligeant la gestion du temps. De nombreux employeurs et employés ont tendance à souvent négliger les pratiques de sécurité au travail, y compris une bonne utilisation de l'ergonomie, ce qui augmente le risque de blessures ou de problèmes de santé (Negulescu et Doval, 2021).

Selon Nakazawa et al. (2002), le télétravail, qui implique l'utilisation continue des technologies de l'information et de la communication et des terminaux à écran de visualisation, a le potentiel d'entraîner un effet négatif sur un certain nombre d'aspects de la

santé. Les problèmes de santé liés au télétravail peuvent être classés en deux catégories : physique et psychologique. Selon certains chercheurs, le télétravail peut également en revanche avoir des effets bénéfiques sur la santé.

#### 1.4.3.1 Les problèmes physiques

L'ergonomie, la sécurité et la santé des travailleurs sont souvent regroupées dans l'approche sociotechnique, qui valorise à la fois les besoins individuels des personnes et leur contribution à la performance globale de l'organisation (Bentley et al., 2016). La recherche d'amélioration de la santé des télétravailleurs a conduit au développement de nouveaux outils et technologies visant à faciliter ce mode de travail (Gopinathan et Raman, 2015), tels que les technologies de l'information en santé (Hedge et al., 2011).

Certains rapports nationaux mettent en évidence les effets négatifs sur la santé au travail causés par l'utilisation croissante des technologies de l'information et de la communication mobiles. Cependant, il reste encore à évaluer les conditions physiques des employés. Les employeurs ne se soucient généralement pas de savoir comment les postes de travail de leurs employés sont aménagés. Les employés peuvent ne pas réaliser les problèmes potentiels de santé liés à un équipement mal conçu et à des comportements sédentaires. De plus, ils ne sont pas nécessairement conscients que les troubles musculosquelettiques se développent progressivement et sont difficiles à corriger s'ils ne sont pas traités à long terme (Geldart, 2022).

Selon Gschwind et Vargas (2019), les télétravailleurs passent en moyenne 5,8 heures par jour devant des écrans visuels, tandis que les autres travailleurs y consacrent 3,5 heures, dans différents secteurs. Par conséquent, ils sont plus susceptibles de développer des problèmes de santé courants liés à l'utilisation d'écrans, tels que la fatigue oculaire, les maux de tête ou les douleurs musculaires. Par exemple, Geldart (2022) souligne que s'appuyer

contre une tête de lit ou s'asseoir par terre devant l'ordinateur portable peut entraîner une inclinaison de la tête vers l'avant et exercer une pression sur le cou et les épaules supérieures.

Il est largement démontré que l'utilisation d'ordinateurs personnels au travail, en particulier sur des postes de travail non ergonomiques, accroît le risque de développer des troubles musculo-squelettiques (TMS), tels que les troubles des membres supérieurs, les troubles des membres inférieurs et les maux de dos (Hoe et al., 2012 ; Jensen et al., 2002 ; Wahlström, 2005). Selon Skov et al. (1996), les postures inconfortables, les mouvements répétitifs et les longues périodes de travail sans interruption (les télétravailleurs étant souvent isolés et ne prenant pas de pauses bénéfiques pour la détente musculo-squelettique) sont tous des facteurs de risque associés à ces troubles.

De plus, les recherches de Kurland et Bailey (1999) soulignent que le télétravail est lié à une augmentation de l'inactivité physique et de la sédentarité, deux déterminants bien connus de la santé. En effet, cela peut augmenter le risque de maladies chroniques telles que le diabète, les maladies cardiovasculaires, l'obésité et l'hypertension (González et al., 2017).

Selon Wolkoff (2018), le microclimat est une autre préoccupation pour la santé des employés. Il est possible que l'endroit où les télétravailleurs exercent leur activité ne dispose pas d'équipements de climatisation ou d'une ventilation appropriée, ce qui peut compromettre la qualité de l'air intérieur et avoir un effet sur la santé des travailleurs.

#### 1.4.3.2 Les problèmes mentaux

##### **a) LE STRESS**

D'après Prasad et al. (2020), le terme « stress » provient du mot latin « Stringere » qui signifie adversité, inconfort, douleur ou situation désagréable. Le stress peut être causé par divers facteurs tels que l'environnement, la société, la physiologie et les pensées d'une personne. Il s'agit d'un processus continu et évolutif, où des situations inattendues telles que des

sollicitations intenses ou des objectifs flous et importants qui peuvent laisser une personne perplexe. Le stress professionnel survient lorsque les employés se retrouvent aux prises avec des situations inhabituelles, ce qui peut entraîner des réactions émotionnelles et physiques indésirables. Cette situation peut découler d'un déséquilibre entre les exigences du travail et les compétences et les ressources du travailleur (Prasad et al., 2020).

Prasad et al. (2020) soulignent que le stress professionnel a des effets perceptibles sur la performance des employés dans le monde entier, quel que soit le type d'organisation ou d'emploi. Il se manifeste à la fois sur les plans fonctionnels, émotionnels et comportementaux.

Le stress lié au travail est un phénomène complexe qui se manifeste lorsque différents facteurs de risque psychosociaux se combinent et interagissent. Ces risques psychosociaux découlent de l'interaction entre le contenu du travail, la structure de celui-ci, les conditions techniques et environnementales, ainsi que les compétences, les ressources et les besoins des travailleurs. Des charges de travail excessives, un manque d'autonomie décisionnelle, un manque de soutien de la part des collègues ou de la hiérarchie, des conflits relationnels au travail, une faible estime de leur rôle au sein de l'entreprise et une absence d'implication dans les changements organisationnels sont autant de facteurs exerçant une influence majeure sur la perception du stress (De Sio et al., 2018).

Le stress professionnel, considéré comme un véritable fléau, est désormais un problème largement reconnu par les scientifiques sociaux, les spécialistes de la santé et toutes sortes d'organisations, qu'il s'agisse de l'industrie, de la recherche, de la technologie de l'information ou des services informatiques. À l'échelle individuel, le stress professionnel peut entraîner des répercussions significatives sur la santé des employés, se manifestant par des absences fréquentes, une motivation réduite, une diminution de l'instinct de performance, une productivité moindre, la fatigue, un manque de curiosité pour apprendre de nouvelles choses et développer de nouvelles idées, ainsi qu'un effet négatif sur les performances et l'intérêt des employés pour leur travail (Prasad et al., 2020).



Cependant, Gschwind et Vargas (2019) ont obtenu des résultats plus ambigus en ce qui concerne la relation entre le télétravail et le stress. Selon Eurofound (document de travail, 2021), au moins 14% des personnes qui travaillent à domicile à temps partiel ont déclaré ressentir du stress au travail en permanence, par rapport à celles qui ne pratiquent pas le télétravail (Charalampous et al., 2019 ; Ipsen et al., 2021). Afonso et al. (2022) ont affirmé qu'une étude nationale finlandaise met en évidence le risque accru de stress lié au télétravail, en raison de la réduction des possibilités de temps de récupération. Toutefois, il existe un manque de données sur l'effet précis du télétravail sur la santé mentale, notamment en ce qui concerne l'association avec la dépression et le stress.

De plus, les travailleurs à distance peuvent être aux prises avec certains de ces problèmes (charges de travail élevées, faible participation, faible reconnaissance du rôle et manque de soutien), ce qui entraîne du stress professionnel. Le stress au travail est associé à plusieurs problèmes de santé, tels que l'anxiété, la dépression, les tentatives de suicide, les troubles du sommeil, les douleurs dorsales, la fatigue chronique, les problèmes digestifs, les maladies auto-immunes, une mauvaise fonction immunitaire, les maladies cardiovasculaires, l'hypertension et les ulcères gastroduodénaux (Schneiderman et al., 2005).

Aczel et al. (2021) et Omorede et al. (2021) ont souligné que l'éloignement du bureau peut également entraîner un manque de visibilité et accroître les craintes des télétravailleurs quant à leur visibilité limitée, restreignant ainsi les possibilités de promotion, les récompenses et les évaluations positives de leur performance, ainsi que le soutien de leurs supérieurs hiérarchiques. Le manque de soutien et d'interaction de la part des responsables peut augmenter l'anxiété causée par l'incertitude quant à la qualité de leur travail (Waizenegger et al., 2020).

D'après Mann et Holdsworth (2003), les télétravailleurs qui exercent des responsabilités familiales font face à un conflit travail-famille plus important et à un niveau de stress accru. Cependant, des études ont démontré que le soutien familial contribue à réduire les problèmes de santé physique et mentale chez les travailleurs en milieu professionnel.

Selon les recherches de Hamouche (2020), à long terme, le télétravail peut entraîner un malaise psychologique, rendant les travailleurs de plus en plus nerveux et malheureux au fil du temps.

Il est crucial d'avoir une bonne gestion des horaires des télétravailleurs et une approche managériale compréhensive envers eux pour leur bien-être. Cela leur permettra de réduire leur stress et d'obtenir des résultats significatifs (St-Onge et al., 2005). Cependant, il est important de souligner que les avantages sont évidents lorsque les employés bénéficient du soutien de leur encadrement, de leurs collègues et de la technologie. Ce soutien contribue à atténuer les effets négatifs potentiels liés à l'isolement social, à réduire les conflits travail-famille et à diminuer le stress.

#### **b) L'ISOLEMENT SOCIAL**

L'isolement social constitue l'un des aspects les plus étudiés des effets négatifs du télétravail (Charalampous et al., 2019 ; Ipsen et al., 2021 ; Urbaniec et al., 2022 ; Contreras et al., 2020 ; Vyas et Butakhieo, 2021 ; Afonso et al., 2022 ; Toscano et Zappalà, 2020 ; Morahan-Martin et Schumacher, 2003). Le travail à distance peut limiter les occasions de construire des relations sociales avec les collègues, en particulier pour les travailleurs à distance (Weiner et al., 2015 ; Afonso et al., 2022). En tant qu'êtres sociaux, les humains vivent non seulement parmi les autres, mais dépendent également des interactions sociales pour leur bien-être. La pandémie de COVID-19 a contraint de nombreuses personnes à renoncer aux contacts avec leurs collègues, leurs amis et leur famille. Bien que des plateformes numériques telles que Zoom®, WhatsApp® et Facebook® facilitent la communication virtuelle, la nécessité de maintenir une distance physique a conduit à la distanciation sociale et à l'isolement, ce qui peut entraîner des conséquences néfastes sur la santé mentale (Afonso et al., 2022).

Selon leurs superviseurs, Golden et al. (2008) ont rapporté une corrélation négative entre l'isolement professionnel et la performance au travail parmi les travailleurs à distance dans

leur étude. De même, Wang et al. (2021) ont noté que l'isolement social vécu pendant le confinement représente une manifestation extrême d'une caractéristique commune du travail à distance.

L'isolement social peut entraver le télétravail, car l'environnement de travail est un lieu où les facteurs environnementaux peuvent influencer les processus de prise de décision. Lorsque les travailleurs sont isolés, il devient difficile d'aboutir à un processus décisionnel commun (Ortiz-Lozano et al., 2022 ; Mann et Holdsworth, 2003). Bien que des recherches antérieures aient indiqué que l'isolement social est un inconvénient majeur du travail à distance, sa prévalence a été amplifiée pendant la pandémie. La pandémie a provoqué un confinement social et des niveaux accrus de solitude, ce qui peut entraîner une baisse de la satisfaction et des performances au travail, ainsi qu'une augmentation du stress. La perception de l'isolement et le manque de possibilités d'interaction émotionnelle et sociale avec les membres de l'équipe et les superviseurs sont considérés comme une exigence professionnelle, et des études antérieures ont révélé l'effet négatif de l'isolement social sur la santé et les performances (Toscano et Zappalà, 2020).

L'absence d'interaction sociale peut constituer un obstacle à l'adoption du télétravail dans certaines organisations. Par conséquent, quelques entreprises qui optent pour une mise en œuvre complète du télétravail exigent que leurs employés se rendent au bureau au moins une fois par semaine. Cette exigence est considérée comme essentielle pour éviter l'isolement social vis-à-vis des collègues et préserver une partie de l'aspect social d'un environnement de travail traditionnel (Afonso et al., 2022).

Prasad et al. (2020) ont souligné que l'isolement au travail peut entraîner une influence négative sur les travailleurs à distance en raison de leur manque de compétences en gestion et d'expertise organisationnelle dans l'élaboration et la mise en œuvre de stratégies concernant les politiques et les procédures de télétravail.

### c) *LA PRIVATION DE SOMMEIL*

Salfi et al. (2022) ont souligné que malgré l'adoption généralisée du télétravail, peu d'attention a été accordée à son effet sur la santé du sommeil. Cependant, la flexibilité accrue des horaires de travail dans ce type d'arrangement a permis une meilleure organisation des activités quotidiennes et a peut-être contribué à des heures de sommeil retardées et prolongées. D'autres études ont également signalé un effet positif de la transition vers le télétravail sur la qualité et la durée du sommeil. Néanmoins, certains rapports suggèrent que la qualité du sommeil et les problèmes d'insomnie pourraient s'aggraver lorsqu'on travaille à domicile. Thomée et al. (2007) et Afonso et al. (2022) ont indiqué que les troubles du sommeil et le stress liés au travail sont les problèmes de santé mentale les plus courants associés au télétravail. Étant donné que le chronotype a été démontré comme modulateur de l'influence de l'emploi du temps sur la qualité et la durée du sommeil, les différences constatées pourraient être attribuables à l'absence d'évaluation des effets potentiels de la typologie circadienne dans les études disponibles.

Selon Wütschert et al. (2021), le sommeil joue un rôle essentiel dans la récupération. Des études longitudinales ont montré que le sommeil joue un rôle dans les réactions aux exigences professionnelles et le développement de problèmes de santé à long terme. Si les travailleurs ne récupèrent pas complètement, les charges de travail à court terme peuvent entraîner des effets chroniques et néfastes tels que la fatigue, la tension persistante et les perturbations du sommeil. De plus, les troubles du sommeil diminuent la perception du stress en réponse aux exigences professionnelles. Des études empiriques ont établi un lien entre le stress lié au travail et les problèmes de sommeil, tandis qu'un sommeil réparateur améliore la capacité d'autorégulation et prévient les déficiences de performance. Les travailleurs à distance, en particulier ceux qui travaillent à domicile de manière permanente, ont souvent tendance à penser aux tâches et aux responsabilités professionnelles en dehors des heures de travail. La perception d'un espace personnel et la capacité à se détacher mentalement du travail en dehors des heures de travail peuvent contribuer à réduire les problèmes de sommeil.

#### **1.4.4 Les effets du télétravail sur la relation de couple**

Le travail à distance engendre des modifications à la fois dans le milieu professionnel et dans la vie quotidienne, ce qui a un effet sur les relations familiales. Les relations familiales ont des conséquences cruciales sur le bien-être et la santé mentale. Des liens familiaux solides offrent un soutien social essentiel qui pourrait atténuer les problèmes psychologiques tels que l'anxiété et la solitude (Rözer et al., 2016). Selon Pratt et al. (2019), en tant que mode de travail futur en pleine expansion, le travail à domicile peut avoir une incidence généralisée sur les relations familiales et affecter le bien-être et la santé mentale de nombreuses personnes.

La qualité des relations familiales est également influencée par l'équilibre entre les rôles professionnels et les rôles familiaux-vie personnelle. Passer du temps avec les membres de la famille offre davantage d'occasions de communication et d'interaction, ce qui peut atténuer les effets négatifs des événements stressants et renforcer les relations familiales. De plus, l'équilibre entre le travail et la vie personnelle peut réduire les conflits entre le travail et la famille et contribuer à de meilleures relations familiales (Wu et al., 2022).

Cependant, les études antérieures ont suggéré de nombreuses variations dans la relation entre le télétravail et les relations familiales. Selon Wang et al. (2017), certaines personnes ont bénéficié d'un soutien familial accru et les crimes de violence domestique ont diminué de 8,7% (Bullinger et al., 2021) grâce au télétravail. En revanche, d'autres personnes ont éprouvé des difficultés à maintenir des relations personnelles, y compris des relations familiales, lors du télétravail, en particulier pendant la pandémie de COVID-19 (Dubey, 2020).

## **1.4.5 L'équilibre travail-vie personnelle**

### **1.4.5.1 La définition de l'équilibre travail-vie personnelle**

La vie est un équilibre constant et la plupart d'entre nous recherchent l'équilibre entre travail et vie personnelle. Mais qu'est-ce que l'équilibre travail-vie personnelle exactement ? Nous avons tous entendu ce terme et nombreux sont ceux d'entre nous qui se plaignent de ne pas en avoir suffisamment dans nos vies. La quête frustrante de l'équilibre entre travail et vie personnelle est un sujet de conversation fréquent, souvent traduit par le manque de temps et/ou de soutien pour gérer nos engagements professionnels et nos responsabilités personnelles (Lockwood, 2003).

Selon Lockwood (2003), le terme « équilibre travail-vie personnelle » a été créé en 1986, bien que son utilisation dans le langage courant ait été sporadique pendant plusieurs années. On entend par équilibre entre travail et vie personnelle la capacité d'un individu à concilier ses obligations professionnelles et familiales, ainsi que d'autres responsabilités et activités non liées au travail. L'équilibre entre travail et vie personnelle englobe également d'autres rôles dans différents domaines de la vie (Delecta, 2011). Delecta (2011) définit l'équilibre de vie comme la satisfaction des exigences dans les trois domaines fondamentaux de la vie : le travail, la famille et la sphère privée. Les exigences liées à l'activité professionnelle comprennent les horaires, l'intensité de l'emploi et la part du temps consacrée à celui-ci. Des heures supplémentaires réduisent le temps passé à la maison, tandis qu'une forte intensité de l'emploi ou une pression professionnelle peuvent entraîner de la fatigue, de l'anxiété ou d'autres conséquences physiologiques néfastes qui affectent la qualité de vie à la maison et en famille. Les exigences familiales incluent les rôles des individus (par exemple, père, mère, etc.), les responsabilités familiales (comme la garde des enfants, les tâches domestiques, etc.) et le soutien aux membres plus âgés de la famille et aux enfants.

Selon les constatations de Muralidhar et al. (2020), l'équilibre travail-vie personnelle représente un état d'équilibre entre les responsabilités professionnelles et personnelles.

D'après Greenhaus et al. (2003), cet équilibre n'est pas considéré comme un mécanisme de liaison entre le travail et la famille, car il ne spécifie pas comment les conditions ou les expériences dans l'un des domaines sont causalement liées à celles de l'autre domaine. Au contraire, l'équilibre travail-vie personnelle reflète l'orientation individuelle à travers différents rôles de vie, un phénomène d'interfonctionnement.

L'équilibre travail-vie personnelle consiste en l'allocation équilibrée du temps et de l'énergie psychologique entre le travail et les activités en dehors du travail, en retirant une grande satisfaction tant du travail que de la vie en dehors du travail . Cela fait référence à une implication et à une satisfaction équilibrée dans les différents domaines de vie. L'équilibre travail-vie personnelle implique également une réduction des conflits entre les aspects professionnels et personnels (Rañeses et al., 2022).

#### 1.4.5.2 Les effets du télétravail sur l'équilibre travail-vie personnelle

Selon Gschwind et Vargas (2019), les études sur les effets du télétravail sur l'équilibre travail-vie personnelle donnent généralement des résultats mitigés. Bien que les technologies de l'information et de la communication puissent être utilisées pour mieux intégrer le travail rémunéré et la vie privée, cette pratique a également tendance à brouiller les frontières entre les deux. De plus, Rañeses et al. (2022) ont confirmé que le concept de travail à distance provoque des résultats variés. Le fait de travailler de longues heures et de confondre travail et domicile peut entraîner des conflits entre travail et vie personnelle. (Eddleston et Mulki, 2017 ; Perry et al., 2018).

L'accès à distance au travail par le biais de la technologie a contribué à résoudre les problèmes d'équilibre travail-vie personnelle pour les organisations qui souhaitent conserver des employés qualifiés. Cette approche s'est avérée particulièrement efficace pour les individus qui doivent tenir compte de leurs responsabilités familiales, de problèmes de santé ou réduire leur temps de trajet afin de disposer de plus de temps pour d'autres activités. Pour certaines personnes, le travail à distance leur a permis de se libérer des contraintes des horaires de bureau (Grant et al., 2013). Wu et al. (2022) ont ajouté que des études récentes

menées pendant la pandémie de COVID-19 suggèrent que certains travailleurs ont connu une meilleure intégration et un meilleur équilibre travail-vie personnelle lorsqu'ils travaillaient à distance. Le télétravail permet aux travailleurs d'avoir des horaires de travail flexibles, de réduire le temps de trajet et de bénéficier d'un soutien accru de la part de leur famille, favorisant ainsi un meilleur équilibre entre travail et vie personnelle. En revanche, d'autres travailleurs ont connu des conflits plus importants entre travail et vie personnelle en raison de la difficulté à distinguer le travail de la vie personnelle lorsqu'ils travaillent depuis leur domicile.

Selon Bellmann et Hübler (2021) ainsi que Dima et al. (2019), un meilleur équilibre travail-vie personnelle est souvent mentionné comme l'avantage le plus important du travail à domicile. Cela s'explique par le fait qu'un employé peut bénéficier d'une plus grande liberté et disponibilité pour s'occuper de sa famille et de ses affaires personnelles, réduisant ainsi le stress. De plus, Sirgy et Lee (2018) ont souligné que « les travailleurs qui participent activement à des rôles sociaux dans les deux aspects parviennent à trouver un équilibre travail-vie personnelle ». Toutefois, l'influence du télétravail dans l'amélioration de l'équilibre travail-vie personnelle n'est pas clairement établie. Par exemple, certaines personnes peuvent utiliser des heures normalement dédiées aux loisirs pour prolonger leur temps de travail à domicile, craignant de ne pas être en mesure d'accomplir toutes leurs tâches professionnelles au lieu de travail habituel.

Le travail à distance est salué par les employeurs et les employés pour son effet positif sur l'équilibre travail-vie personnelle. En tant que forme de travail flexible, le travail à distance permet aux travailleurs d'accomplir leurs tâches et leurs responsabilités en dehors de leur bureau. Gschwind et Vargas (2019) ont confirmé qu'un employé peut également consacrer du temps à ses loisirs ou à ses aspirations professionnelles à long terme, ce qui aurait été difficile à réaliser en raison des contraintes de temps ou du manque de liberté au sein de l'environnement de travail traditionnel. Cela leur confère une plus grande autonomie et maîtrise dans leurs décisions concernant leur lieu de travail et l'intégration du travail et de la vie personnelle. Le travail à distance améliore donc l'équilibre entre travail et vie



personnelle, ainsi que l'inclusion professionnelle (Rañeses et al., 2022). En conséquence, le télétravail et le travail mobile basé sur les technologies de l'information et de la communication offrent des perspectives d'amélioration de l'équilibre entre travail et vie personnelle. Ils offrent aux travailleurs une plus grande liberté pour mieux gérer leurs responsabilités familiales ou pour assister à des rendez-vous difficiles à concilier pendant les heures de travail habituelles, tout en réduisant les temps de déplacement (Lodovici et al., 2021).

Les résultats d'une enquête menée en 2012 auprès des travailleurs allemands révèlent que 62 % des participants ont opté pour le télétravail à domicile afin d'équilibrer leur vie professionnelle et leur vie privée (Gschwind et Vargas, 2019). De plus, Gschwind et Vargas (2019) soulignent qu'une étude sur le télétravail en France suggère que cette pratique permet d'allonger les heures de travail, tout en améliorant la perception de l'équilibre entre travail et vie personnelle. Les participants ont affirmé que les heures de travail supplémentaires sont compensées par le temps économisé, notamment grâce à des trajets plus courts. Ainsi, 95 % des répondants ont déclaré que le télétravail avait eu un effet positif sur leur qualité de vie, tant au travail qu'en dehors ; 89 % ont constaté une amélioration de la qualité de leur vie familiale et 88 % ont noté un meilleur équilibre entre travail et vie personnelle. Les résultats de l'étude nationale belge confirment également une attitude positive observée chez les télétravailleurs.

L'équilibre réussi entre travail et vie personnelle peut être considéré comme un enjeu important de santé publique, car il peut conduire à une vie satisfaisante ayant un effet positif sur la santé mentale et physique (Hjálmsdóttir et Bjarnadóttir, 2021). La littérature suggère qu'un déséquilibre entre les activités professionnelles et non professionnelles est lié à une diminution du bien-être psychologique et physique (Hughes et Bozionelos, 2007). Selon Prasad et al. (2020), le travail à distance présente plusieurs défis, tels que les différents fuseaux horaires, la surcharge de travail, les mauvaises habitudes en matière de santé et les distractions à domicile. Un équilibre efficace entre travail et vie personnelle est essentiel pour préserver une bonne santé mentale et physique, mais il peut être difficile à atteindre dans le

monde du travail moderne. Trois problèmes clés identifiés dans la littérature comme ayant un effet significatif sur l'équilibre entre travail et vie personnelle sont la flexibilité des horaires, la surcharge de travail et le présentéisme.

**a) *LA FLEXIBILITE DE L'HORAIRE***

Selon Chung et Van der Lippe (2020), le travail flexible, qui accorde aux travailleurs le contrôle sur leur horaire et leur lieu de travail, connaît une augmentation significative ces dernières années dans la plupart des pays industrialisés. De nombreux jeunes travailleurs réclament davantage de flexibilité au sein de leur environnement professionnel, et de nombreux rapports indiquent qu'un pourcentage élevé souhaiterait avoir la possibilité de travailler depuis chez eux et/ou de bénéficier d'horaires flexibles. Il est probable que le travail flexible devienne la norme plutôt que l'exception dans de nombreux emplois. Comme le souligne Mann et Holdsworth, (2003), les travailleurs à distance ont souvent la possibilité de choisir leurs heures de travail, ce qui leur permet de profiter des courses en dehors des heures de pointe, de s'inscrire à une salle de sport ou de travailler aux moments où ils sont les plus productifs. Ils peuvent également mieux gérer les imprévus domestiques et être disponibles pour les rendez-vous d'entretien du foyer.

Le travail flexible permet aux employés de passer moins de temps loin de leur domicile et de consacrer ce temps à leur famille ou à leurs enfants, plutôt qu'aux trajets ou au temps passé au bureau (Salfi et al., 2022 ; Mann et Holdsworth, 2003). Dans l'étude de Mann et al. (2000), les participants ont souligné que la flexibilité découle de la liberté de gérer leur propre emploi du temps. De plus, le travail flexible permet aux individus de travailler depuis leur domicile pour plusieurs employeurs ou de trouver un emploi malgré les difficultés d'accès au bureau en raison d'un handicap, de la vie en milieu rural ou des responsabilités liées aux soins aux proches.

## **b) LE SURTRAVAIL**

Un problème potentiel du travail à domicile réside dans le chevauchement entre vie professionnelle et vie personnelle, du fait de travailler dans le même espace physique, ce qui peut entraîner des problèmes de santé mentale tels que la surcharge de travail. Bien que le télétravail puisse être une solution pour réduire le stress, il peut également conduire à une surcharge de travail. Les travailleurs à distance peuvent éprouver une superposition entre travail et domicile, ce qui entraîne une confusion entre vie professionnelle et vie personnelle. Cela peut réduire les effets réparateurs du foyer et de la détente. En d'autres termes, si la frontière entre travail et domicile n'est pas claire, le télétravail peut devenir une source de pression professionnelle accrue (Grant et al., 2013).

Les travailleurs à distance peuvent rencontrer des difficultés à se déconnecter et à prendre leurs distances vis-à-vis du travail, ce qui les contraint à travailler plus longtemps et à prendre moins de pauses (Eddleston et Mulki, 2017 ; Gajendran et Harrison, 2007 ; Henke et al., 2016 ; Tavares, 2017 ; Grant et al., 2013). Como et al. (2021) ont constaté que les travailleurs à distance au Royaume-Uni faisaient l'expérience d'une intensification du travail, d'une incapacité à décrocher et d'une plus grande interférence entre travail et vie personnelle par rapport aux employés traditionnels.

Grant et al. (2013) ont également relevé que le fait de travailler excessivement en télétravail pouvait avoir des effets néfastes sur la santé. Un problème potentiel du travail à domicile est le chevauchement entre vie professionnelle et vie personnelle, qui peut entraîner des problèmes de santé mentale tels que la surcharge de travail. Par exemple, les travailleurs peuvent continuer à penser au travail même après avoir éteint leur ordinateur. Le domicile est généralement perçu comme un lieu de ressourcement, et mélanger les activités professionnelles et personnelles dans le même environnement peut avoir un effet sur le bien-être.

Gschwind et Vargas (2019) ainsi que Vyas et Butakhieo (2021) ont avancé qu'une des raisons pour lesquelles les télétravailleurs ont tendance à travailler davantage réside dans la moins

grande clarté de la frontière entre le travail et la vie personnelle. Lorsque les individus travaillent depuis leur domicile ou d'autres lieux éloignés, il devient plus difficile de distinguer les heures de travail du temps consacré aux loisirs, et le travail peut aisément empiéter sur le temps traditionnellement réservé à la famille et à la vie privée. Par conséquent, les personnes peuvent se retrouver à travailler globalement plus d'heures. Cette situation peut engendrer une réalité où les individus travaillent plus longtemps qu'ils ne le souhaiteraient, sans être nécessairement compensés pour le temps supplémentaire. Bien que le télétravail puisse présenter certains avantages positifs tels qu'une plus grande flexibilité et une réduction du temps de trajet, il peut également entraîner des conséquences néfastes, notamment des horaires de travail plus étendus et des difficultés à séparer le travail de la vie personnelle.

Selon Mann et al. (2000), la gestion des employés travaillant à distance devient un défi lorsque le travail ne présente pas de limites temporelles ou de frontières claires, ce qui se traduit par une surcharge de travail et, en fin de compte, un bien-être médiocre, incluant le stress et l'épuisement professionnel. Les raisons de cette surcharge de travail sont diverses, allant de la persistance à travailler en dépit de la maladie, à la sensation d'isolement et au manque de soutien de la part de la direction, comme le soulignent des études antérieures.

L'une des raisons de l'intensification du travail chez les télétravailleurs réside dans l'échange social entre les employeurs et les employés : en échange de la possibilité de travailler de manière flexible, les travailleurs peuvent réagir en fournissant davantage d'efforts. Une communication régulière entre les responsables hiérarchiques et les employés travaillant à distance s'avère essentielle, non seulement pour les aspects liés au travail, mais aussi pour aborder les problématiques psychologiques telles que la surcharge de travail, la gestion des frontières entre travail et vie personnelle ainsi que les niveaux de stress, dans le but de favoriser leur bien-être.

### c) *LE PRESENTEISME*

Selon Mann et Holdsworth, (2003), le présentéisme, qui se réfère à la pratique de travailler tout en étant malade ou de ne pas prendre suffisamment de temps pour récupérer adéquatement, ne se limite pas simplement à travailler de longues heures. Des données publiées suggèrent que les employés en télétravail peuvent présenter des taux d'absentéisme plus bas, car ils peuvent prendre des congés maladie de durée plus courte. Cependant, d'après Shimura et al. (2021), la relation exacte entre le travail à distance, le stress et le présentéisme n'est pas pleinement comprise. Il est envisageable que les travailleurs souffrant de maladies ou se trouvant dans un état de santé médiocre, tels qu'un rhume ou d'autres dysfonctionnements de santé graves, soient dans l'incapacité de se rendre au travail, mais puissent tout de même travailler à distance, ce qui pourrait apparemment aggraver le présentéisme.

Mann et Holdsworth, (2003) soulignent que bien que les gestionnaires puissent considérer cela comme un avantage, le fait de travailler malgré la maladie ou de ne pas prendre suffisamment de temps pour récupérer ne correspond pas aux intérêts supérieurs de l'employé. Le présentéisme constitue un problème pour tous les travailleurs dans le contexte actuel du marché de l'emploi, et pas uniquement pour les télétravailleurs. Toutefois, pour ces derniers, l'élément supplémentaire réside dans le fait que personne ne peut constater à quel point ils sont malades, et ils peuvent ressentir une pression pour continuer à travailler même lorsqu'ils sont malades, afin de préserver la confiance de leur employeur en leur capacité à effectuer leur travail à distance. Travailler tout en étant malade peut également avoir un effet négatif sur la qualité du travail fourni.

#### 1.4.5.3 Les genres et l'équilibre travail-vie personnelle dans le télétravail

Comme l'a relevé Tomei (2021), il est pertinent de se demander si l'augmentation de l'utilisation du télétravail peut réduire l'écart entre les sexes et éliminer une culture

d'entreprise qui pénalise les femmes pour leur absence physique au travail, ou si cela va aggraver les inégalités de genre. Bien que l'expérience du télétravail pendant la pandémie ne puisse être comparée à des circonstances normales, il est devenu encore plus évident que, à moins que le télétravail ne soit organisé de manière à remettre en question l'idée selon laquelle le foyer est le lieu d'appartenance des femmes et le bureau celui des hommes, les inégalités de genre persisteront à la fois à domicile et au travail.

Mann (2003) a avancé que le télétravail combine mieux les obligations professionnelles et familiales, mais son effet sur l'individu dépend du genre. Il a suggéré que les hommes pourraient apprécier l'inconnu du travail à domicile et trouver plus facile d'ignorer les tâches ménagères. En revanche, les femmes pourraient être préoccupées par le fait que le télétravail soit une façon de les empêcher de s'intégrer pleinement dans le monde professionnel réel.

Selon les résultats de l'étude de Mann et al. (2000), il existe un problème supplémentaire, à savoir que les autres peuvent percevoir les femmes en télétravail comme n'étant pas réellement en train de travailler. Par exemple, leur travail à domicile n'est pas considéré comme étant du « vrai » travail et leurs voisins et amis estiment acceptable de les appeler ou de passer les voir lorsque la personne en télétravail est en réalité en train de travailler. Il est plus difficile d'accepter qu'une femme en télétravail est tout autant au travail que lorsqu'elle se rend au bureau. Les hommes semblent moins rencontrer ces problèmes, peut-être parce que la plupart de leurs amis masculins travaillent au bureau et ne sont donc pas là pour perturber leur travail.

Mann et Holdsworth, (2003) a confirmé que les femmes semblent également être attendues pour concilier d'autres rôles lorsqu'elles travaillent davantage depuis leur domicile que les hommes ; elles sont plus susceptibles de devoir intégrer les tâches domestiques dans leur travail à distance, contrairement aux hommes.

Dans une série d'entretiens avec des travailleurs à distance et leurs partenaires résidant avec eux, Grant et al. (2013) ont constaté des différences de perception entre les genres. Les deux sexes ont rapporté un nombre similaire d'avantages liés au travail à distance, mais le

contenu variait. Les femmes ont cité la gestion des tâches ménagères et de la garde d'enfants comme principaux avantages, tandis que les hommes ont mentionné le fait de pouvoir passer du temps de qualité avec leur famille. Selon Grant et al. (2013), les femmes associent le domicile au travail rémunéré, tandis que les hommes considèrent le travail à domicile comme une façon d'apporter leur aide.

Cependant, dans une étude menée par Maruyama et al. (2009) auprès de plus de 1500 télétravailleurs, visant à examiner les effets du travail à distance sur l'équilibre entre travail et vie personnelle, il a été constaté que le genre et la présence de personnes à charge n'avaient pas d'effets significatifs. En revanche, la gestion des horaires de travail était la compétence la plus importante pour obtenir un équilibre positif entre travail et vie personnelle.

D'après Hjálmsdóttir et Bjarnadóttir (2021), il existe différentes subtilités dans les interactions entre l'égalité des sexes et l'équilibre entre travail et vie personnelle en temps normal, qui semblent s'être intensifiées pendant la pandémie, alors que la pression sur le temps des parents augmente.

#### **a) LES FEMMES ET L'ÉQUILIBRE TRAVAIL-VIE PERSONNELLE DANS LE TÉLÉTRAVAIL**

Selon Prasad et al. (2020), les avantages du travail à distance, tels que l'équilibre entre travail et vie personnelle, l'économie de temps de déplacement et le mode de vie plus flexible, contribuent à aider les femmes à surmonter les défis génétiques/gynécologiques afin qu'elles puissent accomplir leurs tâches professionnelles dans un environnement confortable. Malgré l'augmentation des foyers à double revenu au cours des dernières décennies, plusieurs études indiquent que les femmes continuent de porter la charge de l'éducation des enfants et des tâches ménagères dans les pays industrialisés (Hjálmsdóttir et Bjarnadóttir, 2021). Selon Tomei (2021), l'un des objectifs affirmés du télétravail est de soutenir les parents actifs, en particulier les mères, et de réduire les inégalités entre les sexes sur le marché du travail.

Bien que les avantages du télétravail soient appréciés tant par les femmes que par les hommes, il est plus fréquent que les femmes rapportent des sentiments d'isolement professionnel et social. Travailler à domicile comporte le risque d'une visibilité partielle, avec moins d'occasions d'interagir, d'apprendre, de coopérer et d'innover, ce qui a des conséquences négatives sur la rémunération, les promotions et les opportunités de formation. Cette situation renforce la perception des employeurs selon laquelle les pères sont plus fiables et ont un besoin plus pressant de travailler que les mères, puisqu'ils sont considérés comme étant ceux qui subviennent aux besoins de la famille. Ainsi, les pères bénéficient d'un traitement préférentiel en termes de rémunération et de progression de carrière, tandis que les mères subissent une pénalisation professionnelle accrue au fil du temps (Tomei, 2021).

Grant et al. (2013) considèrent que le télétravail peut offrir aux femmes la flexibilité nécessaire pour concilier travail et vie familiale, ce qui contribue à leur bien-être global. La préférence plus marquée des femmes pour le télétravail par rapport aux hommes ne surprend pas, car en l'absence de politiques sociales et d'infrastructures de soutien adéquates, le télétravail leur permet de subvenir à leurs besoins tout en s'occupant de leur foyer (Nguyen et Armoogum, 2021).

#### **b) *LES HOMMES ET L'EQUILIBRE TRAVAIL-VIE PERSONNELLE DANS LE TELETRAVAIL***

Comme souligné par Tomei (2021), il existait une certaine espérance que l'utilisation prolongée du télétravail par les hommes aurait deux effets importants, tant pour eux que pour les entreprises. On espérait que les hommes deviendraient davantage conscients de l'importance et de la satisfaction d'une plus grande implication dans l'éducation de leurs enfants, ce qui les rendrait plus enclins à assumer une part plus importante des soins et des tâches ménagères. Parallèlement, les employeurs prendraient conscience que l'engagement et la performance des employés ne dépendent pas nécessairement de leur présence physique constante sur le lieu de travail, ce qui les rendrait moins réticents à l'idée d'accorder davantage de flexibilité aux employés pratiquant régulièrement le télétravail. Cette combinaison de



facteurs accroîtrait la probabilité que le télétravail puisse contribuer de manière plus significative à l'égalité des sexes, tant dans le contexte familial que professionnel.

En Turquie, on a observé une augmentation de la participation des hommes aux tâches non rémunérées, en particulier pour ceux qui ont adopté le télétravail (İlkkaracan et Memiş, 2021). La volonté accrue des hommes de travailler à distance de manière régulière est encourageante et laisse entrevoir une évolution de leur perception de leur rôle au sein du foyer. Cela suggère également que la pandémie a contribué, d'une certaine manière, à réduire la stigmatisation associée au télétravail, comme en témoignent les annonces de plusieurs grandes entreprises qui envisagent de mettre en place des modalités de travail hybrides, incluant le télétravail, pour certains de leurs employés (Tomei, 2021).

Rubery et Tavora (2020) confirment que, dans certains pays, l'éligibilité aux régimes spéciaux de congé parental excluait les parents qui pouvaient travailler à domicile, ce qui reflète une sous-estimation flagrante non seulement des contraintes de temps auxquelles les parents actifs font face en pleine pandémie, mais également de la perception du télétravail comme une solution aux problèmes de garde d'enfants.

Enfin, Grant et al. (2013) soulignent la nécessité de mener des recherches supplémentaires sur les effets du travail à distance dans des lieux autres que le domicile. Bien que la technologie du télétravail offre une facilité d'accès au travail, il convient de prendre en compte les conséquences de cette pratique sur la gestion des frontières entre la vie professionnelle et la vie personnelle dans un contexte de travail à distance.

## **1.5 GESTION DES TELETRAVAILLEURS**

Le télétravail n'est pas une pratique nouvelle, mais jamais auparavant autant d'organisations n'ont été contraintes simultanément de permettre à leurs employés de travailler depuis leur domicile, comme cela s'est produit en 2020 lors de la crise de la COVID-19 qui a touché le monde entier. Cela a eu des conséquences importantes pour les organisations, notamment en ce qui concerne leur capacité à exercer un contrôle managérial,

c'est-à-dire « influencer les comportements des employés de manière souhaitable » afin d'atteindre leurs objectifs (Delfino et van der Kolk, 2021).

Delfino et van der Kolk (2021) ajoutent que certaines formes de contrôle managérial, telles que les déjeuners informels, les réunions en face à face et les observations directes, n'étaient plus possibles, mais que la crise a favorisé l'utilisation de nouvelles technologies pour travailler, s'organiser et communiquer, offrant ainsi aux gestionnaires de nouvelles possibilités de contrôle. L'effet de ces changements soudains reste largement inexploré.

Plusieurs auteurs affirment que les gestionnaires ont été à l'origine de la limitation de l'expansion du télétravail, car ils sont réticents à s'adapter à ce nouveau mode de travail et à modifier leur style de gestion traditionnel axé sur le contrôle du temps et de la présence (Pilon, 2013 ; Ognodo, 2021). Le télétravail représente un changement culturel pour les gestionnaires, qui peuvent craindre de perdre le contrôle sur leurs employés et donc leur autorité (Ognodo, 2021).

Les gestionnaires doivent donc s'adapter à ce nouvel environnement de travail et abandonner le style de gestion traditionnel au profit d'une gestion basée sur les résultats (Pilon, 2013). Cela implique de définir des attentes et des objectifs clairs, puis de vérifier les résultats sans surveillance permanente. Les gestionnaires doivent également avoir la capacité de gérer en fonction des objectifs et des résultats, et accorder leur confiance aux membres de leur équipe (Ognodo, 2021).

Taskin et Tremblay (2010) soulignent que la gestion des télétravailleurs dépend de la vision de chaque organisation et qu'il n'existe pas de procédure fixe. Il est essentiel que les gestionnaires se concentrent sur la performance et les résultats des télétravailleurs, et qu'ils fournissent des outils tels que la formation pour aider les télétravailleurs à s'adapter à leur nouveau mode de travail (Taskin et Tremblay, 2010 ; Ognodo, 2021).

### 1.5.1 Gérer les effets négatifs du télétravail

Le Bureau international du Travail a publié un document spécifique en 2020, pendant la pandémie de COVID-19, comprenant plusieurs recommandations importantes pour prévenir les problèmes de santé liés au télétravail (Tableau 1).

#### Politiques de sécurité et de santé au travail pour les télétravailleurs

- 
- Informer les employeurs des risques et dangers pour la santé et la sécurité, de l'environnement du bureau à domicile, de l'équipement, de l'ergonomie et du stress ainsi que d'autres problèmes de santé mentale.
  - Fournir des protocoles SST et ergonomiques spécialement conçus pour les télétravailleurs.
  - Former les managers et les télétravailleurs sur l'importance de prendre des pauses suffisantes pendant la journée de travail, ainsi que de préciser que de telles pauses n'auront pas de conséquences négatives sur la carrière.
  - Promouvoir la santé physique et l'exercice, et encourager les travailleurs à maintenir de saines habitudes alimentaires.
  - Offrir un soutien psychologique aux travailleurs pour les encourager à partager leurs peurs et leurs inquiétudes en toute confidentialité (lignes d'assistance, conseils, groupes de soutien).
  - Fournir aux travailleurs des appareils compatibles avec les normes ergonomiques.
- 

Tableau 1. Le Bureau international du Travail, 2020

Selon les recherches de De Sio et al. (2021), il est de plus en plus crucial de prêter attention à la santé mentale des travailleurs à distance, étant donné la popularité croissante de ce mode d'organisation du travail. Les professionnels de la santé peuvent jouer un rôle essentiel dans ce processus en menant des campagnes de promotion de la santé, en aidant les employés à arrêter de fumer et en fournissant des évaluations des risques aux employeurs.

Les conclusions des recherches de Omoredé et al. (2021) soulignent que les gestionnaires doivent concevoir des activités permettant aux travailleurs de tirer satisfaction de leur travail même lorsqu'ils sont à distance. Ils doivent encourager la communication et

l'ouverture entre les travailleurs en organisant des activités de renforcement d'équipe ou des événements en ligne après les heures de travail (et en personne lorsque les employés retournent au bureau).

Pour remédier au manque de soutien ressenti par les travailleurs en télétravail, il est possible de mettre en place une plateforme où les employés peuvent poser des questions, soulever des problèmes ou proposer des solutions. Les gestionnaires ou d'autres employés peuvent ensuite répondre rapidement à ces demandes. Cette approche permet de réduire le stress associé à l'attente de solutions et d'alléger la pression ressentie par les employés lorsqu'ils constatent que leurs suggestions sont prises en compte (Omoredede et al., 2021).

Il est important pour le bien-être des travailleurs à distance de bien gérer leurs horaires et de comprendre leur gestion, car cela leur permettra d'obtenir de bons résultats tout en réduisant leur stress (St-Onge et al., 2005). Selon Chamoux (2021), il existe plusieurs facteurs protecteurs contre le stress professionnel, tels que le développement de stratégies d'adaptation, la pratique d'une activité physique modérée, le temps accordé à soi-même, les activités de loisirs, le soutien social, la stabilité de l'emploi et la sécurité économique. Pour leur mise en œuvre, tous les acteurs sont concernés, y compris la personne elle-même, qui joue un rôle actif dans sa santé et ses choix, ainsi que l'employeur ou l'État.

Selon Dodeler et Tremblay (2010), un Programme d'Aide aux Employés (PAE) regroupe divers services professionnels et confidentiels destinés à soutenir une entreprise dans la recherche du bien-être de ses employés. Son objectif principal est de venir en aide aux employés en difficulté qui souhaitent retrouver un équilibre dans leur vie personnelle et/ou professionnelle. Il joue également un rôle essentiel dans le soutien de la gestion des ressources humaines. Les services proposés dans le cadre d'un PAE peuvent varier, mais ils portent généralement sur des problèmes d'ordre psychologique ou psychosocial. Voici quelques exemples : le stress au travail, les problèmes relationnels et personnels, le soutien aux personnes âgées, la garde d'enfants et le rôle parental, les problèmes liés à la consommation de substances, l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, les difficultés financières ou juridiques, la violence familiale, etc.

## **CHAPITRE 2**

### **POSITIONNEMENT EPISTEMOLOGIQUE ET METHODOLOGIE**

Ce chapitre présente la méthodologie utilisée dans la recherche. La première partie se focalisera sur le positionnement épistémologique tandis que la seconde partie abordera le paradigme épistémologique. La définition du positionnement épistémologique confère au chercheur une compréhension claire de ses choix paradigmatiques et l'aide à appréhender plus efficacement les situations de son environnement immédiat, ainsi que la perspective de la communauté de recherche à laquelle il appartient. Les termes « posture épistémologique » ou « position épistémologique » sont utilisés afin d'identifier le paradigme de recherche approprié en accord avec les choix théoriques et méthodologiques effectués par le chercheur.

#### **2.1 POSITIONNEMENT EPISTEMOLOGIE**

D'après Von Glasersfeld (1988), le constructivisme radical est qualifié de « radical » car il rompt avec la convention et élabore une théorie de la connaissance où celle-ci ne reflète pas une réalité ontologique « objective », mais se rapporte exclusivement à l'organisation et à la structuration d'un monde constitué par notre expérience.

##### **2.1.1 Cadre épistémologique**

Le mot « épistémologie » est bien sûr polysémique, il englobe les méthodes propres à chaque science ou domaine scientifique, ainsi que les approches de la pensée scientifique en général, mais il peut aussi désigner le problème de la vérité scientifique. Il est tentant de rassembler toutes ces significations dans un sens synthétique, qui nous rappellerait que l'épistémologie est la réflexion sur la construction et la gestion de la connaissance dans un domaine donné et dans sa relation avec les autres domaines de la réflexion scientifique. Nous pouvons même aller plus loin en considérant que l'épistémologie s'intéresse à la manière dont

la connaissance se forme pour chaque individu ; c'est là qu'intervient le terme « positionnement » (Demaizière et Narcy-Combes, 2007).

Selon Kuhn (1971), le terme « posture épistémologique » se réfère au cadre global de référence ou au paradigme épistémologique de la connaissance qui permet de mettre en œuvre différentes approches didactiques, méthodologiques et courants pédagogiques. En science de gestion, trois grands paradigmes sont généralement distingués : le positivisme, le constructivisme et l'interprétativisme. Ces paradigmes offrent tous des réponses en ce qui concerne la légitimité des connaissances produites par le chercheur (leur nature, leurs conséquences et leur valeur).

### **2.1.2 Choix épistémologique**

Le choix épistémologique de la recherche se porte sur le paradigme épistémologique constructiviste pragmatique (PECP), qui considère toute méthode de recherche comme admissible à condition de respecter trois principes directeurs (Le Moigne, 1995) : l'éthique du chercheur, la rigueur critique appliquée au processus de recherche et à ses résultats, ainsi que l'explication détaillée des hypothèses sous-jacentes à la recherche, ainsi que du travail épistémique et empirique réalisés. Ces trois principes permettent de concilier ce qui existe déjà avec la contribution du chercheur à travers une méthodologie appropriée.

Selon Albert et Cadieux (2017), le paradigme épistémologique constructiviste pragmatique (PECP) établit un lien étroit entre le chercheur et le phénomène étudié. Cela signifie que la compréhension des phénomènes étudiés se fait à partir de la représentation authentique de la réalité vécue par le chercheur. En d'autres termes, il s'agit de construire des connaissances générales en explorant des domaines scientifiques tout en prenant du recul par rapport à une situation vécue difficilement. La méthode de l'autopraxéographie, liée à l'approche abductive du PECP, est utilisée. Celle-ci consiste en un va-et-vient continu entre l'expérience vécue et la théorie (Avenier et Thomas, 2015), permettant de reconstruire de

manière subjective les faits oubliés ou ceux qui ont été consignés pendant ou juste après l'événement.

### **2.1.3 Autopraxéographie**

L'autopraxéographie est une technique d'écriture à la première personne qui permet d'exécuter un survol de la méthode avant de présenter le paradigme épistémologique choisi pour mettre en évidence les caractéristiques et les limites uniques de la méthode. Lorsqu'un des co-chercheurs a vécu une expérience spécifique qui peut être mise à profit pour générer des connaissances générales, cette approche peut être appliquée (Albert et al., 2017).

Le terme « autopraxéographie » est issu des concepts « autoethnographie » et « praxéographie ». Contrairement à l'autoethnographie qui se concentre sur l'expérience individuelle de l'auteur dans le but de fournir une compréhension des savoirs locaux, l'autopraxéographie est une démarche réflexive qui met l'accent sur l'expérience personnelle du chercheur et la théorie multidisciplinaire, qui doivent être envisagées conjointement pour construire des connaissances génériques (Albert et Michaud, 2016 ; citées dans Albert et Perouma, 2017).

Le choix méthodologique s'est donc porté sur l'autopraxéographie en raison des expériences professionnelles déjà vécues. Cette méthode permettra donc de procéder à la rédaction de ce mémoire par le récit du propre parcours professionnel de la chercheuse. Elle permettra également de pouvoir prendre du recul sur les situations vécues difficilement en explorant des domaines scientifiques et un vaste champ d'écrits pour y construire des savoirs génériques à partir des expériences (Albert et Cadieux 2017 ; Albert et Michaud 2016 ; Albert et Perouma 2017).

### 2.1.3.1 Spécificités de l'autopraxéographie

Tout d'abord, Albert et Perouma (2017) mettent en évidence trois caractéristiques spécifiques de cette méthode. Ils démontrent que les connaissances issues des autopraxéographies ne relèvent ni du domaine nomothétique, ni du domaine idiographique. En général, les études de soi sont abordées dans une perspective idiographique, où les connaissances construites à partir des pratiques sont considérées comme étant de nature locale.

Ensuite, Albert et Perouma (2017) soulignent que la qualité des autopraxéographies repose sur le critère de qualité d'une étude de cas explicative par abduction dans le constructivisme pragmatique. Autrement dit, la qualité des conclusions dépend de la clarté et de la solidité du raisonnement utilisé pour construire le modèle à partir des données empiriques. Ainsi, le processus d'autopraxéographie implique un va-et-vient constant entre la pratique et la théorie.

Finalement, à la différence de la plupart des études de soi, l'autopraxéographie exige que les témoignages soient rédigés au passé afin que les chercheurs puissent se détacher du moment de leur expérience. Ils adoptent alors le point de vue d'un expert extérieur. Cette prise de distance favorise l'émergence d'un processus abductif. Cette réflexivité les amène à revoir certains éléments de leur témoignage en mettant l'accent sur des aspects ou des points de vue qui avaient été négligés. Ce type d'écriture aide les chercheurs à prendre du recul par rapport à leurs expériences (Albert et Perouma, 2017).

### 2.1.3.2 Processus de l'autopraxéographie

Cette méthode implique la rédaction d'un témoignage. Il est primordial que la narration paraisse réaliste. Dans un premier temps, une narration est rédigée de manière totalement naïve, sans chercher à comprendre, au moment de sa rédaction, les événements survenus et leurs raisons. Les narrateurs se contentent de parler de leur expérience vécue, décrivant ce



qu'ils ont vécu et comment ils l'ont vécu, de la même manière qu'ils raconteraient leur journée à un ami ou leurs vacances. Pour fournir un contexte spécifique, les chercheurs praticiens doivent ajuster, retravailler, déconstruire et reconstruire leur récit jusqu'à ce qu'il reflète de manière rigoureuse leur histoire (Albert et Michaud, 2016).

Albert et Michaud (2016) ont ajouté les chercheurs utilisent ce processus pour mener une réflexion approfondie. Les chercheurs praticiens saisissent l'occasion pour revisiter leur récit à plusieurs reprises afin de déceler et développer ce qui était initialement implicite ou inconscient. Pour mener à bien leur travail, les chercheurs comparent leur expérience personnelle aux recherches multidisciplinaires existantes. Ces comparaisons permettent aux chercheurs de développer des connaissances génériques qui pourraient être appliquées dans d'autres contextes.



## **CHAPITRE 3**

### **ANALYSE ET DISCUSSION**

Ce chapitre débute en présentant les témoignages de deux praticiens de la recherche, Samira et son conjoint, qui ont été contraints de travailler à distance pendant la pandémie et durant les mesures de confinement qui ont suivi. À travers une analyse approfondie de leurs expériences, nous examinerons les défis et les avantages du télétravail. En nous appuyant sur des théories pertinentes, nous établirons des liens entre les expériences présentées et la littérature existante afin de mettre en évidence les implications du travail à distance pour les professionnels.

#### **3.1 LES TEMOIGNAGES**

Au début de l'année 2020, de nombreux travailleurs ont été sollicités pour effectuer leur travail à domicile alors que la COVID-19 commençait à se propager à travers le monde. Cette mesure visait à contribuer à la maîtrise de la propagation du virus, sans tenir compte de la préparation des individus au travail à distance. Le modèle de travail hybride à distance ne se présente plus comme une simple tendance temporaire, mais semble être là pour rester à long terme. Le télétravail gagne indéniablement en popularité à l'échelle mondiale, et l'envie de travailler depuis son domicile s'accroît notamment chez les personnes ayant des responsabilités de prise en charge familiales ou de jeunes enfants à domicile.

Il convient tout d'abord de souligner que l'adéquation d'un poste ou d'un individu au travail à distance ou hybride dépend de la nature des responsabilités professionnelles, de la préparation de l'employé au télétravail, ainsi que de la disponibilité et de la préparation du responsable et de l'équipe à travailler à distance. Les responsables devraient évaluer l'éligibilité de leurs collaborateurs au travail hybride ou à distance. Cette décision doit être prise avec réflexion, en évitant de se baser sur d'autres facteurs tels que les économies de coûts ou les préférences des employés.

Le travail à domicile offre de nombreux avantages, comme il a été discuté dans le premier chapitre, et représente un changement transformateur nécessaire dans le monde des affaires. Cependant, comme toute activité, il présente également des difficultés et des défis inhérents. Dans ce chapitre, nous examinerons ces défis et avantages du travail à domicile en nous basant sur mes propres expériences en tant que Travailleuse à distance et en tant qu'épouse d'une personne engagée dans le télétravail.

Au cours des deux dernières années, j'ai été contrainte de travailler et d'étudier à distance en raison de la Covid-19, ce qui m'a confrontée à divers défis. De plus, j'ai dû m'adapter à la situation de télétravail de mon conjoint. En tant que travailleur à distance, j'ai pu constater personnellement comment le télétravail m'a offert la possibilité d'améliorer l'équilibre entre ma vie professionnelle et personnelle.

Le télétravail offre une plus grande flexibilité pour concilier les obligations familiales, car les travailleurs à distance ont la possibilité de travailler de n'importe où et à n'importe quel moment, améliorant ainsi l'ambiance familiale. Cela a constitué pour moi un aspect positif, car j'ai pu donner la priorité à mes tâches et planifier mes priorités de manière plus efficace. Par exemple, lorsque mon conjoint était malade et avait besoin de soins, le télétravail et la flexibilité de l'horaire m'ont permis de passer davantage de temps avec mon époux et d'avoir une expérience de travail plus agréable.

De plus, j'ai pu poursuivre mes passions de longue date, mes aspirations professionnelles et mes autres centres d'intérêt que ce qu'il m'était impossible de faire auparavant, en raison de contraintes temporelles ou du manque de liberté dans le milieu professionnel.

L'un des aspects positifs que j'ai constatés dans le télétravail était la présence de conditions de travail plus avantageuses, notamment grâce aux dernières technologies de communication et de réunions de groupe. Bien que l'apprentissage de nouveaux logiciels ait été initialement un défi, la formation m'a permis de les maîtriser plus facilement et de les rendre plus pratiques. J'ai pu installer ces logiciels sur différents appareils et travailler depuis

n'importe quel endroit de mon choix. Par exemple, la visioconférence s'est avérée l'une des technologies les plus utiles pour un travail à distance fluide. Les flux vidéo en direct m'ont permis de voir et de parler à mes collègues en temps réel, de n'importe où avec une connexion Internet, ce qui constituait une option presque aussi efficace qu'une réunion face à face. De plus, certains de ces logiciels se sont révélés également utiles dans ma vie personnelle.

Pendant le télétravail, l'élimination du temps de trajet entre le bureau et la maison, ainsi que des coûts qui y étaient liés, s'est avérée très bénéfique pour mon conjoint et moi-même, étant donné que nous ne disposions pas de voiture. En particulier pendant l'hiver, lorsque les conditions météorologiques difficiles rendaient les déplacements dangereux et les longs trajets en bus avec de multiples arrêts étaient éprouvants pour notre patience. Cet avantage du travail à domicile nous a permis de travailler en toute sécurité depuis notre appartement. Cependant, le temps de trajet offrait également un moment de « transition » entre les rôles domestiques et professionnels, offrant une occasion de récupérer du travail et de passer mentalement à la sphère familiale et à la vie personnelle. Lors de la transition vers le télétravail, nous avons perdu cette période qui nous permettait de réaliser ces processus quotidiens importants en toute tranquillité.

Sans avoir besoin de me rendre au bureau, j'ai trouvé difficile de séparer ma vie professionnelle de ma vie personnelle. Un jour, après avoir terminé ma journée de travail, j'étais sur le point de me déconnecter lorsque j'ai reçu un courriel urgent d'un collègue ayant besoin de mon assistance sur un dossier. Bien que cela se soit produit en dehors de mes heures de travail habituelles, j'ai décidé d'aider mon collègue. Cependant, mon mari était en train de parler au téléphone et de regarder la télévision simultanément, et ces distractions ne cessaient de m'interrompre. J'ai essayé de me concentrer sur mon travail, mais cela était difficile en raison des interruptions constantes. Malheureusement, je n'ai pas été en mesure de répondre à la demande de mon collègue. De telles situations se sont répétées à plusieurs reprises pendant notre période de télétravail. De plus, l'utilisation de la technologie peut également créer une culture de disponibilité permanente où je me sentais contrainte d'être présente et réactive en dehors de mes heures de travail régulières.

L'impossibilité à effectuer une transition mentale entre les différents aspects de ma vie a engendré du stress et des difficultés pour les gérer. Parfois, des clients mécontents ont même provoqué la colère de mon conjoint, ce qui a eu un effet sur notre vie personnelle, car nous n'étions pas en mesure de laisser les problèmes professionnels à l'extérieur de notre foyer, créant ainsi une confusion entre notre vie professionnelle et personnelle. La présence constante de mon conjoint et de moi-même, bien qu'elle puisse sembler romantique au départ, a progressivement altéré notre intimité et a engendré d'importants défis dans notre relation, nous poussant à consulter un conseiller familial pour trouver des solutions.

Je me sentais davantage à l'aise chez moi pendant ma période de télétravail. J'avais la possibilité de porter des vêtements confortables, et l'absence de règles vestimentaires liées au lieu de travail me permettait de choisir des tenues correspondant à mes préférences, allant des vêtements décontractés aux habits plus détendus. Cela me procurait un sentiment de liberté et de flexibilité.

J'avais la possibilité d'aménager mon espace de travail de manière à maximiser mon confort, sans les contraintes d'un environnement de bureau traditionnel. Par exemple, je pouvais régler la température de la maison ou écouter de la musique relaxante pendant que je travaillais. De plus, la plupart des réunions et des formations se déroulaient par appels vocaux, ce qui réduisait mon niveau de stress en éliminant la pression des interactions en personne. Si je devais faire des commentaires, je pouvais le faire par le biais d'un clavardage. Cette autre méthode de communication m'était extrêmement bénéfique, étant donné que je me considère comme une personne timide.

Il existe de nombreux employés, tout comme moi, qui travaillent à distance dans des environnements physiques non adaptés au travail. Équilibrer un ordinateur portable sur un plan de travail de cuisine, participer à des appels de conférence depuis le bord du lit, s'asseoir huit heures par jour sur des chaises de salle à manger inconfortables, ou essayer de parler à des clients en supportant les aboiements incessants des chiens voisins, sont autant de problèmes bien réels. Mon conjoint et moi vivons dans une petite suite sans pièce distincte, nous n'avions donc pas suffisamment d'espace pour aménager deux espaces de travail

séparés. En conséquence, j'ai choisi un coin de la cuisine comme lieu de travail, tandis que mon conjoint s'est installé dans un autre coin de la salle à manger. Bien que cette solution ne soit pas idéale, elle était la seule à notre disposition. Parfois, il était agaçant pour moi d'entendre constamment les conversations de mon conjoint avec ses clients, ou même le bruit ininterrompu de sa frappe sur le clavier, qui dépassait parfois ma tolérance.

Malheureusement, tous ces éléments peuvent entraîner de véritables problèmes pour notre santé physique. La situation est d'autant plus compliquée que nous n'avions pas prévu de travailler à distance aussi longtemps, ce qui fait que nous n'avons pas donné la priorité à l'aménagement efficace de notre environnement physique. De plus, nous n'avons peut-être pas suffisamment d'espace ou de ressources pour créer un espace de travail ergonomique. Par conséquent, mon conjoint et moi avons travaillé dans un environnement non ergonomique, passant de longues périodes dans des positions inconfortables, telles que s'appuyer contre une tête de lit ou s'asseoir par terre devant l'ordinateur portable. Ces circonstances ont augmenté notre risque de souffrir de problèmes de santé physique tels que des douleurs dorsales, des douleurs cervicales et des tensions musculaires.

Pendant le télétravail, j'ai constaté que je ne parvenais pas à lire clairement le texte affiché sur mon écran. Au bout de quelques jours, cette situation m'a inquiétée et j'ai commencé à penser que peut-être mes yeux avaient besoin de lunettes à cause d'une exposition excessive à l'écran. Avec beaucoup de difficultés, j'ai réussi à prendre rendez-vous pour une consultation ophtalmologique, mais celle-ci était prévue un mois plus tard. Pendant cette période, j'ai dû continuer à travailler tout en composant avec ce problème et en étant préoccupée par celui-ci. Après l'examen, le spécialiste m'a informée que mes yeux étaient fatigués en raison d'une surutilisation de l'écran, et m'a conseillé de les reposer quelques minutes pendant mes périodes de travail. Heureusement, je n'avais pas besoin de porter des lunettes, mais j'avais négligé d'accorder des pauses régulières à mes yeux pendant le télétravail, ce qui a entraîné un problème persistant.

L'un des défis que nous avons rencontrés pendant le télétravail était de créer des conditions de travail appropriées. Notre système informatique obsolète avec un petit écran

provoquait souvent des plantages de programmes et un chargement lent des fichiers. Par conséquent, les appels vidéo étaient souvent interrompus et la qualité audio était médiocre, ce qui rendait difficile la communication efficace avec nos collègues. De plus, mon conjoint et moi devions nous relayer pour utiliser le système, et parfois nous étions contraints d'utiliser un ordinateur public à l'extérieur de notre domicile, si cela était possible. Ces circonstances engendraient de l'impatience et nous empêchaient de nous concentrer pleinement sur notre travail, créant ainsi des conditions difficiles et insupportables tant sur le plan professionnel que personnel. Nous avons persisté dans cette situation pendant plusieurs mois jusqu'à ce que nous parvenions enfin à acquérir un nouvel ordinateur répondant à nos besoins. Il est important de souligner que l'entreprise n'était pas tenue de fournir l'équipement nécessaire pour le télétravail.

Toutefois, étant naturellement sujette à la distraction, le télétravail a été marqué par de nombreuses interruptions tant pour moi que pour mon conjoint. Dans de nombreux cas, les personnes autour de moi ne comprenaient pas véritablement la nature du travail à distance. Mon travail à domicile était parfois perçu comme n'étant pas un « vrai » travail, ce qui amenait mes voisins et mes amis à sonner à ma porte ou à se présenter de manière impromptue. Ils me sollicitaient même pour rendre des services et s'attendaient à ce que je passe du temps avec eux alors que j'étais en plein travail. Mon environnement était également sujet à des distractions notables, avec des amis ou des voisins passant devant, s'invitant dans mon espace de travail ou étant visibles à proximité, sans oublier les bruits provenant de l'extérieur de la pièce.

Il m'arrivait parfois d'être plongée dans une tâche importante nécessitant toute ma concentration. Soudain, mon téléphone se mettait à sonner et c'était une amie souhaitant engager une discussion. Par souci de politesse et par sentiment d'obligation, je me sentais contrainte de répondre à l'appel et de discuter pendant quelques minutes. J'essayais de limiter la durée de la conversation, mais celle-ci finissait par s'éterniser au-delà de mes attentes. Lorsque je raccrochais enfin, j'avais perdu ma concentration et mon élan, et il me fallait un certain temps pour me remettre sur la bonne voie avec mon travail. De plus, il arrivait que



ma famille résidant dans mon pays d'origine, situé dans un fuseau horaire différent, me contacte. Dans ces circonstances, il m'était difficile d'expliquer que j'étais en plein travail, et je me retrouvais donc à converser avec eux.

Une autre source de distraction rencontrée pendant ma période de travail à distance était les tâches ménagères. Mon conjoint et moi partagions les responsabilités pour maintenir notre petit appartement en ordre. Parfois, je devais me déplacer vers la table de la cuisine pour passer des appels téléphoniques ou assister à des réunions virtuelles. Pendant que je travaillais dans la cuisine, je me suis rendu compte que l'évier débordait de vaisselle, ce qui a commencé à me perturber. Je n'arrivais plus à me concentrer sur mon travail et je ne pouvais m'empêcher de penser à la nécessité de laver la vaisselle. Finalement, j'ai décidé de faire une pause dans mon travail et de m'occuper de la vaisselle pour me libérer l'esprit. Cependant, cette pause a pris plus de temps que prévu, et lorsque j'ai essayé de reprendre mon travail, j'ai eu du mal à retrouver ma concentration.

Le télétravail m'a amené à consacrer du temps quotidien à la préparation des repas, tandis que si je n'étais pas occupée en télétravail, j'aurais cuisiné le soir précédent. Un jour, alors que mon conjoint et moi étions en train de travailler et de converser avec nos clients au téléphone, nous avons soudainement constaté que la nourriture brûlait sur la cuisinière, accompagnée du son strident de l'alarme incendie. Chacun de nous s'est reproché d'avoir oublié les aliments. Nous étions frustrés et nous savions qu'il nous faudrait interrompre notre travail pour nettoyer le désordre dans la cuisine. De tels incidents se sont produits à maintes reprises pendant notre période de télétravail. J'ai toujours cru que, en tant que femme, je devais assumer davantage de responsabilités à la maison.

Lorsque je travaille chez moi, je remarque qu'il m'est plus facile de parcourir les réseaux sociaux, de naviguer sur Internet et de faire du magasinage en ligne, que ce soit pour trouver de nouveaux vêtements ou planifier mes prochaines vacances. Cependant, il m'arrive parfois de réaliser que j'ai passé une demi-heure à chercher quelque chose sur Amazon pendant mes heures de travail.

Après quelques heures de travail, il m'arrive de ressentir de la fatigue et de l'ennui vis-à-vis de la tâche en cours. Je décide alors de faire une courte pause et de vérifier mes comptes de médias sociaux sur mon téléphone. Je me mets à faire défiler mes fils d'actualité et, sans m'en rendre compte, une demi-heure s'est écoulée. Cela est devenu une habitude pour moi de passer ma pause de cette manière. Toutefois, ce n'est pas une pause revigorante, car je me sens encore plus fatiguée par la suite.

L'isolement que j'ai vécu à mon domicile et les limites dans mes relations professionnelles sur une longue période ont engendré des défis dans mes interactions sociales avec les membres de ma communauté. Me considérant comme une personne timide, j'ai souvent ressenti du stress lorsqu'il s'agissait d'établir des liens avec des inconnus lors de nos premières communications. Il conviendrait d'ajouter un avertissement aux emplois en télétravail : il est possible que vous soyez perçu comme un ermite, et trouver le courage de sortir dans un monde sans merci et de converser avec des individus potentiellement intimidants devient un nouveau défi. J'ai vécu des expériences négatives lors de la création de nouvelles relations. Au fur et à mesure que je télétravillais, j'ai peu à peu pris l'habitude de vivre dans l'isolement. Par ailleurs, il m'arrivait parfois de trouver un certain réconfort dans cette solitude. Je n'éprouvais guère d'intérêt pour l'établissement de nouvelles relations.

J'ai pu constater de manière évidente le stress engendré par différents aspects du travail à distance. La transition d'un environnement de bureau traditionnel au travail depuis mon domicile a entraîné de nombreux changements et défis. Chaque modification apportée à la procédure de travail habituelle, qu'il s'agisse du manque de soutien direct de la part de mes collègues ou supérieurs hiérarchiques, de la confusion entre les frontières du travail et de la vie personnelle, de l'absence d'un espace adéquat et d'un équipement approprié, ou de la multitude de distractions, s'est avéré être une source potentielle de stress dans ma routine quotidienne.

Un autre défi que j'ai rencontré était celui de la surcharge de travail. Je m'imaginai des scénarios dans lesquels mon responsable pensait que je ne fournissais pas suffisamment d'efforts en travaillant à distance et mon travail n'était pas bien fait. En conséquence, je me

donnais beaucoup de mal pour travailler excessivement et donner l'apparence d'être occupée. Dans de telles situations, mon conjoint avait la gentillesse de me rappeler lorsque les heures de travail étaient terminées, m'aidant ainsi à accorder la priorité au repos et au temps personnel. Il y a même eu des moments où j'oubliais de prendre des pauses pendant la journée. Une autre mauvaise habitude que j'ai développée en travaillant depuis chez moi, en l'absence de mon conjoint, était de participer à des réunions tout en déjeunant.

D'après mon point de vue, il manquait de formation et mon supérieur se reposait exclusivement sur des explications écrites dans la messagerie, ce qui s'est avéré insatisfaisant pour moi. Afin de compenser ce manque de formation adéquate, j'ai dû visionner à plusieurs reprises des vidéos de formation pendant mon temps personnel. Le programme de formation n'était pas adapté pour répondre aux besoins individuels de chaque personne, et il n'existait qu'un seul calendrier et format standardisé pour tous, indépendamment de leurs rythmes d'apprentissage différents. Ce manque d'options de formation personnalisées et flexibles constituait un défi pour moi. Étant donné que mon niveau de maîtrise de la langue n'était pas élevé. Par conséquent, j'avais fréquemment recours à un dictionnaire pour mieux comprendre les supports de formation, ce qui nécessitait plus de temps par rapport aux autres. De plus, j'hésitais à partager ce défi avec mes supérieurs, craignant que cela puisse être perçu comme un aspect négatif de mon travail.

## **3.2 ANALYSE**

### **3.2.1 Les expériences positives**

#### **3.2.1.1 Flexibilité de l'horaire**

Travailler à distance permet une plus grande flexibilité dans la gestion des obligations familiales, car les individus peuvent travailler depuis n'importe quel endroit et à n'importe quel moment, améliorant ainsi la dynamique familiale globale. Cela pourrait être considéré

comme un aspect positif pour Samira car cela lui a permis de prioriser ses tâches et de planifier leur réalisation. Lorsque la maladie de son conjoint a nécessité des soins, la capacité de Samira à travailler à distance et à avoir des horaires flexibles lui a permis de passer plus de temps avec son mari tout en bénéficiant d'une expérience de travail plus confortable. En tant qu'aménagement de travail flexible, le travail à distance lui permet d'accomplir des tâches et d'assumer d'autres responsabilités en dehors du bureau, lui offrant une plus grande autonomie et un plus grand contrôle sur ses décisions concernant l'endroit où travailler et l'équilibre entre sa vie professionnelle et personnelle.

Le travail à distance offre une possibilité d'améliorer cet équilibre, car il accorde aux individus la flexibilité nécessaire pour mieux gérer leurs responsabilités familiales ou pour assister à des rendez-vous qui sont difficiles à planifier pendant les heures de travail régulières (Fedakova et Ištoňnová, 2017 ; Contreras et al., 2020 ; Lodovici, 2021 ; Rañeses et al., 2022). Samira a pu poursuivre ses passe-temps de longue date, ses projets professionnels et d'autres passions qu'elle ne pouvait pas auparavant poursuivre en raison des contraintes de temps ou du manque de liberté sur le lieu de travail (Gschwind et Vargas, 2019).

La flexibilité offerte par le travail à distance peut contribuer à une meilleure qualité de vie pour les employés et améliorer leur bien-être global. Cependant, il est important de noter que le travail à distance peut ne pas convenir à tout le monde, et il est essentiel d'établir des limites claires et de maintenir une communication avec les collègues et les superviseurs pour assurer la productivité et la réussite.

### 3.2.1.2 Utiliser les dernières technologies pour optimiser les performances

Le travail à distance repose de plus en plus sur la technologie, étant donné que celle-ci constitue le principal moyen de communication et de collaboration entre les collègues qui ne

se trouvent pas physiquement au même endroit. Cette dépendance à la technologie présente à la fois des avantages et des défis.

L'un des avantages de la technologie pour le travail à distance est qu'elle permet une plus grande flexibilité et accessibilité. Grâce à l'utilisation de visioconférences, d'outils de discussion et de logiciels basés sur l'infonuagique, Samira et ses collègues pouvaient facilement se connecter et collaborer depuis n'importe quel endroit dans le monde. Cela peut entraîner une augmentation de la productivité et de l'efficacité, ainsi qu'un environnement de travail plus diversifié et inclusif. L'utilisation des dernières technologies pour la communication et les réunions de groupe lui a permis de participer activement à des formations à court terme, ce qui a entraîné une augmentation de sa productivité. Par conséquent, elle était légèrement plus satisfaite que ses collègues qui travaillaient au bureau (Karunaratne, 2021 ; Flores, 2019).

### 3.2.1.3 Réduire le temps de trajet

L'élimination du temps de trajet entre le bureau et le domicile, ainsi que les frais qui y sont associés, pendant le travail à distance, ont été très utiles pour Samira et son conjoint, qui ne possédaient pas de voiture, en particulier en hiver lorsqu'ils devaient se déplacer dans des conditions météorologiques difficiles. Les avantages environnementaux et sociaux du travail à distance découlent d'une réduction du trafic automobile et d'une moindre pression sur les infrastructures de transport, ce qui entraîne une réduction de la pollution et favorise un habitat plus écologique et des conditions de vie meilleures. Par conséquent, le monde connaîtra moins de contamination, car les employés n'ont pas besoin d'utiliser quotidiennement des transports, ce qui entraîne des économies de temps et d'argent (Urbaniec et al., 2022 ; Contreras et al., 2020). Le travail à domicile peut contribuer à des journées de travail plus longues, mais ces heures supplémentaires sont compensées par le temps économisé grâce à des trajets plus courts, par exemple (Gschwind et Vargas, 2019).

En revanche, Mann (2003) a affirmé que le trajet du domicile au travail permettait traditionnellement une transition entre les rôles. Les résultats de l'étude de Mann montrent que 60% des travailleurs de leur échantillon considéraient les trajets comme une pause utile entre la maison et le travail. Les frontières floues que Samira a expérimentées lors de son travail à distance pourraient être un effet secondaire de l'élimination des trajets entre le bureau et le domicile.

#### 3.2.1.4 Être à l'aise en l'absence des règles du lieu de travail

Samira se sentait plus à l'aise chez elle pendant sa période de travail à distance. Elle avait la liberté de porter des vêtements confortables car il n'y avait pas de règles vestimentaires imposées par le lieu de travail. Cela lui permettait de choisir des tenues qui correspondaient à ses préférences, allant des vêtements décontractés aux tenues plus détendues. L'absence de restrictions en matière de code vestimentaire lui procurait un sentiment de liberté et de flexibilité dans son apparence (Urbaniec et al., 2022 ; Bergfurt et al., 2021 et Lodovici et al., 2021).

Sans les contraintes d'un environnement de bureau traditionnel, Samira pouvait aménager son espace de travail de manière à maximiser son confort. Par exemple, elle pouvait régler la température de sa maison et écouter occasionnellement de la musique relaxante pendant qu'elle travaillait. Cependant, bien que cet aspect ait été une expérience positive pour elle, il pouvait également entraîner des conséquences potentielles à long terme, comme l'ont souligné Negulescu et Doval (2021). Ils ont fait remarquer que la flexibilité et l'indépendance dans l'exécution des tâches de travail conduisent souvent à un confort extrême, tel que travailler au lit, porter des pyjamas toute la journée, grignoter au lieu de prendre des repas appropriés, manquer de mouvement physique et perturber les habitudes de sommeil. Ces facteurs peuvent avoir un effet négatif sur la santé d'une personne.

De plus, la plupart des réunions et des cours se déroulaient par appels vocaux, ce qui lui procurait moins de stress, car cela éliminait la pression des interactions en personne. De plus, il n'y avait aucune restriction liée au lieu de travail, et elle pouvait se concentrer facilement sur l'exécution de son travail de manière correcte. Si elle avait besoin de faire des commentaires, elle pouvait les annoncer par écrit dans le clavardage, ce qui était extrêmement utile pour elle, puisque qu'elle se considérait comme une personne timide, car cela offrait une option de communication.

### **3.2.2 Les expériences négatives**

#### **3.2.2.1 Manque d'espace et d'équipement**

Actuellement, de nombreuses personnes travaillent à distance dans un environnement physique qui n'est pas adapté au travail. Cela engendre plusieurs difficultés, tels que de devoir utiliser des comptoirs de cuisine comme bureaux de fortune, participer à des conférences téléphoniques depuis le lit, endurer l'inconfort en restant assis sur des chaises de salle à manger dures pendant de longues périodes. Le passage au télétravail a nécessité une adaptation des travailleurs pour l'inclure comme nouvelle activité au sein du domicile. Cela peut être difficile car cette situation peut nécessiter des espaces dédiés et des ressources pour le travail, comme une pièce séparée. Cependant, tous les travailleurs ne sont pas en mesure de répondre à ces besoins pour le travail à distance. Ces défis peuvent créer des disparités considérables entre les différents travailleurs, les familles les plus vulnérables étant confrontées aux plus grandes barrières au travail à distance.

La disponibilité d'un espace pouvant être utilisé comme bureau à domicile est une exigence fondamentale. Il faut une zone spécifique avec des meubles et une température adaptée, et si possible, elle ne devrait pas être utilisée à d'autres fins. Samira et son conjoint partageaient un petit espace de vie sans espace de travail dédié ; par conséquent, Samira a choisi un coin dans la cuisine tandis que son conjoint travaillait dans un autre coin de la salle

à manger. Bien que ce ne soit pas une situation idéale, c'était la seule option réalisable. Parfois, le bruit constant des conversations de son conjoint avec des clients ou la frappe ininterrompue de son clavier s'avérait assez irritant pour Samira, dépassant ce qu'elle pouvait endurer (Cuerdo-Vilches et al., 2021 ; Ortiz-Lozano et al., 2022 ; Galanti et al., 2021 ; Vyas et Butakhieo, 2021).

Une autre complexité du travail à distance réside dans la dépendance à la technologie. Cela peut créer de nouvelles barrières pour ceux qui ne sont pas aussi à l'aise avec la technologie ou qui n'ont pas accès à une connexion internet fiable ou à des dispositifs adéquats. L'accès à l'énergie nécessaire, la disponibilité d'une connexion internet ou de ressources numériques pour étudier ou travailler à distance met en évidence les innombrables écarts qui se sont accentués chez les plus vulnérables. Une infrastructure technologique insuffisante peut être un obstacle au télétravail, obligeant les entreprises à investir dans la mise à niveau de leurs ressources. La même situation que Samira et son conjoint ont connue en travaillant depuis leur domicile. Leur ordinateur était obsolète et lent, ce qui provoquait des plantages de programmes et des temps de chargement plus longs pour les fichiers. Une interruption d'appel vidéo ou une mauvaise qualité audio peut rendre difficile une communication efficace avec les collègues. Les difficultés techniques peuvent également entraver l'accès aux fichiers ou aux logiciels nécessaires, ralentissant l'achèvement des tâches. De plus, si la technologie utilisée pour le travail à distance n'est pas à jour, elle peut ne pas être en mesure de répondre aux exigences du travail effectué, ce qui entraîne des plantages ou des blocages. Néanmoins, Samira et son conjoint devaient travailler à tour de rôle avec ce système. Parfois, ils devaient même utiliser un système informatique public en dehors de leur domicile, si possible, ce qui représentait un style différent de travail à distance en dehors du lieu de travail et de la maison (Ortiz-Lozano et al., 2022 ; Cuerdo-Vilches et al., 2021).

Elle a également rencontré des problèmes d'accès au serveur de l'entreprise à distance, ce qui a causé des retards dans son travail. Samira avait contacté le service informatique pour obtenir de l'aide, mais ils étaient souvent débordés par les demandes des autres



télétravailleurs. Elle hésitait également à demander trop d'aide, sachant qu'il y avait d'autres collègues qui pouvaient avoir des problèmes techniques plus pressants. Les problèmes de support technique sont une préoccupation majeure pour les télétravailleurs. Ces difficultés peuvent avoir un effet sur la capacité d'une personne à travailler efficacement (Mann et Holdsworth, 2003).

Cependant, des chercheurs ont constaté que les travailleurs virtuels sont légèrement plus satisfaits que leurs homologues travaillant au bureau en raison de l'utilisation croissante de la technologie. Dans des cas comme celui de Samira, une infrastructure technologique insuffisante et un manque de support technique ont de nombreux effets négatifs. Cela provoque de l'impatience et un manque de concentration complet sur le travail, créant des conditions difficiles et insupportables à la fois dans le travail et dans la vie personnelle. Par exemple, ces difficultés techniques peuvent être frustrantes et causer du stress aux télétravailleurs. Elles peuvent également entraîner des retards dans les délais des projets ou des échéances manquées, ce qui peut avoir un effet sur la productivité globale de l'équipe ou de l'organisation. De plus, la complexité des technologies nécessaires pour travailler à distance a des conséquences néfastes sur le bien-être des employés (Toscano et Zappalà, 2020 ; Belzunegui-Eraso et Erro-Garcés, 2020 ; Flores 2019).

Samira et son conjoint ont continué à travailler de cette manière pendant plusieurs mois jusqu'à ce qu'ils puissent se procurer un nouveau système informatique répondant à leurs besoins, alors que l'entreprise n'avait aucune responsabilité de fournir le matériel nécessaire pour le travail à distance. Sans une planification adéquate, la fourniture d'équipements de travail nécessaires et le respect des normes de santé peuvent poser des difficultés aux télétravailleurs. Il est important de développer des plans de continuité qui incluent le télétravail afin de garantir que les droits des employés et leurs obligations professionnelles ne soient pas compromis (Belzunegui-Eraso et Erro-Garcés, 2020).

### 3.2.2.2 Les distractions

Lorsque vous travaillez à domicile, vous évitez les interruptions du bureau telles que les collègues passant devant votre bureau. Cependant, vous pouvez devoir faire face à des distractions et interruptions supplémentaires inévitables pour les employés, en particulier ceux qui vivent dans des maisons plus petites. La personnalité d'une personne peut influencer sa perception des distractions dans l'espace de travail, et Samira a le genre de personnalité qui est facilement distraite. Il est important de noter que les traits de personnalité ne sont pas nécessairement fixes et peuvent changer avec le temps. De plus, la personnalité d'une personne n'est qu'un facteur parmi d'autres pouvant influencer sa capacité à gérer les distractions, et d'autres facteurs peuvent être en jeu, tels que la nature de la tâche à accomplir, l'environnement physique et les circonstances personnelles (Grant et Langan-Fox, 2007).

Nous en énumérons quelques-unes auxquelles Samira et son mari ont été confrontés lorsqu'ils travaillaient à domicile.

#### **a) *LES VISITEURS ET LES VOISINS***

Dans de nombreux cas, les personnes autour de Samira ne comprenaient pas réellement le travail à distance. Parfois, elles avaient l'impression que Samira, qui télétravaillait, ne travaillait pas vraiment. Par exemple, son travail à domicile n'était pas considéré comme un travail « réel » et les voisins et les amis estimaient qu'il était acceptable de sonner à sa porte ou de passer à l'improviste. Ils lui demandaient même des services et s'attendaient à ce qu'elle passe du temps avec eux alors qu'elle était en train de travailler. Samira avait quelques distractions notables dans son environnement, notamment des amis ou des voisins qui passaient devant, entraient dans son espace de travail ou étaient à proximité, ainsi que du bruit à l'extérieur de la pièce. Ils avaient du mal à accepter qu'une femme qui travaillait à distance était tout autant au travail que lorsqu'ils allaient au bureau. En revanche, le conjoint

de Samira n'avait pas du tout ce problème (Mann et al., 2000 ; Won et al., 2020 ; Aczel et al., 2021).

Parfois, Samira était en train d'accomplir une tâche importante et avait besoin de se concentrer. Soudain, son téléphone sonnait et c'était un ami qui voulait discuter pendant un moment. Samira voulait être polie et se sentait obligée de répondre à l'appel et de discuter pendant quelques minutes. Elle a essayé de rendre l'appel court, mais la conversation a fini par s'est éternisé. Au moment où elle a raccroché, elle avait perdu sa concentration et son élan, et il lui a fallu un certain temps pour se remettre sur la bonne voie dans son travail. Il s'agit juste un exemple de la façon dont les obligations personnelles peuvent causer des distractions et une perte de concentration lors du travail à distance. Ces distractions n'étaient pas toujours perçues comme des interruptions légitimes du travail par ceux qui l'entouraient, ce qui rendait plus difficile pour Samira de séparer sa vie personnelle de son travail.

Il est important de se rappeler que les distractions ne sont pas toujours évitables, mais fixer des limites, communiquer avec ceux qui vous entourent et disposer d'un espace de travail dédié à domicile peuvent aider à établir des frontières, à réduire les interruptions et à augmenter la productivité. Une porte fermée peut également aider à réduire les perturbations, mais dans le cas de Samira, en raison du manque d'espace, cela peut ne pas être réalisable. Les maisons, où les gens travaillent et étudient pendant la pandémie, ne sont souvent pas conçues ou adaptées pour accueillir plusieurs personnes engagées dans des activités professionnelles et d'études. Par conséquent, cela peut créer un environnement distrayant ce qui peut rendre difficile aux personnes de travailler ou d'étudier efficacement (Como et al., 2021 ; Perry et al., 2022; Vyas et Butakhieo, 2021; Galanti et al., 2021).

## **b) *LES TACHES MENAGERES***

Un autre problème que Samira et son conjoint ont rencontré, ainsi que leurs amis travaillant à distance, était les tâches ménagères. Samira et son conjoint partageaient les responsabilités

de l'entretien de leur petit appartement. Parfois, elle devait se déplacer à la table de la cuisine pour passer des appels téléphoniques ou assister à des réunions virtuelles. En travaillant dans la cuisine, elle a remarqué que l'évier débordait de vaisselle, ce qui commençait à la déranger. Elle n'arrivait plus à se concentrer sur son travail et ne pouvait s'empêcher de penser qu'elle devait laver la vaisselle. Finalement, elle a décidé de faire une pause dans son travail et de faire la vaisselle pour se changer les idées. Cependant, cette pause a duré plus longtemps que prévu, et lorsqu'elle a essayé de reprendre son travail, elle a eu du mal à retrouver sa concentration. En revanche, son conjoint a peut-être pris plaisir à l'aspect inhabituel de travailler à domicile et a trouvé plus facile de passer outre les piles de linge. La présence de partenaires devant contribuer aux tâches ménagères a eu un effet considérable sur les travailleurs à distance. Par exemple, les employés doivent régulièrement préparer les repas trois fois par jour (petit-déjeuner, déjeuner et dîner) pour toute la famille (Galanti et al., 2021 ; Mann et Holdsworth, 2003).

En raison du télétravail, Samira a consacré du temps à la préparation des repas chaque jour, alors que si elle n'était pas occupée à télétravailler, elle aurait cuisiné la soirée précédente. Un jour, alors que Samira et son conjoint travaillaient et parlaient au téléphone avec leurs clients, ils ont soudainement remarqué que la nourriture brûlait sur la cuisinière, accompagnée du bruit de l'alarme incendie, et chacun d'eux s'est accusé mutuellement. Ils étaient frustrés d'avoir oublié la nourriture et savaient qu'ils devraient faire une pause dans leur travail pour nettoyer le désordre dans la cuisine. Il y a eu de nombreux incidents de ce genre pendant leur période de télétravail.

Les femmes sont plus souvent censées concilier les tâches ménagères avec leur télétravail que les hommes. Samira pensait toujours que, en tant que femme, elle devait assumer plus de responsabilités à la maison. Il est également remarquable que ses amies aient vécu des situations similaires, même avec des enfants, et que la responsabilité ultime que leurs maris acceptaient à la maison était de passer du temps avec les enfants et de jouer avec eux (Cuerdo-Vilches et al., 2021 ; Hjálmsdóttir et Bjarnadóttir, 2021).

### c) *LES DISTRACTIONS TECHNOLOGIQUES*

Il existe également des perturbations liées à la dépendance à la technologie dans le travail à distance. Les problèmes techniques peuvent perturber le flux de travail et créer de la frustration et du stress. Une connectivité médiocre, des vitesses Internet lentes et du matériel obsolète peuvent tous avoir un effet sur la qualité du travail à distance. En raison de l'obsolescence de leur équipement, Samira n'a pas pu installer la version la plus récente de certains logiciels dont elle avait besoin pour travailler. De plus, le système présentait de nombreuses erreurs de fonctionnement.

Il était inévitable d'inclure un certain nombre de tâches personnelles telles que les achats en ligne, la prise de rendez-vous médicaux, la réparation de voiture, etc., dans un emploi du temps quotidien attribué au travail. Samira trouve qu'il est plus facile de naviguer sur les réseaux sociaux, de parcourir Internet et de faire du shopping en ligne lorsqu'elle travaille depuis chez elle, que ce soit pour chercher un nouveau vêtement ou planifier ses prochaines vacances. Cependant, elle se rend parfois compte qu'elle a passé une demi-heure à chercher quelque chose sur Amazon pendant les heures de travail. De plus, l'utilisation accrue de la technologie peut entraîner une surcharge d'informations et des distractions, car les notifications provenant de différentes applications et plateformes peuvent être envahissantes et perturbantes (Orhan et al., 2021 ; Roloff, 2012).

Parfois, après quelques heures de travail, Samira commençait à se sentir un peu fatiguée et ennuyée par la tâche sur laquelle elle travaillait. Reconnaissant le besoin d'une courte pause, elle attrapait son téléphone et vérifiait ses comptes de médias sociaux. Alors qu'elle faisait défiler ses fils d'actualité, le temps filait et, avant même qu'elle s'en rende compte, une demi-heure s'était écoulée. Cependant, elle se rendait rapidement compte que cette habitude ne lui procurait pas le rétablissement dont elle avait besoin. En réalité, elle se sentait encore plus fatiguée par la suite, réalisant que ce n'était pas vraiment une pause.

Samira constatait que consacrer du temps à des activités non liées au travail pendant les heures de travail, la faisait prendre du retard dans ses tâches, ce qui l'obligeait à consacrer

plus de temps au travail pour compenser l'interruption. Cette charge de travail accrue entraînait une fatigue mentale et émotionnelle, ce qui finissait par affecter son efficacité (Bergefurt et al., 2023 ; Perry et al., 2022 ; Galanti et al., 2021).

### 3.2.2.3 Flou des frontières

Dans les environnements de bureau traditionnels, les employés ont généralement une séparation claire entre leur vie professionnelle et personnelle. Cependant, lorsque l'on travaille à distance, cette séparation peut devenir moins nette, car l'employé peut travailler depuis le même espace où il se détend, mange ou passe du temps en famille. Le trajet entre la maison et le travail permet traditionnellement la transition entre les rôles. Le fait de combiner les exigences professionnelles et familiales dans un même espace physique peut intensifier le stress des individus en raison des perturbations croissantes quant à la priorité à accorder : la famille ou le travail (Mann et Holdsworth, 2003 ; Mohammed et al., 2022).

Sans avoir besoin de faire la navette entre le bureau et la maison, Samira a trouvé difficile de séparer sa vie professionnelle de sa vie personnelle. Un jour, après avoir terminé sa journée de travail, elle s'apprêtait à se déconnecter lorsqu'elle a reçu un courriel urgent d'un collègue qui avait besoin de son aide sur un dossier. Malgré le fait que cela se situait en dehors de ses heures de travail habituelles, elle a décidé d'aider son collègue. Cependant, son mari parlait au téléphone et regardait la télévision en même temps, et ces distractions ne cessaient de l'interrompre. Elle a essayé de se concentrer sur son travail, mais les interruptions constantes rendaient cela difficile. Malheureusement, elle n'a pas pu répondre à la demande de son collègue. De tels cas se sont répétés de nombreuses fois pendant leur période de travail à distance. De plus, l'utilisation de la technologie peut également entraîner une culture de disponibilité permanente où les employés se sentent obligés d'être disponibles et réactifs en dehors de leurs heures de travail habituelles. Cela peut brouiller les frontières entre travail et vie personnelle, entraînant un stress accru et l'épuisement professionnel.

Les effets néfastes du débordement peuvent engendrer des humeurs négatives, de la fatigue et de l'irritabilité en raison de l'extension des heures de travail, surtout lorsque le comportement professionnel interfère avec les relations familiales et les responsabilités. Le télétravail peut avoir aidé les employés à concilier leur travail avec leurs rôles familiaux, mais les frontières floues entre vie professionnelle et vie familiale rendent difficile le détachement psychologique du travail (Fenner and Renn, 2010 ; Vyas et Butakhieo, 2021 ; Bergefurt et al., 2021 ; De Klerk et al., 2021).

#### 3.2.2.4 Le surtravail

Travailler à domicile peut entraîner un stress accru, de l'insomnie, de l'épuisement professionnel et de l'anxiété, car les travailleurs peuvent avoir du mal à se déconnecter de leur travail, ce qui les pousse à travailler plus longtemps et à prendre moins de pauses. L'un des plus grands défis pour les employés, comme l'a vécu Samira, est le surtravail. Parfois, elle se blâme elle-même en imaginant que son responsable peut penser qu'elle ne travaille pas assez hors site. Elle essaie donc de corriger ce problème en travaillant trop pour paraître occupée. Une communication régulière entre les responsables et les travailleurs à distance est essentielle non seulement pour les questions liées au travail, mais aussi pour aborder les problèmes psychologiques tels que le surtravail, la gestion des limites entre travail et vie personnelle et les niveaux de stress afin de promouvoir leur bien-être. Parfois, elle oubliait de prendre des pauses pendant la journée. Elle avait du mal à se déconnecter de son travail, ce qui l'obligeait à travailler plus longtemps et à prendre moins de pauses. Dans cette situation, son conjoint lui rappelait que le temps de travail était terminé (Eddleston et Mulki, 2017 ; Gajendran et Harrison, 2007 ; Henke et al., 2016 ; Tavares, 2017 ; Como et al., 2021 ; Mann et al., 2000).

Les travailleurs à distance devraient demander de l'aide pour ce genre de difficulté à se détacher, mais il y a des employés qui vivent seuls et qui deviennent accros au travail. De plus, de nombreuses personnes sont extrêmement ambitieuses sur le plan professionnel, et

leur désir de réussir peut les amener à négliger leur bien-être. Travailler de cette manière peut avoir des effets néfastes sur la santé et peut diminuer la productivité et la créativité sur le lieu de travail, car cela peut entraîner une fatigue chronique. Lorsque le travail commence à avoir un effet négatif sur sa vie et sa santé, il est temps de sérieusement considérer l'équilibre entre travail et vie personnelle. Travailler de longues heures et brouiller les frontières entre travail et domicile peut entraîner un conflit entre travail et vie personnelle, car les travailleurs peuvent avoir du mal à concilier travail et responsabilités familiales. Cependant, travailler à domicile peut également entraîner des heures de travail plus longues, compensées par le temps économisé, par exemple, grâce à des trajets plus courts (Gschwind et Vargas, 2019 ; Eddleston et Mulki, 2017 ; Perry et al., 2018).

#### 3.2.2.5 Les défis dans la relation de couple

Le télétravail entraîne des changements à la fois dans l'environnement professionnel et dans la vie personnelle, ce qui a un effet sur les relations familiales. La présence constante de Samira et de son conjoint ensemble, bien que cela puisse sembler romantique au départ, a progressivement entraîné la perte de leur intimité et a créé d'importants défis dans leur relation. Par conséquent, ils ont consulté un conseiller familial pour améliorer leur relation. De plus, il y a même eu des moments où des clients mécontents ont frustré son conjoint, ce qui a affecté leur relation personnelle car Samira ou son conjoint ne pouvaient pas séparer les problèmes liés au travail de leur vie à la maison. Ce mélange entre travail et vie personnelle a eu des répercussions. En tant que mode de travail futur en pleine expansion, le travail à domicile peut entraîner des conséquences généralisées sur les relations familiales et affecter le bien-être et la santé mentale de nombreuses personnes.

Cependant, certains de leurs amis ont connu une meilleure intégration et équilibre entre travail et vie personnelle lorsqu'ils travaillaient à distance. Le travail à domicile leur permet d'avoir des horaires de travail flexibles, moins de temps de déplacement et un soutien accru de la part des membres de leur famille, favorisant ainsi un meilleur équilibre entre



travail et vie personnelle. En revanche, d'autres travailleurs, comme Samira et son conjoint, ont connu un conflit accru entre travail et vie personnelle en raison de la difficulté à distinguer entre travail et vie lorsqu'ils travaillaient à distance (Wu et al., 2022).

### 3.2.2.6 Les problèmes physiques

L'exposition constante aux écrans numériques tels que les ordinateurs portables et les smartphones peut causer une fatigue oculaire et des maux de tête. Pendant le télétravail, Samira a remarqué qu'elle ne pouvait pas lire clairement le texte sur l'écran. Après quelques jours, elle s'inquiétait, pensant que ses yeux pourraient avoir besoin de lunettes en raison de la fixation excessive sur l'écran. Avec beaucoup de difficulté, elle a réussi à prendre rendez-vous pour un examen ophtalmologique un mois plus tard. Pendant ce temps, elle a continué à travailler tout en gérant ce problème et en s'en inquiétant. Après l'examen, le spécialiste lui a informé que ses yeux étaient fatigués en raison d'une utilisation excessive de l'écran et lui a recommandé de les reposer pendant quelques minutes pendant les périodes de travail. Heureusement, elle n'avait pas besoin de lunettes. Cependant, elle oubliait toujours de faire des pauses régulières pour ses yeux pendant le télétravail, ce qui a entraîné un problème persistant.

Comme l'ont constaté Gschwind et Vargas (2019), les télétravailleurs passent une durée plus longue par jour (5,8 heures) devant des écrans visuels par rapport aux autres travailleurs (3,5 heures) dans différents secteurs. Par conséquent, ces travailleurs sont plus vulnérables aux problèmes de santé typiques liés à l'utilisation des écrans, tels que la fatigue oculaire, les maux de tête ou les douleurs musculaires.

Samira et son conjoint, qui travaillaient dans un environnement non-ergonomique et restaient assis pendant de longues périodes dans des positions inconfortables, comme s'appuyer contre une tête de lit ou s'asseoir par terre devant l'ordinateur portable, étaient exposés au risque de problèmes de santé physique tels que les douleurs dorsales, les douleurs

cervicales et les tensions musculaires. L'utilisation d'ordinateurs personnels sur des postes de travail non ergonomiques a été prouvée augmenter le risque de maladies musculosquelettiques (MSD), en particulier les troubles des membres supérieurs, les troubles des membres inférieurs et les douleurs dorsales. Les postures inconfortables, les gestes répétitifs et les longues périodes de travail continu sans pauses santé pour la détente musculosquelettique contribuent à ce risque (Hoe et al., 2012 ; Jensen et al., 2002 ; Wahlström, 2005 ; Skov et al., 1996).

### 3.2.2.7 Les problèmes mentaux

#### a) *L'ISOLEMENT SOCIALE*

L'un des principaux défis du télétravail est le manque d'interaction en personne avec les collègues, ce qui peut entraîner des sentiments d'isolement et de solitude, ayant une incidence sur la santé mentale et le bien-être.

Si vous n'avez pas de membres de la famille à la maison lorsque vous travaillez, vous pourriez rencontrer des problèmes tels que l'isolement. L'isolement social est l'un des effets négatifs les plus étudiés du travail à domicile. Selon Samira et son conjoint, le travail à domicile limite leur interaction avec leurs collègues, ce qui peut entraîner l'isolement et une augmentation du niveau de stress. Samira, qui se voit comme une personne timide, a rencontré des difficultés dans ses relations sociales avec les personnes de la communauté. Le fait d'établir des relations avec des inconnus lui causait souvent du stress. Les emplois en télétravail devraient être accompagnés d'un avertissement : vous pourriez être qualifié d'ermite, et trouver le courage de sortir dans un monde impitoyable et de parler à des individus potentiellement intimidants peut devenir un nouveau défi (Charalampous et al., 2019 ; Ipsen et al., 2021 ; Weinert et al., 2015 ; Morahan-Martin et Schumacher, 2003 ; Toscano et Zappalà, 2020).

L'isolement social peut entraver le télétravail. Le lieu de travail est un espace où les décisions sont influencées par l'environnement, et s'il n'y a pas de collègues à proximité, il est difficile

de participer à un processus décisionnel collectif (Ortiz-Lozano et al., 2022). Un manque de communication en face à face dans l'environnement de bureau ou une technologie de conférence mal configurée peut provoquer une sensation de tension ou de fatigue chez les individus et contribuer à l'isolement social, ce qui a un effet négatif sur la productivité de l'organisation et la santé mentale des membres de l'équipe. L'isolement professionnel peut affecter les travailleurs à distance en raison d'un manque de compétences en gestion et d'expertise organisationnelle dans l'élaboration et la mise en œuvre de stratégies pour les politiques et procédures de travail à distance (Prasad et al., 2020).

Cependant, elle a vécu des expériences négatives liées à l'isolement social causé par le travail à distance. En revanche, Samira trouvait parfois du réconfort dans cet isolement car elle n'appréciait pas particulièrement de nouer de nouvelles relations.

## **b) LE STRESS**

Le passage au télétravail a entraîné plusieurs changements et défis qui m'ont fait ressentir du stress, à moi, Samira. Cela inclut le manque de soutien direct de la part des collègues et des responsables, le brouillage des frontières entre vie professionnelle et vie personnelle, l'absence d'un espace de travail approprié et d'équipement adéquat, ainsi que la présence de nombreuses distractions. Chacun de ces facteurs a contribué à augmenter son niveau de stress quotidien et a nécessité la mise en place de stratégies proactives pour le gérer efficacement (Blasio et al., 2019 ; Bergefurt et al., 2021 ; Grant et Langan-Fox, 2007 ; Galanti et al., 2021 ; Mohammed et al., 2022 ; Omorede et al., 2021 ; Schneiderman et al., 2005 ; Afonso et al., 2022 ; Toscano et Zappalà, 2020).

Cependant, comme observé dans la littérature, il existe des facteurs dans le télétravail qui peuvent réduire le stress vécu par les travailleurs à distance. Ces facteurs comprennent l'atteinte d'un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, le soutien des responsables et une gestion efficace du temps (Charalampous et al., 2019 ; Ipsen et al., 2021).

### **c) *LA PRIVATION DE SOMMEIL***

Samira n'a pas connu de privation de sommeil lors du télétravail. Peut-être parce qu'elle est une personne qui dort toujours bien dans n'importe quelles circonstances. Cependant, selon certaines études, les troubles du sommeil et le stress lié au travail sont les problèmes de santé mentale les plus courants associés au télétravail (Thomée et al., 2007 ; Afonso et al., 2022).

#### **3.2.2.8 Les problèmes de gestion**

Le travail à distance peut remettre en question les pratiques traditionnelles de gestion et de communication. Les responsables doivent peut-être adopter de nouvelles stratégies pour maintenir la productivité et l'engagement, et les canaux de communication doivent être ajustés pour garantir une collaboration efficace.

### **a) *MANQUE DE TEMPS DE FORMATION***

Du point de vue de Samira, il n'y avait pas suffisamment de temps consacré à la formation, et son supérieur se reposait uniquement sur des explications écrites dans le chat, ce qui s'est avéré insuffisant pour elle. Elle devait regarder plusieurs fois des vidéos de formation pendant son temps personnel pour compenser ce manque de formation adéquate. Le programme de formation n'était pas adapté pour répondre aux besoins individuels de chaque personne, et il n'y avait qu'un seul calendrier de formation standardisé et un seul format pour tout le monde, indépendamment de leurs niveaux d'apprentissage variés. Le manque d'options de formation personnalisées et flexibles posait un défi pour Samira. Cette problématique a créé un problème important pour Samira, qui n'avait pas une grande maîtrise

de la langue. Par conséquent, elle avait souvent besoin d'utiliser un dictionnaire pour mieux comprendre les supports de formation, ce qui demandait plus de temps par rapport aux autres. De plus, elle hésitait à partager ce défi avec ses supérieurs car elle pensait que cela pourrait être perçu comme un aspect négatif sur son curriculum vitae. Nous n'avons trouvé aucune information pertinente dans la littérature.

#### **b) MANQUE DE SOUTIEN**

Les recherches montrent que les personnes qui travaillent à domicile ont un contact et un soutien limités de la part de leurs supérieurs et responsables. Ce manque de soutien nécessaire peut entraîner une augmentation de l'anxiété et de l'incertitude quant à la qualité de leur travail. Samira a vécu les conséquences d'un soutien limité de la part de ses responsables, ce qui a affecté sa confiance lors de ses interactions avec les clients et a contribué à son niveau de stress global. Pour compenser le manque de soutien, elle devait consacrer plus de temps à chaque tâche, ayant souvent l'impression que ses efforts supplémentaires passaient inaperçus auprès de ses responsables.

Pour remédier au problème du soutien aux travailleurs à distance, il est crucial que les responsables offrent des réponses et des solutions rapides aux questions et aux problèmes. La création d'une plateforme où les employés peuvent poser facilement des questions, soulever des préoccupations et contribuer des idées permet une communication efficace et réduit le stress d'attendre des solutions. De plus, lorsque les employés voient que leurs suggestions sont prises en compte ou que leurs solutions sont mises en œuvre, cela favorise un sentiment de validation et de soutien.

L'isolement professionnel et le manque d'expertise en gestion dans la mise en œuvre des politiques et procédures de travail à distance peuvent avoir un influence significatif sur le bien-être des travailleurs à distance. En donnant la priorité à une communication efficace, à un soutien en temps opportun et à la résolution proactive des problèmes, les responsables

peuvent contribuer à atténuer le stress et les défis auxquels sont confrontés les employés à distance (Waizenegger et al., 2020 ; Omorede et al., 2021 ; Prasad et al., 2020).

## DISCUSSION GÉNÉRALE

La pandémie de COVID-19 a contraint une grande partie de la main-d'œuvre à rechercher des arrangements de travail alternatifs afin de limiter la propagation du virus. En conséquence, le travail à domicile est devenu une priorité politique pour la plupart des gouvernements. Bien qu'il soit important de prendre en compte la faisabilité du travail à distance pour les employeurs et les employés, la situation actuelle offre une occasion unique d'obtenir un aperçu de son efficacité. Cet aperçu peut jouer un rôle vital dans la définition des politiques futures et potentiellement accroître la flexibilité dans la structure des horaires de travail.

La COVID-19 a offert au monde l'occasion de découvrir le travail à domicile, une option de travail depuis longtemps souhaitée par de nombreuses personnes, en particulier celles qui ont la responsabilité de s'occuper de parents âgés et/ou de jeunes enfants en plus d'un environnement professionnel exigeant, où les familles avec deux personnes travaillantes sont de plus en plus courantes.

L'avenir du travail à distance semble prometteur, car de nombreuses entreprises ont constaté les avantages de faire travailler leurs employés à domicile pendant la pandémie. Avec les avancées technologiques et les outils de communication, le travail à distance est devenu plus réalisable et efficace que jamais auparavant. De nombreuses entreprises devraient adopter un modèle hybride de travail, permettant aux employés de travailler à distance une partie de la semaine et de venir au bureau pour le reste. Ce modèle offre le meilleur des deux mondes, car il permet une plus grande flexibilité tout en maintenant une interaction et une collaboration en personne. De plus, le travail à distance devrait avoir un effet positif sur l'environnement en réduisant les déplacements domicile-travail et la consommation d'énergie dans les bureaux. Il semble que le travail à distance continuera de gagner en popularité et deviendra une composante intégrante de la main-d'œuvre moderne.

Dans ce mémoire, nous avons pour objectif d'étudier différents aspects du travail à distance, tels que ses avantages et ses inconvénients pour les employés. Pour analyser de manière exhaustive ces aspects, il est impératif d'établir une compréhension du concept de « personne » et de définir ses caractéristiques.

Le mot « personne » provient du mot grec « prosopon ». À l'origine, « prosopon » désignait le visage, mais son sens s'est élargi pour inclure le masque porté par un acteur, et il est devenu synonyme de personne sociale. Cela fait référence à la manière dont les autres perçoivent quelqu'un et son identité. Le mot latin « persona » peut être vu à la fois comme une manifestation externe (le masque) et comme une intériorité sous-jacente. Le masque établit une frontière entre l'extériorité et la vérité intérieure, cette dernière étant inaccessible aux autres. Le masque représente donc la partie sociale de l'identité d'une personne (Dodeler et Albert, 2017).

Dans le contexte du travail à distance, les principes du personnalisme restent pertinents. Comme l'ont souligné Mounier et Mairet (1952), le personnalisme met l'accent sur l'importance de comprendre les individus dans leur globalité, plutôt que de les réduire à des caractéristiques ou des observations singulières. Lorsqu'il est appliqué au travail à distance, il devient évident qu'examiner uniquement des facteurs externes tels que l'aménagement physique, l'infrastructure technique ou les tâches liées au travail est insuffisant pour comprendre pleinement l'expérience du travailleur à distance.

Le travail à distance englobe une multitude de facteurs qui contribuent à la réalité globale d'un individu. Il inclut la flexibilité de travailler depuis chez soi, la possibilité de concevoir son propre espace de travail et la liberté de gérer son temps. Cependant, ces éléments externes seuls ne capturent pas toute la complexité de l'expérience du travailleur à distance.

Nos observations, combinées aux expériences du participant, ont révélé qu'il était difficile de tirer des conclusions précises sur l'effet précis de chaque facteur dans le travail à distance. Il est apparu que certains facteurs pouvaient avoir à la fois des effets négatifs et



positifs sur un individu, ce qui pourrait ne pas être immédiatement clair ou visible pour lui. Par exemple, tandis que le travail à distance offre une plus grande flexibilité, il peut également brouiller les frontières entre vie professionnelle et vie personnelle, entraînant à la fois une plus grande autonomie et des défis potentiels d'équilibre entre travail et vie personnelle.

Les résultats des études analysées sur les effets émotionnels du travail à distance indiquent que si certains effets sont positifs, tels que la réduction du stress lié aux déplacements ou aux interruptions au bureau, d'autres suggèrent des effets négatifs tels qu'une augmentation des sentiments de solitude liés au travail à distance, une plus grande frustration due à un soutien technique insuffisant, un sentiment de culpabilité accru lors de la prise de congé maladie et une augmentation du ressentiment concernant l'effet du travail à distance sur la vie familiale.

Comprendre la réalité complète du travail à distance nécessite de prendre en compte les circonstances uniques, les préférences individuelles et les expériences subjectives des travailleurs à distance. Cette reconnaissance souligne l'importance d'une approche holistique lors de l'étude et du soutien des individus dans l'environnement du travail à distance, car elle reconnaît que le travail à distance n'est pas uniquement défini par des facteurs externes, mais englobe l'interaction complexe entre l'individu, son travail et sa vie personnelle. Pour examiner plus en profondeur les effets du travail à distance sur les employés, nous commençons par définir la personne selon une approche personnaliste.

Une personne est un être unique qui est intrinsèquement liée aux autres et mène une existence interdépendante, et n'est pas simplement un individu qui peut être compté comme faisant partie d'une communauté. Contrairement à un individu qui mène une existence isolée et qui n'est connecté aux autres que par le biais d'un contrat social, une personne ne peut être remplacée ou réduite à une abstraction (Melé, 2009).

Bien que les études se soient principalement concentrées sur des aspects pratiques à savoir le soutien technique et la législation, considérés comme des préoccupations majeures

pour les facilitateurs du télétravail tels que les gestionnaires et les techniciens, il est également important de prendre en compte l'effet du télétravail sur la santé psychologique et le bien-être. Les organisations et les individus doivent prendre des mesures pour minimiser tout effet négatif potentiel si le télétravail doit être efficace (Mann et Holdsworth, 2003).

Il n'existe donc pas de solution unique pour déterminer si le télétravail est une option efficace pour tout le monde. Cependant, étant donné que le télétravail semble être l'avenir du travail selon de nombreux articles, il est important d'explorer ses différents aspects et de développer des plans pour en maximiser les avantages tant pour les employeurs que pour les employés.

Les organisations devraient considérer leurs employés comme des êtres humains individuels, plutôt que des travailleurs focalisés exclusivement sur l'atteinte d'objectifs liés à la performance. Si une organisation accorde uniquement la priorité à la performance, cela peut créer des situations stressantes pour les employés, ce qui peut entraîner des conséquences négatives et des coûts pour l'organisation. En reconnaissant la complexité et la diversité des individus au sein de l'organisation, il devient plus facile de gérer les nombreux paradoxes et incertitudes qui accompagnent le travail avec des êtres humains. Le passage souligne l'importance d'interagir avec les employés sur un plan personnel et de reconnaître leurs besoins et expériences uniques (Albert et Lazzari Dodeler, 2022).

Notre analyse indique que, bien que la technologie présente des avantages, elle présente également certains défis pour les travailleurs à distance. D'une part, l'utilisation d'outils de communication et de logiciels facilite la collaboration entre collègues, même lorsqu'ils sont géographiquement éloignés, ce qui se traduit par une plus grande satisfaction au travail, comme l'ont observé les études de Karunaratne (2021) et de Flores (2019). Cependant, d'autre part, la dépendance à la technologie peut être difficile pour les travailleurs à distance qui n'ont pas un accès fiable à Internet ou à des appareils numériques, ce qui aggrave les inégalités parmi les populations vulnérables. Nos recherches ont révélé que l'infrastructure technologique inadéquate et le manque de soutien technique constituent des obstacles

importants au télétravail, conformément aux études antérieures d'Ortiz-Lozano et al. (2022) et de Cuerdo-Vilches et al. (2021).

Le fait de se sentir à l'aise en l'absence des règles du lieu de travail a été mentionné comme une expérience positive par l'auteure comme le soutient la littérature existante (Urbaniec et al., 2022 ; Bergefurt et al., 2021 ; Lodovici et al., 2021). Cependant, un confort excessif peut entraîner des conséquences potentielles sur la santé, dont certaines peuvent se manifester à l'avenir.

L'un des aspects positifs du travail à distance selon notre participant est l'élimination du temps passé dans les trajets domicile-travail, qui peut entraîner des économies de coûts pour les employés. Plusieurs études antérieures, dont celles de Urbaniec et al. (2022), de Contreras et al. (2020), de Afonso et al. (2022), de Mann et Holdsworth, (2003), de Vyas et Butakhieo (2021), de Como et al. (2021) et de Ipsen et al. (2021), ont constaté que les télétravailleurs apprécient la réduction du temps de trajet et des coûts associés. Cependant, le travail à distance peut également brouiller les frontières entre vie professionnelle et vie personnelle, non seulement pour le télétravailleur mais aussi pour les membres de sa famille. Mann et Holdsworth (2003) soulignent que les trajets peuvent servir de pause utile entre les deux domaines, permettant aux individus de passer mentalement à autre chose et de se préparer au prochain rôle. Lorsque les frontières entre travail et vie personnelle deviennent floues, il peut être difficile pour les individus de s'investir pleinement dans leur vie familiale. Cela peut susciter des conflits entre responsabilités professionnelles et familiales et peut entraîner du stress et de l'épuisement pour les télétravailleurs. Le participant à l'étude a connu ces difficultés, luttant pour équilibrer les rôles professionnels et familiaux. Bien que le travail à distance puisse offrir une flexibilité dans la priorisation des tâches et la gestion des problèmes personnels, il peut également entraîner des conséquences négatives telles que le surmenage et le brouillage des frontières. Dans le cas de l'auteure l'absence d'un espace de travail adéquat a peut-être exacerbé ces défis. La littérature suggère qu'avoir un bureau à domicile désigné est crucial pour le travail à distance, mais les familles vulnérables peuvent rencontrer d'importantes barrières pour établir un tel espace. Des études de Cuerdo-Vilches

et al. (2021), d'Ortiz-Lozano et al. (2022), de Galanti et al. (2021) et de Vyas et Butakhieo (2021) ont souligné la nécessité de relever ces défis pour soutenir les individus dans l'atteinte d'un meilleur équilibre entre travail et vie personnelle en travaillant à distance.

Un espace de travail inapproprié (Bergefurt et al., 2021 ; Blasio et al., 2019) était l'une des raisons pour lesquelles le participant a été distrait pendant le travail à distance, comme indiqué dans la littérature antérieure. D'autres raisons, telles que les problèmes techniques (Orhan et al., 2021 ; Roloff, 2012), les tâches ménagères (Galanti et al., 2021 ; Mann et Holdsworth, 2003) et les interruptions de la part de la famille et des amis (Mann et al., 2000 ; Won et al., 2020 ; Aczel et al., 2021), ont également été identifiées dans des études antérieures. Cependant, nos observations suggèrent que la personnalité d'un individu peut influencer sa perception des distractions dans l'espace de travail (Grant et Langan-Fox, 2007).

Les frontières floues entre le travail et la vie personnelle peuvent rendre difficile la dissociation psychologique du travail pour les individus. Cela peut être particulièrement stressant lorsque les exigences professionnelles et familiales sont combinées dans un même espace physique, entraînant des difficultés à établir des priorités entre les deux rôles. Nos résultats concordent avec ceux de chercheurs précédents, notamment Fenner et Renn (2010), Vyas et Butakhieo (2021), Bergefurt et al. (2021) et De Klerk et al. (2021).

Les recherches antérieures ont suggéré que la relation entre le travail à domicile et les relations familiales peuvent varier considérablement. Alors que certaines études n'ont pas trouvé de lien significatif entre le télétravail et les difficultés dans les relations de couple, cela dépend finalement des circonstances uniques de chaque cas. Dans certains cas, le travail à domicile peut permettre des horaires de travail flexibles, moins de temps de déplacement et un soutien accru de la part des membres de la famille, ce qui favorise un meilleur équilibre entre travail et vie personnelle. De nombreuses études ont souligné l'effet positif du travail à distance sur les relations, car l'équilibre entre travail et vie personnelle peut réduire les conflits travail-famille et contribuer à de meilleures relations familiales. Certains individus ont également bénéficié d'un soutien familial accru grâce au travail à distance (Wu et al., 2022 ; Bullinger et al., 2021). Cependant, il est important de noter que certains individus

peuvent rencontrer des difficultés à maintenir des relations personnelles (Dubey, 2020), y compris les relations familiales, pendant le travail à distance. Bien que cette question n'ait pas été abordée dans de nombreuses études de recherche, l'auteure a rapporté une expérience difficile dans sa relation en raison du travail à domicile. Bien que le travail à distance puisse avoir un effet positif sur les relations, il est important de reconnaître que ce n'est peut-être pas la meilleure solution pour tout le monde et que cela peut présenter ses propres défis uniques.

Comme nous l'avons mentionné, trois problèmes clés amplement reconnus dans la littérature comme ayant un effet considérable sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle sont la flexibilité du temps, le surmenage et le présentisme.

Selon nos observations, le travail à distance offre à la participante la possibilité d'avoir un plus grand contrôle sur sa programmation et la capacité d'accomplir ses tâches en dehors du cadre traditionnel du bureau. Cette flexibilité dans les arrangements de travail a été identifiée comme un aspect positif du travail à distance par plusieurs chercheurs, tels que Fedakova et Ištoňová (2017), Contreras et al. (2020), Lodovici et al. (2021), Rañeses et al. (2022), Gschwind et Vargas (2019), Vyas et Butakhieo (2021), et Afonso et al. (2022). Leurs études suggèrent que la flexibilité dans la planification et le lieu de travail peut contribuer à une meilleure qualité de vie pour les employés. Cette autonomie accrue permet aux travailleurs de mieux équilibrer leurs responsabilités et d'atteindre un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

La participante a connu une surcharge de travail pour trois raisons. La première consistait en un manque de gestion des limites entre vie professionnelle et vie personnelle, comme le montre la littérature antérieure telle que Eddleston et Mulki (2017), Gajendran et Harrison (2007), Henke et al. (2016), Tavares (2017), Grant et al. (2013), Como et al. (2021), Gschwind et Vargas (2019), Vyas et Butakhieo (2021), et Mann et al. (2000).

La deuxième raison était un manque de communication avec la direction. Selon Mann et al. (2000), cela peut conduire à une surcharge de travail chez les travailleurs à distance.

Tomei (2021), Waizenegger et al. (2020), Aczel et al. (2021) et Omorede et al. (2021) ont affirmé que travailler à domicile comporte un risque de « invisibilité » partielle et accroît la crainte des télétravailleurs d'être négligés, ce qui peut limiter les possibilités de promotion, de récompenses et d'évaluations de performance positives. C'était la même raison pour notre participante de faire des heures supplémentaires.

La troisième raison était un manque de soutien nécessaire de la part du gestionnaire et des collègues. Être loin du bureau peut augmenter la crainte des télétravailleurs de recevoir moins d'aide de la part de leurs supérieurs hiérarchiques. Un soutien et une interaction limités de la part du gestionnaire peuvent accroître l'anxiété et le stress résultant d'un manque d'assurance quant à la qualité de leur travail. Comme le mentionnent par Waizenegger et Alas (2020), Omorede et al. (2021), Prasad et al. (2020) et Aczel et al. (2021), des stratégies sur les politiques de travail à distance devraient être élaborées pour fournir une plateforme de communication et de soutien, ce qui peut réduire la fréquence de telles situations stressantes pour les travailleurs à distance.

Nous n'avons pas trouvé d'informations sur l'effet du manque de temps de formation pendant le travail à distance, mais notre participante a rapporté que cela entraînait des sentiments d'épuisement et de stress. Plus précisément, elle a mentionné qu'on ne lui accordait pas suffisamment de temps pour apprendre les nouvelles tâches liées à son emploi et acquérir les compétences nécessaires pour son travail à distance. Ce manque de temps de formation rendait difficile pour elle de se sentir confiante et compétente dans son travail.

Comme nous l'avons découvert dans la littérature, nos observations suggèrent également que l'utilisation prolongée d'écrans a des effets négatifs sur la santé de la participante. Cela est conforme à des études antérieures menées par Geldart (2022), Gschwind et Vargas (2019), Hoe et al. (2012), Jensen et al. (2002), Wahlström (2005) et Skov et al. (1996). Selon Geldart (2022), les employés peuvent ne pas se rendre compte des problèmes de santé potentiels liés à un équipement mal conçu et à des comportements sédentaires, ou que des troubles musculo-squelettiques peuvent se développer progressivement au fil du temps et devenir difficiles à corriger s'ils ne sont pas traités. Il est

donc important de sensibiliser les télétravailleurs et de leur fournir une formation et un soutien appropriés pour prévenir ces problèmes de santé.

Les études sur la relation entre le télétravail et le stress ont donné des résultats ambigus. Certaines situations dans le travail à distance peuvent contribuer à une augmentation du stress, telles que les distractions sur le lieu de travail (Blasio et al., 2019 ; Bergefurt et al., 2021 ; Grant et Langan-Fox, 2007 ; Galanti et al., 2021), les frontières floues entre professionnelle vie et privé ou le conflit travail-famille (Mohammed et al., 2022), le manque de soutien (Omorede et al., 2021 ; Schneiderman et al., 2005), les possibilités réduites de récupération (Afonso et al., 2022), la surcharge de travail (Schneiderman et al., 2005) et l'isolement social (Toscano et Zappalà, 2020). Dans nos observations, la participante a connu du stress en travaillant à distance. D'un autre côté, il existe des études qui montrent une réduction du stress pendant le télétravail (Charalampous et al., 2019 ; Ipsen et al., 2021). Parvenir à un équilibre entre travail et vie personnelle pendant le télétravail a été associé à une réduction du stress (Grant et al., 2013). Dans nos observations, la participante a connu du stress en travaillant à distance.

L'isolement social est l'un des aspects les plus étudiés des effets négatifs du travail à domicile (Charalampous et al., 2019 ; Ipsen et al., 2021 ; Urbaniec et al., 2022 ; Contreras et al., 2020 ; Vyas et Butakhieo, 2021 ; Afonso et al., 2022 ; Toscano et Zappalà, 2020 ; Morahan-Martin et Schumacher, 2003). Comme nous l'avons observé, lors du travail à domicile, la participante a vécu des expériences négatives dans la création de nouvelles relations. Elle était habituée à vivre dans l'isolement, comme c'était le cas lors du travail à distance à temps plein. L'isolement social a conduit à un manque d'assistance de la direction pour la participante, comme le montre la littérature. D'autre part, elle trouvait parfois du réconfort dans cet isolement. Elle n'appréciait pas de s'engager dans de nouvelles relations. Pour la participante, le travail à distance présentait à la fois des aspects négatifs et positifs de l'isolement, comme le mentionne Morin (2001) avec le concept de « Dialogique », qui signifie une unité complexe entre deux logiques, entités ou instances complémentaires, concurrentes et antagonistes qui se nourrissent mutuellement, se complètent mais s'opposent

et se combattent également. Cependant, la littérature met uniquement l'effet négatif de l'isolement en évidence.

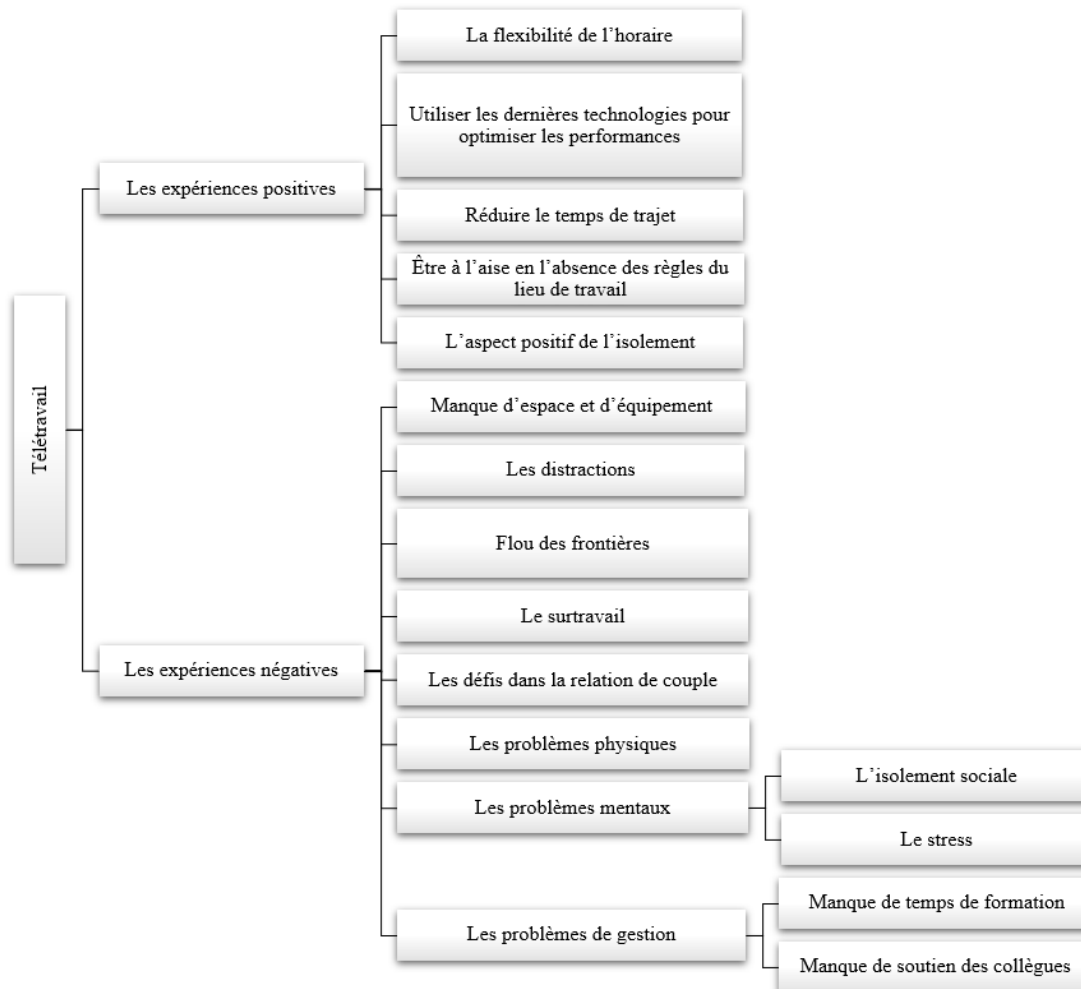


Figure 1. Ordinogramme des expériences de l'auteure



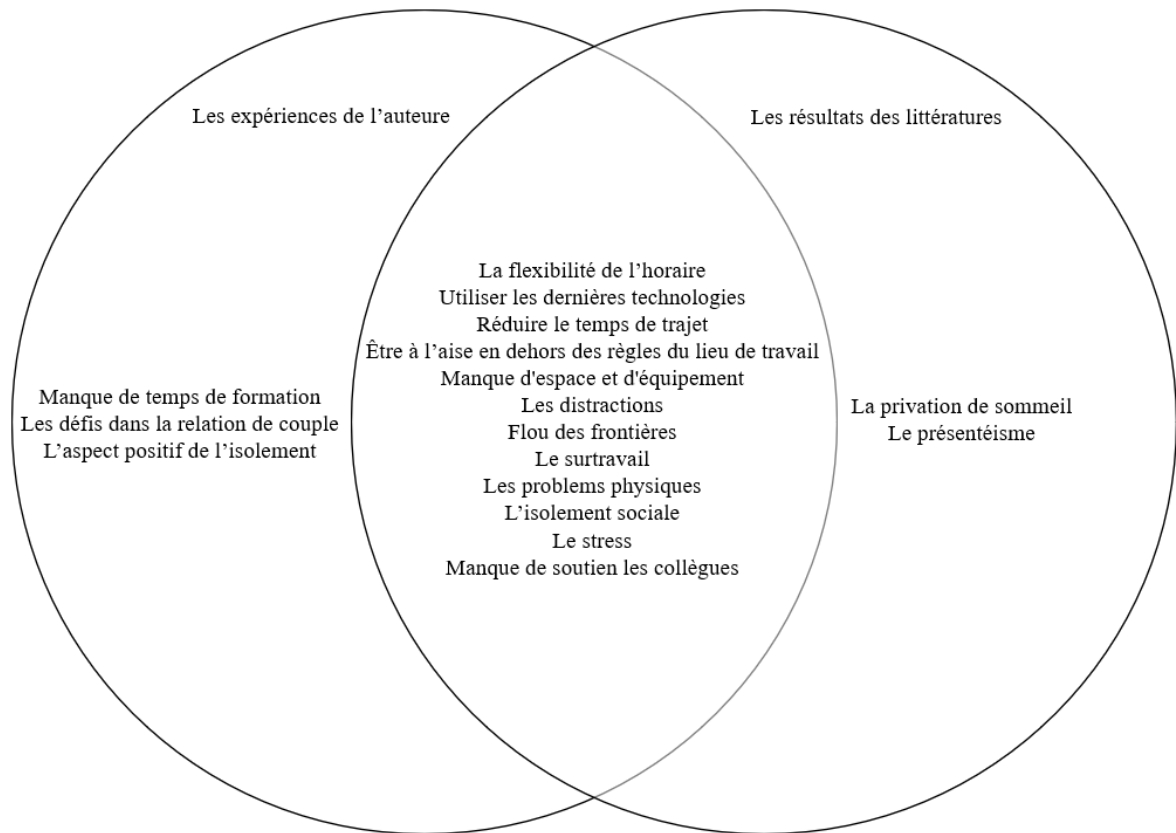


Figure 2. La comparaison des expériences de l’auteure avec les littératures précédentes

Dans le premier graphique, j’ai mis en évidence les expériences positives et négatives du travail à distance rapportées par la participante. Les aspects positifs comprenaient la flexibilité de l’horaire, l’utilisation de technologies avancées, la réduction du temps de trajet, la liberté par rapport aux règles du lieu de travail et les aspects positifs de l’isolement. En revanche, les expériences négatives englobaient des problèmes tels que le manque d’espace et d’équipement, les distractions, la confusion entre travail et vie personnelle, la surcharge de travail, les difficultés relationnelles, les problèmes de santé physique et mentale, ainsi que les défis liés à la gestion. Ce graphique servait de base pour comparer les expériences de la participante avec la littérature existante dans le deuxième graphique.

Dans le deuxième graphique, j'ai approfondi le sujet en comparant ces expériences de la participante avec la littérature existante sur le travail à distance. En examinant des études pertinentes, j'ai cherché à obtenir des informations sur les tendances et les motifs plus généraux associés au travail à distance. Cette analyse comparative m'a permis non seulement de situer les expériences des participants dans un contexte plus large, mais aussi de relever les similitudes entre ces expériences et les résultats rapportés dans la littérature.

Si le travail à domicile doit devenir une option pratique ou la nouvelle norme, les travailleurs doivent recevoir une formation adéquate et disposer des ressources nécessaires telles que l'accès aux documents officiels, des logiciels appropriés et un espace de travail adapté. Comme nous l'avons mentionné précédemment, de nombreux travailleurs ne sont pas conscients des exigences et des défis du travail à distance, ce qui entrave leur capacité à travailler efficacement depuis leur domicile.

Il est important de reconnaître les limites inhérentes de la méthode « l'autopraxéographie » utilisée dans cette recherche. Malgré les efforts sincères et spontanés du praticien-chercheur pour se souvenir de toutes les situations pertinentes, la mémoire humaine présente des contraintes intrinsèques qui peuvent involontairement altérer les expériences passées (Albert, 2017). Par conséquent, il est plausible que toutes les expériences du praticien-chercheur n'aient pas été rapportées avec une précision et une exhaustivité complète.

## CONCLUSION GÉNÉRALE

Les expériences de l'auteure, ont révélé qu'il était difficile de tirer des conclusions précises sur l'effet précis de chaque facteur dans le travail à distance. Il est apparu que certains facteurs pouvaient avoir à la fois des effets négatifs et positifs sur un individu, ce qui pourrait ne pas être immédiatement clair ou visible pour lui. Par exemple, tandis que le travail à distance offre une plus grande flexibilité, il peut également brouiller les frontières entre vie professionnelle et vie personnelle, entraînant à la fois une plus grande autonomie et des défis potentiels d'équilibre entre travail et vie personnelle.

Les résultats des études analysées sur les effets émotionnels du travail à distance indiquent que si certains effets sont positifs, tels que la réduction du stress lié aux déplacements ou aux interruptions au bureau, d'autres suggèrent des effets négatifs tels qu'une augmentation des sentiments de solitude liés au travail à distance, une plus grande frustration due à un soutien technique insuffisant, un sentiment de culpabilité accru lors de la prise de congé maladie et une augmentation du ressentiment concernant l'effet du travail à distance sur la vie familiale.

Comprendre la réalité complète du travail à distance nécessite de prendre en compte les circonstances uniques, les préférences individuelles et les expériences subjectives des travailleurs à distance. Cette reconnaissance souligne l'importance d'une approche holistique lors de l'étude et du soutien des individus dans l'environnement du travail à distance, car elle reconnaît que le travail à distance n'est pas uniquement défini par des facteurs externes, mais englobe l'interaction complexe entre l'individu, son travail et sa vie personnelle.

Cette analyse indique que, bien que la technologie présente des avantages, elle présente également certains défis pour les travailleurs à distance. D'une part, l'utilisation d'outils de communication et de logiciels facilite la collaboration entre collègues, même lorsqu'ils sont géographiquement éloignés, ce qui se traduit par une plus grande satisfaction au travail. Cependant, d'autre part, la dépendance à la technologie peut être difficile pour les travailleurs

à distance qui n'ont pas un accès fiable à Internet ou à des appareils numériques, ce qui aggrave les inégalités parmi les populations vulnérables.

L'un des aspects positifs du travail à distance selon l'auteure est l'élimination du temps passé dans les trajets domicile-travail, ce qui peut entraîner des économies de coûts pour les employés. Cependant, le travail à distance peut également brouiller les frontières entre vie professionnelle et vie personnelle, non seulement pour le télétravailleur mais aussi pour les membres de sa famille. Lorsque les frontières entre travail et vie personnelle deviennent floues, il peut être difficile pour les individus de s'investir pleinement dans leur vie familiale. Cela peut susciter des conflits entre responsabilités professionnelles et familiales et peut entraîner du stress et de l'épuisement pour les télétravailleurs.

Un espace de travail inapproprié était l'une des raisons pour lesquelles le participant a été distrait pendant le travail à distance, comme indiqué dans la littérature antérieure. D'autres raisons, telles que les problèmes techniques, les tâches ménagères et les interruptions de la part de la famille et des amis, ont également été identifiées dans des études antérieures. Cependant, nos observations suggèrent que la personnalité d'un individu peut influencer sa perception des distractions dans l'espace de travail.

Cependant, il est important de noter certaines limitations dans notre étude. Tout d'abord, nos résultats reposent sur les expériences d'un seul participant, ce qui peut limiter la généralisation des conclusions à une population plus large de travailleurs à distance. Une étude future pourrait inclure un échantillon plus diversifié pour mieux comprendre les variations dans les expériences et les effets du télétravail.

De plus, cette étude s'est principalement concentrée sur les effets émotionnels et physiques du télétravail, en mettant l'accent sur les défis et les avantages perçus par les travailleurs à distance. Il serait intéressant d'explorer davantage les aspects organisationnels et managériaux du télétravail, tels que l'impact sur la productivité, la communication interne et la gestion des équipes à distance.

## RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Aczel, B., Kovacs, M., Van Der Lippe, T., & Szaszi, B. (2021). Researchers working from home: Benefits and challenges. *PloS one*, 16(3), e0249127.
- Afonso, P., Fonseca, M., & Teodoro, T. (2022). Evaluation of anxiety, depression and sleep quality in full-time teleworkers. *Journal of public health*, 44(4), 797-804.
- Albert, M. N., & Cadieux, P. (2017). Autopraxeography. *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels*, (Supplement), 163-175.
- Albert, M. N., & Lazzari Dodeler, N. (2022). From an association of individuals to communities of persons: how to foster complexity to understand diversity in organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 35(8), 1-12.
- Albert, M. N., & Michaud, N. (2016). From disillusion to the development of professional judgment: Experience of the implementation process of a human complexity course. *Sage Open*, 6(4), 2158244016684372.
- Albert, M. N., & Michaud, N. (2016). From disillusion to the development of professional judgment: Experience of the implementation process of a human complexity course. *Sage Open*, 6(4), 2158244016684372.
- Avenier, M. J., & Thomas, C. (2015). Finding one's way around various methodological guidelines for doing rigorous case studies: A comparison of four epistemological frameworks. *Systèmes d'information et management*, 20(1), 61-98.
- Bakke, J. W., & Julsrud, T. E. (1999). Telework research: Setting the scene. *Teletronikk*, 95(4), 4-9.
- Bellmann, L., & Hübler, O. (2021). Working from home, job satisfaction and work-life balance-robust or heterogeneous links?. *International Journal of Manpower*, 42(3), 424-441.
- Belzunegui-Eraso, A., & Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. *Sustainability*, 12(9), 3662.

- Bentley, T. A., Teo, S. T., McLeod, L., Tan, F., Bosua, R., & Gloet, M. (2016). The role of organisational support in teleworker wellbeing: A socio-technical systems approach. *Applied ergonomics*, 52, 207-215.
- Bergefurt, L., Appel-Meulenbroek, R., Maris, C., Arentze, T., Weijs-Perrée, M., & de Kort, Y. (2023). The influence of distractions of the home-work environment on mental health during the COVID-19 pandemic. *Ergonomics*, 66(1), 16-33.
- Bergefurt, L., Weijs-Perrée, M., Maris, C., & Appel-Meulenbroek, R. (2021, January). Analyzing the effects of distractions while working from home on burnout complaints and stress levels among office workers during the COVID-19 pandemic. In *Medical Sciences Forum* (Vol. 4, No. 1, p. 44). MDPI.
- Blasio, S. D., Shtrepi, L., Puglisi, G. E., & Astolfi, A. (2019). A Cross-Sectional Survey on the Impact of Irrelevant Speech Noise on Annoyance, Mental Health and Well-being, Performance and Occupants' Behavior in Shared and Open-Plan Offices. *IJERPH*, 16(2), 1-17.
- Bubonya, M., Cobb-Clark, D. A., & Wooden, M. (2017). Mental health and productivity at work: Does what you do matter?. *Labour economics*, 46, 150-165.
- Bullinger, L. R., Carr, J. B., & Packham, A. (2021). COVID-19 and crime: Effects of stay-at-home orders on domestic violence. *American Journal of Health Economics*, 7(3), 249-280.
- Cakula, S., & Pratt, M. (2021). Communication technologies in a remote workplace. *Baltic Journal of Modern Computing*, 9(2), 210-219.
- Chamoux, A. (2021). Télétravail contraint en pandémie, nouveau risque psychosocial: réflexions sur les enjeux santé et l'accompagnement nécessaire. *Bulletin de l'Académie Nationale de Médecine*, 205(8), 985-992.
- Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C., & Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: A multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 51-73.
- Chung, H., & Van der Lippe, T. (2020). Flexible working, work-life balance, and gender equality: Introduction. *Social Indicators Research*, 151(2), 365-381.
- Como, R., Hambley, L., & Domene, J. (2021). An exploration of work-life wellness and remote work during and beyond COVID-19. *Canadian Journal of Career Development*, 20(1), 46-56.

- Contreras, F., Baykal, E., & Abid, G. (2020). E-leadership and teleworking in times of COVID-19 and beyond: What we know and where do we go. *Frontiers in psychology*, 11, 590271.
- Courtney, S. (2021). Differentiating Mathematics Instruction in Remote Learning Environments: Exploring Teachers' Challenges and Supports. *Mathematics Teacher Education and Development*, 23(3), 182-206.
- Cuerdo-Vilches, T., Navas-Martín, M. Á., March, S., & Oteiza, I. (2021). Adequacy of telework spaces in homes during the lockdown in Madrid, according to socioeconomic factors and home features. *Sustainable Cities and Society*, 75, 103262.
- De Klerk, J. J., Joubert, M., & Mosca, H. F. (2021). Is working from home the new workplace panacea? Lessons from the COVID-19 pandemic for the future world of work. *SA Journal of Industrial Psychology*, 47(1), 1-14.
- De Sio, S., Cedrone, F., Nieto, H. A., Lapteva, E., Perri, R., Greco, E., ... & Buomprisco, G. (2021). Telework and its effects on mental health during the COVID-19 lockdown. *Eur Rev Med Pharmacol Sci*, 25(10), 3914-22.
- De Sio, S., Cedrone, F., Trovato Battagliola, E., Buomprisco, G., Perri, R., & Greco, E. (2018). The perception of psychosocial risks and work-related stress in relation to job insecurity and gender differences: a cross-sectional study. *BioMed research international*, 2018.
- Delecta, P. (2011). Work life balance. *International journal of current research*, 3(4), 186-189.
- Delfino, G. F., & Van Der Kolk, B. (2021). Remote working, management control changes and employee responses during the COVID-19 crisis. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 34(6), 1376-1387.
- Demaizière, F., & Narcy-Combes, J. P. (2007). Du positionnement épistémologique aux données de terrain. *Recherches en didactique des langues et des cultures. Les cahiers de l'Acedle*, 4(4).
- Dima, A. M., Țuclea, C. E., Vrânceanu, D. M., & Țigu, G. (2019). Sustainable social and individual implications of telework: A new insight into the Romanian labor market. *Sustainability*, 11(13), 3506.
- Dodeler, N. L., & Albert, M. N. (2017). Développer des communautés de personnes pour manager la diversité en entreprise. *Management & Sciences Sociales*, (22), 56-72.

- Dubey, A. K. (2020). Impact of Coronavirus (COVID-19) pandemic on personal relationship of human being. *Mukt Shabd J. IX*, 2020, 3105-111.
- Eddleston, K. A., & Mulki, J. (2017). Toward understanding remote workers' management of work–family boundaries: The complexity of workplace embeddedness. *Group & Organization Management*, 42(3), 346-387.
- Eurofound, (working paper). “Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?” Accessed March 18, 2021
- Farooq, R., & Sultana, A. (2022). The potential impact of the COVID-19 pandemic on work from home and employee productivity. *Measuring Business Excellence*, 26(3), 308-325.
- Fedáková, D., & Ištoňová, L. (2017). Slovak IT-employees and new ways of working: Impact on work-family borders and work-family balance. *Ceskoslovenska Psychologie*, 61(1), 68-83.
- Fenner, G. H., & Renn, R. W. (2010). Technology-assisted supplemental work and work-to-family conflict: The role of instrumentality beliefs, organizational expectations and time management. *Human relations*, 63(1), 63-82.
- Flores, M. F. (2019). Understanding the challenges of remote working and its impact to workers. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*, 4(11), 40-44.
- Fonner, K. L., & Roloff, M. E. (2012). Testing the connectivity paradox: Linking teleworkers' communication media use to social presence, stress from interruptions, and organizational identification. *Communication Monographs*, 79(2), 205-231.
- 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(6), 1524.
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work from home during the COVID-19 outbreak: The impact on employees' remote work productivity, engagement, and stress. *Journal of occupational and environmental medicine*, 63(7), e426.
- Geldart, Sybil. "Remote work in a changing world: a nod to personal space, self-regulation and other health and wellness strategies." *International Journal of Environmental Research and Public Health* 19.8 (2022): 4873.



- Golden, T. D., & Fromen, A. (2011). Does it matter where your manager works? Comparing managerial work mode (traditional, telework, virtual) across subordinate work experiences and outcomes. *Human relations*, 64(11), 1451-1475.
- 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.
- González, K., Fuentes, J., & Márquez, J. L. (2017). Physical inactivity, sedentary behavior and chronic diseases. *Korean journal of family medicine*, 38(3), 111.
- Gopinathan, S., & Raman, M. (2015). Ergonomic Quality, Playing a Role in Ensuring Work Life Balance among Malaysian ICT Workers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 211, 1210-1215.
- Grant, C. A., Wallace, L. M., & Spurgeon, P. C. (2013). An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance. *Employee Relations*.
- Grant, S., & Langan-Fox, J. (2007). Personality and the occupational stressor-strain relationship: the role of the Big Five. *Journal of occupational health psychology*, 12(1), 20.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 510-531.
- Gschwind, L., & Vargas, O. (2019). Telework and its effects in Europe. In *Telework in the 21st Century* (pp. 36-75). Edward Elgar Publishing.
- Hedge, A., James, T., & Pavlovic-Veselinovic, S. (2011). Ergonomics concerns and the impact of healthcare information technology. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 41(4), 345-351.
- Henke, R. M., Benevent, R., Schulte, P., Rinehart, C., Crighton, K. A., & Corcoran, M. (2016). The effects of telecommuting intensity on employee health. *American Journal of Health Promotion*, 30(8), 604-612.
- Hjálmsdóttir, Andrea, and Valgerður S. Bjarnadóttir. "“I have turned into a foreman here at home”: Families and work–life balance in times of COVID-19 in a gender equality paradise." *Gender, Work & Organization* 28.1 (2021): 268-283.
- Hoe, V. C., Urquhart, D. M., Kelsall, H. L., & Sim, M. R. (2012). Ergonomic design and training for preventing work-related musculoskeletal disorders of the upper limb and neck in adults. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, (8).

- Hughes, J., & Bozionelos, N. (2007). Work-life balance as source of job dissatisfaction and withdrawal attitudes: An exploratory study on the views of male workers. *Personnel Review*.
- İlkkaracan, İ., & Memiş, E. (2021). Transformations in the gender gaps in paid and unpaid work during the COVID-19 pandemic: Findings from Turkey. *Feminist Economics*, 27(1-2), 288-309.
- International Labour Office. (2020). *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond: A Practical Guide*. International Labour Organisation (ILO).
- Ipsen, C., van Veldhoven, M., Kirchner, K., & Hansen, J. P. (2021). Six key advantages and disadvantages of working from home in Europe during COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1826.
- Jensen, C., Finsen, L., Søgaard, K., & Christensen, H. (2002). Musculoskeletal symptoms and duration of computer and mouse use. *International journal of industrial ergonomics*, 30(4-5), 265-275.
- Karunaratne, P. D. (2021). A SWOT analysis of remote working based on review of literature. *International Journal of Business, Technology and Organizational Behavior (IJBTOB)*, 1(4), 253-262.
- Kazekami, S. (2020). Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. *Telecommunications Policy*, 44(2), 101868.
- Kuhn, T. S. (1971). The relations between history and history of science. *Daedalus*, 271-304.
- Kurland, N. B., & Bailey, D. E. (1999). When workers are here, there, and everywhere: A discussion of the advantages and challenges of telework. *Organizational Dynamics*, 28(2), 53-58.
- Lazzari Dodeler, N. L., & Tremblay, D. G. (2010) *Analyse de mesures et services en faveur de la conciliation travail-vie personnelle*.
- Le Moigne, J. L. (1995). On theorizing the complexity of economic systems. *The Journal of Socio-Economics*, 24(3), 477-499.
- Lockwood, N. R. (2003). *Work/life balance. Challenges and Solutions*, SHRM Research, USA, 2(10).
- Lodovici, M. S., Ferrari, E., Paladino, E., Pesce, F., Frecassetti, P., & Aram, E. (2021). *The impact of teleworking and digital work on workers and society*. Study Requested by the EMPL Committee.

- Mann, S., & Holdsworth, L. (2003). The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), 196-211.
- Mann, S., Varey, R., & Button, W. (2000). An exploration of the emotional impact of teleworking via computer-mediated communication. *Journal of managerial Psychology*, 15(7), 668-690.
- 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.
- Mohammed, Z., Nandwani, D., Saboo, A., & Padakannaya, P. (2022). Job satisfaction while working from home during the COVID-19 pandemic: do subjective work autonomy, work-family conflict, and anxiety related to the pandemic matter?. *Cogent Psychology*, 9(1), 2087278.
- Morahan-Martin, J., & Schumacher, P. (2003). Loneliness and social uses of the Internet. *Computers in human behavior*, 19(6), 659-671.
- Morin , E. (2001). *La Méthode. 5. L'humanité de l'humanité. L'identité humaine*, Seuil, Paris, 2001.
- Muralidhar, B., Prasad, D. K., & Mangipudi, D. M. R. (2020). Association among remote working concerns and challenges on employee work-life balance: An empirical study using multiple regression analysis with reference to international agricultural research institute, Hyderabad. *International Journal of Advanced Research in Engineering and Technology*, 11(6).
- Nakazawa, T., Okubo, Y., Suwazono, Y., Kobayashi, E., Komine, S., Kato, N., & Nogawa, K. (2002). Association between duration of daily VDT use and subjective symptoms. *American journal of industrial medicine*, 42(5), 421-426.
- NEGULESCU, O. H., & DOVAL, E. (2021). Ergonomics and time management in remote working from home. *Acta Technica Napocensis-Series: Applied Mathematics, Mechanics, and Engineering*, 64(1-S1).
- Nguyen, M. H., & Armoogum, J. (2021). Perception and preference for home-based telework in the covid-19 era: A gender-based analysis in Hanoi, Vietnam. *Sustainability*, 13(6), 3179.
- Ognodo, R. E. (2021). *La gestion des personnes en période de télétravail [Doctoral dissertation]*. Université du Québec à Rimouski.

- Olayisade, A., & Awolusi, O. D. (2021). The Effect of Leadership Styles on Employee's Productivity in the Nigerian Oil and Gas Industry. *Information Management and Business Review*, 13(1 (I)), 47-64.
- Omoredede, A., Berglund, R., & Backström, T. (2021). The experience of teleworking on health and wellbeing under covid-19 pandemic. In 28th EurOMA Conference.
- Orhan, M. A., Castellano, S., Khelladi, I., Marinelli, L., & Monge, F. (2021). Technology distraction at work. Impacts on self-regulation and work engagement. *Journal of Business Research*, 126, 341-349.
- Ortiz-Lozano, J. M., Martínez-Morán, P. C., & de Nicolás, V. L. (2022). Teleworking in the public administration: an analysis based on Spanish civil servants' perspectives during the pandemic. *Sage Open*, 12(1), 21582440221079843.
- Patanjali, S., & Bhatta, N. M. K. (2022). Work from home during the pandemic: The impact of organizational factors on the productivity of employees in the IT industry. *Vision*, 09722629221074137.
- Perry, S. J., Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wan, M., & Thompson, M. J. (2022). Interruptions in Remote Work: a Resource-based Model of Work and Family Stress. *Journal of Business and Psychology*, 1-19.
- Perry, S. J., Rubino, C., & Hunter, E. M. (2018). Stress in remote work: Two studies testing the Demand-Control-Person model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(5), 577-593.
- Pilon, C. (2013). L'autorisation du télétravail comme acte de confiance.
- Prasad, K. D. V., Vaidya, R. W., & Mangipudi, M. R. (2020). Effect of occupational stress and remote working on psychological well-being of employees: An empirical analysis during covid-19 pandemic concerning information technology industry in hyderabad. *Indian Journal of Commerce and Management Studies*, 11(2), 1-13.
- Pratt, S. G., Rodríguez-Acosta, R., Retzer, K. D., Fosbroke, D. E., & Olsavsky, R. (2019). NIOSH Healthy Work Design and Well-Being Program.
- Prodanova, J., & Kocarev, L. (2021). Is job performance conditioned by work-from-home demands and resources?. *Technology in Society*, 66, 101672.
- Rañeses, M. S., un Nisa, N., Bacason, E. S., & Martir, S. (2022). Investigating the impact of remote working on employee productivity and work-life balance: A study on the business consultancy industry in Dubai, UAE. *International Journal of Business and Administrative Studies*, 8(2), 63.

- Rözer, J., Mollenhorst, G., & Poortman, A. R. (2016). Family and friends: Which types of personal relationships go together in a network?. *Social Indicators Research*, 127, 809-826.
- Rubery, J., & Tavora, I. (2020). The Covid-19 crisis and gender equality: risks and opportunities. *Social policy in the European Union: state of play*, 71-96.
- Salfi, F., D'Atri, A., Amicucci, G., Viselli, L., Gorgoni, M., Scarpelli, S., ... & Ferrara, M. (2022). The fall of vulnerability to sleep disturbances in evening chronotypes when working from home and its implications for depression. *Scientific Reports*, 12(1), 1-10.
- Schneiderman, N., Ironson, G., & Siegel, S. D. (2005). Stress and health: psychological, behavioral, and biological determinants. *Annu. Rev. Clin. Psychol.*, 1, 607-628.
- Shimura, A., Yokoi, K., Ishibashi, Y., Akatsuka, Y., & Inoue, T. (2021). Remote work decreases psychological and physical stress responses, but full-remote work increases presenteeism. *Frontiers in psychology*, 12, 730969.
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13, 229-254.
- Skov, T., Borg, V., & Orhede, E. (1996). Psychosocial and physical risk factors for musculoskeletal disorders of the neck, shoulders, and lower back in salespeople. *Occupational and environmental medicine*, 53(5), 351-356.
- Sostero, M., Milasi, S., Hurley, J., Fernandez-Macías, E., & Bisello, M. (2020). Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide? (No. 2020/05). JRC working papers series on labour, education and technology.
- Taskin, Laurent, and Diane-Gabrielle Tremblay. "Comment gérer des télétravailleurs 1?." *Gestion* 35.1 (2010): 88-96.
- Tavares, A. I. (2017). Telework and health effects review. *International Journal of Healthcare*, 3(2), 30-36.
- Thomé, S., Eklöf, M., Gustafsson, E., Nilsson, R., & Hagberg, M. (2007). Prevalence of perceived stress, symptoms of depression and sleep disturbances in relation to information and communication technology (ICT) use among young adults—an explorative prospective study. *Computers in Human Behavior*, 23(3), 1300-1321.
- Tomei, M. (2021). Teleworking: a curse or a blessing for gender equality and work-life balance?. *Intereconomics*, 56(5), 260-264.

- Toscano, F., & Zappalà, S. (2020). Social isolation and stress as predictors of productivity perception and remote work satisfaction during the COVID-19 pandemic: The role of concern about the virus in a moderated double mediation. *Sustainability*, 12(23), 9804.
- Urbaniec, M., Małkowska, A., & Włodarkiewicz-Klimek, H. (2022). The impact of technological developments on remote working: insights from the polish managers' perspective. *Sustainability*, 14(1), 552.
- Von Glasersfeld, E. (1988). Constructivism as a Scientific Method. *Scientific Reasoning Research Institute Newsletter*, 3(2), 8-9.
- Vyas, L., & Butakhieo, N. (2021). The impact of working from home during COVID-19 on work and life domains: an exploratory study on Hong Kong. *Policy design and practice*, 4(1), 59-76.
- Wahlström, J. (2005). Ergonomics, musculoskeletal disorders and computer work. *Occupational medicine*, 55(3), 168-176.
- Waizenegger, L., McKenna, B., Cai, W., & Bendz, T. (2020). An affordance perspective of team collaboration and enforced working from home during COVID-19. *European Journal of Information Systems*, 29(4), 429-442.
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied psychology*, 70(1), 16-59.
- Wang, Z., Chen, X., & Duan, Y. (2017). Communication technology use for work at home during off-job time and work–family conflict: The roles of family support and psychological detachment. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 33(1), 93-101.
- Weinert, C., Maier, C., & Laumer, S. (2015). Why are teleworkers stressed? An empirical analysis of the causes of telework-enabled stress.
- Wolkoff, P. (2018). Indoor air humidity, air quality, and health—An overview. *International journal of hygiene and environmental health*, 221(3), 376-390.
- Won, A. S., Bailey, J. O., & Yi, S. (2020, June). Work-in-progress—learning about virtual worlds in virtual worlds: How remote learning in a pandemic can inform future teaching. In 2020 6th International Conference of the Immersive Learning Research Network (iLRN) (pp. 377-380). IEEE.

- Wu, H., Song, Q., Proctor, R. W., & Chen, Y. (2022). Family relationships under work from home: exploring the role of adaptive processes. *Frontiers in Public Health*, 10, 307.
- Wütschert, M. S., Pereira, D., Schulze, H., & Elfering, A. (2021). Working from home: Cognitive irritation as mediator of the link between perceived privacy and sleep problems. *Industrial health*, 59(5), 308-317.

