



LES LIENS ENTRE LE TÉLÉTRAVAIL ET LA SANTÉ AU TRAVAIL : UNE REVUE NARRATIVE DE LA LITTÉRATURE

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

© EDAENIAN LUDOLPHINE REDISSIANE DOVONOU SATCHOUA

Septembre 2025

Composition du jury :

Catherine Beaudry, présidente du jury, Université du Québec à Rimouski

Andrée-Anne Deschênes, directrice de recherche, Université du Québec à Rimouski

Charles Côté, évaluateur, Université du Québec à Rimouski

Dépôt initial le 8 août 2025

Dépôt final le 9 septembre 2025

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À RIMOUSKI
Service de la bibliothèque

Avertissement

La diffusion de ce mémoire 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.

Je me dédie ce mémoire,
symbole d'une porte ouverte sur
d'infinies possibilités de réussite.

REMERCIEMENTS

Ce mémoire est le fruit d'un investissement collectif, où la contribution de chacun a une valeur inestimable.

Mon tout premier remerciement va à ma directrice de recherche, madame Andrée-Anne Deschênes, qui m'a inspirée, conseillée et, surtout, encouragée tout au long de ce projet. Sa grande disponibilité et son expertise m'ont permis de me surpasser et de mener ce travail à bien.

Je remercie également l'Université du Québec à Rimouski (UQAR) et les professeurs de ce programme, qui m'ont offert un cadre propice et la matière nécessaire à l'accomplissement de ce cheminement.

Pour finir, je souhaite exprimer toute ma reconnaissance à mes parents et mes amis, qui depuis toujours, ont cru en moi. C'est grâce à vous qu'aujourd'hui, j'ai envie d'apprendre, de grandir et d'aller plus loin.

Merci du fond du cœur !

RÉSUMÉ

Le télétravail se généralise, perçu de plus en plus comme un mode productif d'organisation du travail. Bien qu'avantageux à certains égards, le télétravail est aussi susceptible d'engendrer des effets indésirables, en particulier sur la santé mentale et physique de certains travailleurs. Au lendemain de la crise de COVID-19, les études sur la relation entre le télétravail et la santé au travail ont à tel point proliféré que l'état de la littérature en devient fragmenté. En effet, la relation entre les deux phénomènes varie énormément selon les études, leurs contextes empiriques et les théories mobilisées, entre autres, ce qui occasionne une confusion croissante autour du sujet. Pour pallier cette confusion, la présente recherche entreprend une revue narrative de la littérature afin d'identifier les tendances majeures des écrits actuels et de les synthétiser en catégories théoriques, méthodologiques et contextuelles. Ce travail permettra d'orienter utilement les recherches futures. Un échantillon de 38 articles publiés entre 2000 et 2025 ont été inclus à l'issue d'un tri méthodique. Les résultats issus de cette recherche révèlent un lien paradoxal entre le télétravail et la santé au travail, qui varie en fonction de certains facteurs individuels et organisationnels. Alors que l'étude contribue principalement à orienter les recherches futures, elle a également le potentiel de guider la prise de décision politique et organisationnelle.

Mots clés : Télétravail, santé au travail, risques psychosociaux, risques physiques, stress, troubles musculosquelettiques.

ABSTRACT

Telecommuting is becoming widespread, increasingly seen as a productive mode of organizing work. However, despite its advantages in certain respects, telecommuting can have undesirable effects, particularly on the mental and physical health of some workers. In the aftermath of the COVID-19 crisis, studies on the relationship between telecommuting and workplace health have proliferated to such an extent that the state of the literature has become fragmented. Indeed, the relationship between the two phenomena varies greatly according to the studies, their empirical contexts, the theories mobilized, etc., leading to growing confusion around the subject. To address this confusion, the present research undertakes a narrative review of the literature to identify the major trends and synthesize them into theoretical, methodological, and contextual categories. We hope this will usefully guide future research. A sample of 38 articles published between 2000 and 2025 included following systematic sorting. The results from this research reveal a paradoxical link between telework and occupational health, which varies according to certain individual and organizational factors. While the study mainly contributes to guiding future research, it also has the potential to inform political and organizational decision-making.

Keywords: Telework, occupational health, psychosocial risks, physical risks, stress, musculoskeletal disorders.

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	ix
RÉSUMÉ.....	xii
ABSTRACT	xiv
TABLE DES MATIÈRES	xvi
LISTE DES TABLEAUX.....	xix
LISTE DES FIGURES	xxi
LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES	xxiii
INTRODUCTION GÉNÉRALE.....	1
CHAPITRE 1 CADRE CONCEPTUEL.....	4
1.1 MISE EN CONTEXTE DE LA PROBLEMATIQUE	4
1.2 LE TELETRAVAIL.....	6
1.2.1 Définitions.....	6
1.2.2 Historique, croissance et évolution du télétravail	7
1.2.3 Les enjeux individuels, organisationnels et sociétaux	10
1.3 LA SANTE AU TRAVAIL.....	15
1.3.1 Définition	15
1.3.2 Les risques psychosociaux du travail.....	16
1.3.3 Les risques physiques au travail	18
1.4 CONCLUSION DU CHAPITRE 1.....	21
CHAPITRE 2 MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE	23
2.1 QUESTION ET OBJECTIFS DE RECHERCHE	23
2.1.1 Question générale de recherche	23
2.1.2 Objectif principal et objectifs secondaires	24
2.2 PERTINENCE DE LA RECHERCHE.....	25

2.2.1 Pertinence sociale	25
2.2.2 Pertinence scientifique.....	26
2.3 DEFINITION DES CONCEPTS A L'ETUDE.....	28
2.3.1 Le télétravail.....	28
2.3.2 La santé psychologique au travail	29
2.3.3 La santé physique au travail	30
2.4 RAISONNEMENT DE RECHERCHE	30
2.5 APPROCHE METHODOLOGIQUE.....	31
2.6 LA METHODE DE LA REVUE NARRATIVE DE LA LITTERATURE.....	33
2.7 CONSTITUTION DU CORPUS DE DONNEES.....	35
2.7.1 Critères d'éligibilité des articles	36
2.7.2 Évaluation et sélection des articles.....	38
2.7.3 Extraction et synthèse des résultats	38
2.8 CONSIDERATIONS ETHIQUES	39
2.9 CONCLUSION DU CHAPITRE 2	40
CHAPITRE 3 RÉSULTATS	41
3.1 RESULTAT DE LA RECHERCHE DOCUMENTAIRE	41
3.1.1 Processus de recherche des articles	41
3.1.2 Critères d'inclusion et d'exclusion.....	42
3.2 CARACTERISTIQUES GENERALES DES ARTICLES RECENSES	45
3.3 ANALYSE DE CONTENU	49
3.3.1 Les concepts clés mobilités	49
3.3.2 Les objectifs de l'étude ou les questions de recherches	54
3.3.3 La méthodologie et le mode de collecte des données.....	55
3.3.4 Les cadres théoriques	57
3.3.5 Les principaux résultats obtenus	59
3.3.6 Les avenues de recherche proposées	61
3.4 CONCLUSION DU CHAPITRE 3	63
CHAPITRE 4 DISCUSSION	65
4.1 TELETRAVAIL ET SANTE DES TRAVAILLEURS : UN EFFET PARADOXAL	65

4.2 TELETRAVAIL ET SANTE PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL.....	70
4.2.1 Risques psychosociaux les plus fréquents	70
4.3 TELETRAVAIL ET SANTE PHYSIQUE AU TRAVAIL.....	75
4.3.1 Risques physiques les plus fréquents	75
4.4 MISE EN PERSPECTIVE DES RESULTATS DES ARTICLES SELECTIONNES	80
4.5 CONTRIBUTIONS	81
4.5.1 Contributions théoriques.....	81
4.5.2 Contributions pratiques	82
CONCLUSION GÉNÉRALE	85
ANNEXE I : CONSTITUTION DU CORPUS DE DONNÉES	88
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	90

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1. Concepts clés récurrents dans les articles en anglais	51
Tableau 2. Concepts clés récurrents dans les articles en français.....	53
Tableau 3. Répartition des articles par type de méthodologie	56
Tableau 4. Cadre théorique des études	58

LISTE DES FIGURES

Figure 1. Mots-clés de la recherche en anglais	37
Figure 2. Mots-clés de la recherche en français.....	37
Figure 3. Processus de sélection des articles retenus	44
Figure 4. Tendance des années de publication des articles.....	46
Figure 5. Répartition géographique des articles	47
Figure 6. Nombre d'articles publiés par pays	47
Figure 7. Langue de publication des articles	48
Figure 8. Visualisation en réseau des concepts clés en anglais	50
Figure 9. Visualisation en réseau des concepts clés en français	52
Figure 10. Synthèse des principaux résultats obtenus	61

LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES

GRH	Gestion des ressources humaines
INRS	Institut national de la recherche scientifique
INSPQ	Institut national de santé publique du Québec
ISQ	Institut de la statistique du Québec
OMS	Organisation mondiale de la santé
RPS	Risques psychosociaux
TIC	Technologies de l'information et des communications
TMS	Troubles musculosquelettiques
SELF	Société d'ergonomie de la langue française

INTRODUCTION GÉNÉRALE

Parmi les nouvelles formes d'organisation du travail qui se sont imposées récemment, le télétravail occupe une place importante. Il s'est implanté de manière soudaine aux organisations et aux personnes pendant les confinements consécutifs à la crise sanitaire de la COVID-19, survenue en 2020. Ce mode de travail qui, autrefois limité à des secteurs d'activité et à des travailleurs spécifiques, s'est répandu en devenant le mode de travail privilégié pendant la pandémie pour une vaste majorité de travailleurs dont les activités professionnelles le permettent. En raison de sa capacité à maintenir les activités économiques dans un contexte de distanciation sociale et surtout de son caractère flexible, le télétravail a vu croître sa popularité, et ce, même après la pandémie de la COVID-19.

L'étude de Haddon et Silverstone (1996) souligne déjà que l'apparition des technologies de l'information et des communications (TIC) dans les années 70 et 80 avait favorisé le travail à domicile pour certaines catégories de travailleurs, à savoir les rédacteurs en chef, les analystes, les comptables, etc. Aujourd'hui, avec l'évolution constante des nouvelles technologies de l'information et de la communication, le télétravail n'est plus un privilège réservé à quelques catégories de travailleurs, mais il s'avère désormais accessible à une large diversité de professions. Les organisations comme les travailleurs y recourent désormais pour diverses raisons d'ordre économique et social (Binet et al., 2021).

Face à ce recours massif au télétravail, il est important de s'interroger sur ses effets, tant pour les organisations que pour les travailleurs. Plusieurs études relèvent les avantages liés au télétravail, notamment pendant la pandémie. Alors que ces avantages ne sont plus à prouver, il convient également d'adopter une posture permettant de tourner le regard sur les

inconvénients de ce mode de travail, afin d'adapter les pratiques et les politiques de gestion des personnes. Notamment, en ce qui a trait aux inconvénients de ce mode de travail, de plus en plus d'études soulignent les effets potentiels du télétravail sur la santé physique et psychologique des travailleurs, qui seraient exposés à des risques délétères pour leur santé.

Depuis le début de la pandémie, les études portant sur les effets du télétravail sur les individus se sont multipliées. Ces études, qui varient en fonction de plusieurs facteurs, notamment le contexte empirique, les théories mobilisées ou les milieux étudiés, ne permettent pas de mesurer de façon globale les effets du télétravail sur la santé des travailleurs. C'est dans cette optique que notre étude a pour objectif de décrire et d'analyser l'état des connaissances quant aux liens entre le télétravail et la santé au travail des travailleurs à travers une revue narrative de la littérature. Cette méthode nous permet de mobiliser la littérature portant sur le télétravail et sur la santé physique et mentale et ainsi de brosser le portrait actuel des connaissances quant aux liens existants entre le télétravail et la santé des travailleurs, de même que différents facteurs influençant ces liens.

Le présent travail de recherche repose sur quatre chapitres, dont le premier présente le cadre conceptuel de l'étude qui comporte la mise en contexte de la problématique et la définition des principaux concepts mobilisés. Le second chapitre expose la démarche méthodologique de la recherche, qui prend en compte la question et les objectifs de recherche, la pertinence scientifique et sociale de l'étude, la définition des concepts à l'étude, le raisonnement de recherche, l'approche méthodologique, les méthodes d'analyse des données et enfin, les considérations éthiques. Le chapitre 3, quant à lui, présente les résultats issus de la recherche documentaire, en mettant en lumière les caractéristiques générales des articles sélectionnés ainsi que l'analyse de leur contenu. Pour finir, le chapitre 4 discute les liens entre le télétravail et la santé des travailleurs à la lumière des résultats issus des articles analysés.

CHAPITRE 1

CADRE CONCEPTUEL

Dans ce premier chapitre, nous proposons de présenter un état des lieux de la situation actuelle en ce qui concerne le télétravail et la santé au travail. La première partie est consacrée à contextualiser la problématique de l'étude. Dans un second temps, nous retracions l'historique et l'évolution du télétravail, tant à l'échelle mondiale qu'au sein des organisations. Une définition précise de ce concept sera ensuite fournie, accompagnée d'une analyse de ses enjeux aux niveaux individuel, organisationnel et sociétal. Par ailleurs, le second concept clé de cette recherche, à savoir la santé au travail, est abordé sous ses différentes dimensions. Nous détaillons notamment les deux concepts qui lui sont connexes, soit les risques psychosociaux et les risques physiques au travail.

1.1 MISE EN CONTEXTE DE LA PROBLEMATIQUE

La crise sanitaire de la COVID-19 observée quelques années en arrière¹ a bouleversé le monde en donnant lieu à des changements inattendus et dramatiques. Ces changements se traduisent par des crises économiques, des pertes massives d'emplois, des confinements et la fermeture des frontières, entre autres. Toutefois, cette crise sanitaire a également favorisé l'accélération de l'innovation dans plusieurs secteurs d'activité, donnant lieu à de nouvelles pratiques et à de nouvelles formes d'organisation du travail (Saba et al., 2021).

¹ C'est en décembre 2019 que le coronavirus causant la COVID-19 a été détecté pour la première fois à Wuhan en Chine. Après la Chine, la COVID-19 s'est étendue à travers le monde. Le 11 mars 2020, l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) a déclaré que l'élosion de COVID-19 était devenue une pandémie (Ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec, 2025).

Le télétravail comme nouveau mode de travail s'est imposé sous l'effet de la crise sanitaire et s'est révélé comme l'une des solutions incontournables au contexte de distanciation sociale et de maintien des activités économiques. Parallèlement, il a également offert une réponse partielle à plusieurs difficultés que rencontraient déjà certains travailleurs avant la crise, comme l'épuisement professionnel (burn-out), l'ennui au travail (bore-out), la démotivation et la perte de sens au travail causées par la routine quotidienne, tant dans la vie active qu'en entreprise (Lederlin, 2020). De plus, des études de Salomon et Trempliers (1993, cités dans Montreuil et Lippel, 2003), il ressort que sur un échantillon de 91 gestionnaires, 50 % d'entre eux considèrent le télétravail comme un moyen d'accroître la productivité et la qualité du travail. Il faut noter que ce concept de télétravail existait bien avant la pandémie, mais n'était pas aussi répandu qu'aujourd'hui. Felstead et Jewson (2000, cités dans Montreuil et Lippel, 2003) ont montré qu'il est difficile de mesurer la portée du télétravail à cause des différentes définitions qu'on lui donne. En 1996, ces deux auteurs se sont concentrés sur les personnes passant au moins la moitié de leur temps en travail à domicile et il ressort de leur analyse que dans les pays de l'Europe, le Danemark avait la plus forte proportion de télétravailleurs (11 %) et la Belgique suivait avec un pourcentage de 10,1 %. Aux États-Unis, seulement 3,6 % de la main-d'œuvre affirmait travailler à temps plein à domicile avant la pandémie, et au plus fort de la crise, environ 70 % travaillaient à domicile ou à distance (Beckel et Fisher, 2022). Similairement, au Canada, le pourcentage de la population travaillant à domicile a connu une forte augmentation de 2016 à ce jour. En effet, le pourcentage des télétravailleurs est passé de 7 % en mai 2016 à 24 % en juillet 2022, ce mode de travail s'étant largement diffusé dans les organisations (Wray, 2024).

Conséquemment, plusieurs chercheurs se penchent sur les effets du télétravail sur la santé des personnes. La santé au travail revêt aujourd'hui d'une importance capitale, notamment en raison de l'accroissement des problèmes de santé physique et psychologique constatés dans les milieux de travail et des conséquences économiques qu'ils engendrent

(Institut de la Statistique du Québec [ISQ], 2023). Ainsi, le télétravail ne présenterait pas que des avantages. En effet, les conditions de travail liées au télétravail peuvent entraîner des répercussions sur la santé physique et sur la santé psychologique des travailleurs. Plusieurs inconvénients sont cités par les chercheurs, comme les troubles gastro-intestinaux, l'augmentation du temps de visionnement des écrans, l'augmentation des troubles oculaires, une mauvaise alimentation, les risques d'obésité, le stress, l'épuisement, l'anxiété, la dépression, la tristesse, etc. (Furuya et al., 2022). Également, Montreuil et Lippel (2003) ont étudié un échantillon de personnes ayant des différences d'âge, de sexe et travaillant dans un contexte de télétravail. Leur étude a montré que sur 33 télétravailleurs, 18 d'entre eux, soit 54,5 %, se sont plaint de douleurs dans les membres supérieurs qui sont dues à un mobilier inadéquat, ce qui représente un risque pour leur santé, et parallèlement, un risque de diminution de la productivité au sein des organisations.

Ainsi, compte tenu de l'état actuel des écrits et de l'ampleur des études publiées dans les cinq dernières années sur le sujet, cette étude poursuit l'objectif de se pencher sur les effets du télétravail sur la santé des personnes. Pour mieux appréhender les contours de l'objet de l'étude, il est nécessaire de définir les concepts clés. Les prochaines sections y sont dédiées.

1.2 LE TELETRAVAIL

1.2.1 Définitions

La recherche de la flexibilité du travail et au travail a favorisé la croissance de différents modes de travail adoptés par les entreprises selon leur contexte d'évolution. L'une des formes de flexibilité permettant de travailler à partir de n'importe quel endroit et à n'importe quel moment est le télétravail. Ce mode de travail implique donc une dispersion

spatiale et temporelle du personnel (Taskin, 2010). Selon Vayre (2019, p. 5), le télétravail peut être considéré comme :

Un terme générique qui renvoie à une forme régulière et formelle d'organisation et de réalisation des activités professionnelles, se déroulant totalement ou partiellement à distance (c'est-à-dire effectuée en dehors des locaux de l'employeur au moins un jour par semaine) et via l'utilisation des technologies de l'information et de la communication.

Dans le même ordre d'idées, Taskin et Vendramin (2004) définissent le télétravail comme étant l'exercice d'une activité professionnelle à distance au moyen d'une TIC, en dehors de l'endroit où les résultats de cette activité sont attendus et en dehors de toute possibilité physique de contrôle de cette activité par un responsable. Il confère une certaine autonomie au travail. Cependant, certains auteurs dissocient le télétravail du travail à distance. Pour eux, le télétravail serait caractérisé par une dispersion spatiale et/ou temporelle, par la fréquence de l'arrangement et par l'usage des TIC, tandis que le travail à domicile ou le travail à distance ne fait pas nécessairement recours à la technologie (Taskin, 2006). Aguiléra et al. (2016) proposent, quant à eux, quatre critères selon lesquels le télétravail pourrait être défini: 1) la relation salariale, qui repose sur le contrat de travail du salarié déterminant les heures en télétravail (les consultants et les pigistes en sont donc exclus) ; 2) la contrainte spatiale, qui caractérise le lieu où le travail est effectué et qui devient flexible ; 3) l'échelle géographique, qui est la nécessité du travailleur de maintenir le contact périodique entre le lieu habituel de travail et le lieu de télétravail ; et enfin 4) la fréquence, qui implique que le télétravail doit s'effectuer sur une base régulière et non occasionnelle.

1.2.2 Historique, croissance et évolution du télétravail

Dans la littérature, le télétravail est présenté comme un concept qui existait bien avant la pandémie. Selon Torten et al. (2016), le télétravail a vu le jour dans les années 1970 en

réponse à la crise pétrolière et aux préoccupations liées aux déplacements des travailleurs qui devaient se rendre au bureau et en revenir quotidiennement. À cette époque, le télétravail servait entre autres à des fins d'ordre écologique, afin de réduire les coûts du transport et des infrastructures pour les entreprises (Taskin, 2003). Depuis cette période, plusieurs auteurs ont prédit l'évolution imminente du télétravail (Aguiléra et al., 2016). Pourtant, après l'avènement du télétravail, de nombreuses expériences ont été réalisées au sein des organisations, mais sans grand succès. En effet, malgré la démonstration de la viabilité du télétravail, comme la réduction de l'encombrement des villes et le changement des modalités de travail, son expérimentation n'a pas abouti (Valenduc et Vendramin, 1997). Les raisons de cet échec se résument entre autres par l'opposition des syndicats, le coût des technologies nouvelles, la nécessité de changer de style d'encadrement et d'organisation du travail et celle d'assurer la protection de l'information (Europe Sociale, 1995, cité dans Taskin, 2003). En France, par exemple, le télétravail peinait à s'imposer. Une enquête de la DARES publiée en 2017 révélait que seulement 3 % des travailleurs le pratiquaient régulièrement et 7 % de manière occasionnelle et ceux qui y recouraient le plus (61 %) étaient des cadres exerçant dans les domaines de l'informatique et des télécommunications (Binet et al., 2021). Tandis que certaines organisations adoptaient progressivement cette pratique pour attirer davantage de talents, d'autres restaient réticentes face aux enjeux qu'elle impliquait.

Au Canada, en 2012, la croissance des appareils électroniques comme les tablettes et les téléphones intelligents, ainsi que l'essor des réseaux Wi-Fi, ont favorisé le développement du « nomadisme », une tendance émergente du travail à distance qui offrait aux travailleurs plus de souplesse et la possibilité de gérer leur temps en fonction de leurs responsabilités personnelles (Battams, 2013).

Si, auparavant, les entreprises avaient la liberté de choisir le mode de travail de leurs employés, la crise sanitaire survenue en 2019 a bouleversé cette dynamique. Les

confinements successifs ont contraint de nombreuses organisations à adopter le télétravail pour maintenir leurs activités et pour permettre aux employés de continuer à travailler malgré les mesures de distanciation sociale imposées par les autorités sanitaires (Binet et al., 2021). En France, le nombre de télétravailleurs a explosé, atteignant jusqu'à 30 % pendant le premier confinement (Binet et al., 2021). Au Canada, la population travaillant à domicile s'est aussi largement accrue. Selon Wray (2024), le pourcentage des télétravailleurs est passé de 7 % en mai 2016 à environ 24 % en juillet 2022. Au plus fort de la pandémie, aux États-Unis, environ 70 % de la main-d'œuvre travaillait à domicile ou à distance, alors que seulement 43 % déclaraient télétravailler au moins partiellement avant la crise (Beckel et Fisher, 2022).

Après la pandémie, de nombreuses organisations ont adapté le télétravail aux nouvelles réalités postpandémiques en élargissant leurs politiques et les critères d'application du travail à distance (Tremblay, 2024). L'objectif est d'offrir davantage de flexibilité aux employés, qui, pour la plupart, se sentent épanouis dans ce mode de travail (Chopin, 2024 ; Furuya et al., 2022), tout en respectant les besoins de l'organisation. Ainsi, de nouvelles formes d'organisation du travail, plus flexibles, émergent, et s'adaptent aux spécificités de chaque entreprise. Parmi ces formes d'organisation du travail, on distingue le « *flex office* » qui permet aux employés d'adopter une posture nomade au sein de l'entreprise, alors que le « *full remote* » représente quant à elle, la forme la plus extrême, accordant aux travailleurs une autonomie totale dans l'exercice de leurs fonctions à distance (Malenfer, 2021). Par ailleurs, même si le télétravail s'est montré avantageux pour certains acteurs, d'autres préfèrent se rendre régulièrement sur le lieu de travail pour jouir des avantages de la présence (Tremblay, 2024). Ainsi, le travail hybride, qui repose sur l'utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC) pour connecter les lieux de travail, est une forme d'organisation du travail généralisée dans cette période postpandémique, pour assurer la continuité entre le bureau et le domicile et pour répondre aux besoins et intérêts des individus et des organisations (Chabault et Jiollent, 2024).

Malgré cette adaptation du télétravail aux réalités actuelles, les questions liées aux besoins de flexibilité et de relations sociales significatives des travailleurs, ainsi que l’adéquation avec les besoins organisationnels, persistent (Deschênes, 2024). Quels sont donc les enjeux du télétravail sur les plans individuel, organisationnel et sociétal ? La prochaine section en fait état.

1.2.3 Les enjeux individuels, organisationnels et sociétaux

1.2.3.1 Les enjeux individuels

Dans un état d’urgence sanitaire, la pandémie a généré un climat d’anxiété partout dans le monde, et encore plus chez les individus en situation de précarité financière qui devaient se maintenir en emploi (Saba et al., 2021). Le télétravail s’est donc avéré une solution idéale pour poursuivre les activités professionnelles dans un contexte de confinement. À la suite de cette expérience précipitée, les entreprises et les individus se sont adaptés à cette nouvelle forme d’organisation du travail. Toutefois, la distance induite par le télétravail, l’usage des TIC et le fait de travailler à partir du domicile soulèvent plusieurs enjeux sur le plan individuel. Si plusieurs conséquences positives ont été documentées, de nouveaux risques ont aussi apparu.

Selon un rapport de l’Institut national de recherche et de sécurité (INRS) sur l’évaluation des effets psychologiques du télétravail (Planchard et Velagic, 2020), la plupart des télétravailleurs perçoivent le télétravail comme la solution aux maux dont ils souffraient avant la pandémie. Ils évoquent comme raison la sérénité au travail, le moindre sentiment de stress et de fatigue, une meilleure concentration et une meilleure productivité, l’avantage de ne pas utiliser le transport et une meilleure qualité de vie au travail et hors travail. De plus,

certains d'entre eux considèrent ce mode de travail comme une opportunité pour mieux gérer leur temps. À cet égard, une étude comparative de Wray (2024) révèle que les télétravailleurs ont 56 % de chances de réaliser des tâches personnelles parallèlement à leurs tâches professionnelles rémunérées, contre seulement 45 % pour ceux travaillant en présentiel. Ainsi, pour certaines catégories de télétravailleurs, notamment pour les pères et les mères, la perception positive du travail à domicile est amplifiée, car ils peuvent passer davantage de temps avec leurs enfants. Cette flexibilité dans la gestion du temps constitue un avantage par rapport à ceux travaillant en présentiel (Wray, 2024).

Cependant, ce mode de travail fait apparaître de nouveaux risques susceptibles de nuire aux individus, aux organisations et à la société. En effet, le télétravail a des retombées mitigées sur l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale. Selon Aguiléra et al. (2016), le recours au télétravail vise à réduire les tensions grandissantes entre la vie professionnelle et familiale des travailleurs, surtout chez les femmes et pour les personnes qui doivent effectuer de longs trajets pour se rendre au travail. Toutefois, plusieurs études montrent aujourd'hui que le télétravail constitue un risque d'intrusion dans la vie privée (Chopin, 2024; Helminen et Ristimäki, 2007; Ollivier, 2017). En effet, certains travailleurs ont de la difficulté à concilier leurs vies professionnelles et personnelles en travaillant chez eux. La barrière entre vie personnelle et professionnelle se trouve parfois brisée quand la charge de travail devient accrue et que les heures de travail s'allongent pour les travailleurs (Tremblay et al., 2006). Tremblay et al. (2006) ont classé selon l'ordre d'importance les inconvénients du télétravail sur les personnes : 1) l'isolement professionnel ; 2) l'ingérence du travail dans la vie personnelle ; 3) moins de rapports sociaux avec les collègues de travail ; 4) l'allongement des heures travaillées ; 5) le manque de possibilité d'avancement de carrière ; 6) le manque de temps ou impression de manquer de temps ; 7) travailler seul ; 8) la réduction du pouvoir d'influence au bureau ; 9) le manque de possibilités de formation et enfin, 10) le stress en général.

Ajouté à ces inconvénients du télétravail sur les personnes, Chopin (2024) explique comment l'accélération numérique associée au télétravail donne naissance à de nouveaux risques qui menacent la santé des travailleurs. En effet, le télétravail expose davantage les travailleurs à la surcharge informationnelle et à des obligations de disponibilités immédiates sans tenir compte du temps et du lieu de travail, ce qui constitue une violation des normes professionnelles du respect de l'autre (Chopin, 2024).

1.2.3.2 Les enjeux organisationnels

Les organisations, pendant la crise, ont pu tirer grand profit du télétravail en maintenant leurs activités dans un contexte de distanciation. Cet appétit pour le travail à distance de leurs employés s'est maintenu après la pandémie, mais à moins grande échelle. Selon Ollivier (2017), le télétravail présente un grand intérêt pour les entreprises qui trouvent leur compte dans une réduction des infrastructures, une croissance de la productivité et un niveau d'engagement et de fidélité plus fort chez les travailleurs.

Le plus grand enjeu du télétravail sur l'organisation est la nécessité de réorganiser le travail. À ce propos, Taskin (2006) explique pourquoi la diffusion du travail à domicile ne peut se faire sans l'implantation de nouvelles politiques de travail, voire une nouvelle culture organisationnelle. En effet, pour lui, le vrai enjeu est la capacité à gérer le travailleur dans un contexte de déspatialisation non seulement physique, mais aussi psychologique, liée à son environnement de travail. Dans le même ordre d'idées, selon une étude de Aguiléra et al. (2016), 77 % des entreprises bretonnes ne pratiquant pas le télétravail donnent comme raison l'incompatibilité du travail à distance avec leur mode de management. En réalité, le télétravail n'implique pas seulement une réorganisation du travail, mais fait aussi appel à une stratégie de management compatible et adaptée au télétravail. Selon Storhaye et Bouvard (2013), certains gestionnaires redoutent de ne pas être en mesure d'appliquer leur style de

management qui allie l'efficacité au contrôle en exerçant un suivi efficace du travail effectué à distance. Pour d'autres gestionnaires, leurs craintes s'inscrivent dans une perspective collective. Pour eux, la distanciation est un frein à la socialisation, ce qui pourrait engendrer une perte de la culture d'entreprise et une diminution du sentiment d'appartenance des travailleurs (Storhaye et Bouvard, 2013).

Également, le télétravail influence la politique de confidentialité au sein des organisations. Selon Ollivier (2017, p. 38), « développer le télétravail ou le management à distance, c'est potentiellement prendre le risque de voir certaines données sensibles être transmises à des destinataires indélicats ou à risque ». En effet, l'adoption du télétravail comme mode de travail priorisé pendant la période pandémique a provoqué une accélération technologique exposant les organisations à un risque élevé d'attaque cybercriminelle (Chopin, 2024). Dans le cadre du télétravail, une étude de Trend Micro (cité dans de Freminville, 2021), révèle que la moitié des employés admettent utiliser des raccourcis pour le partage de fichiers confidentiels au lieu de recourir aux mécanismes de partage fiables. Par ailleurs, certains télétravailleurs recourent à des applications personnelles sur leurs outils professionnels, compromettant ainsi la sécurité des données de l'entreprise (de Freminville, 2021). Dans plusieurs organisations, cette situation s'explique par l'absence d'outils de travail adaptés et de processus techniques spécifiques au télétravail. Par conséquent, l'implémentation de nouvelles technologies visant à protéger les données s'impose comme une nécessité, mais elle peut engendrer des coûts supplémentaires pour l'entreprise (Chopin, 2024). Ces coûts incluent notamment l'investissement requis, l'expertise nécessaire pour former le personnel aux outils technologiques, ainsi que l'augmentation de la charge de travail des équipes informatiques.

1.2.3.3 Les enjeux sociétaux

Les enjeux du télétravail ne se résument seulement pas aux niveaux individuel et organisationnel, mais aussi au niveau sociétal.

Au nombre des avantages du télétravail sur le plan social, le plus abordé par les auteurs est la diminution de la circulation des personnes. Selon Ollivier (2017), ce mode de travail a de réelles retombées sur la réduction de l'empreinte carbone des citoyens, surtout aujourd'hui dans les grandes villes où la pollution et la congestion routière sont sans précédent. Également, dans une vision écologique, le télétravail réduit les investissements liés à la construction et à l'entretien des infrastructures routières, des places de stationnements, facilite le contrôle routier et diminue le recyclage des carcasses automobiles. Il pourrait également réduire la consommation d'énergie au sein des entreprises qui l'adoptent grâce à une utilisation optimisée des espaces de travail. Cependant, le télétravail entraîne simultanément une augmentation de la consommation énergétique des salariés travaillant depuis leur domicile (Aguiléra et al., 2016), notamment en raison de l'usage accru de la vidéoconférence et de l'infonuagique (Oo et al., 2023).

Malgré ces avantages cités, le télétravail constitue en lui-même un frein à la cohésion sociale, car les interactions sociales sont moins développées quand les individus sont chez eux (Ollivier, 2017). Les recherches de Duchêne et al. (2024) montrent qu'avec le télétravail, de nombreuses personnes privilégient des logements plus spacieux et confortables, souvent situés en périphérie des centres-villes. Cette migration vers des zones éloignées, combinée à la baisse de fréquentation des bureaux et des quartiers d'affaires, engendre des conséquences économiques et sociales importantes. La réduction de l'activité dans les restaurants, boutiques et services locaux entraîne une chute du chiffre d'affaires des commerçants, une perte d'attractivité sociale de ces espaces et, par conséquent, une diminution des recettes

fiscales pour les collectivités (Duchêne et al., 2024). En plus des conséquences sur la vitalité des centres-villes, l'effet du télétravail sur la santé psychologique des travailleurs confronte la société à une hausse des inégalités et des troubles psychologiques l'amenant à s'adapter en réformant les politiques publiques et en investissant dans le soutien à la santé mentale (Ollivier, 2017).

En somme, le télétravail, bien qu'existant depuis plusieurs années, restait peu répandu avant la crise sanitaire. Cependant, il a permis à de nombreuses organisations et travailleurs de poursuivre leurs activités durant cette période critique marquée par la distanciation sociale. Son utilité a conduit à son expansion rapide, faisant de lui aujourd'hui l'un des modes de travail privilégiés dans plusieurs organisations. Malgré ses nombreux avantages, le télétravail est aussi susceptible d'exercer une influence significative sur la santé des travailleurs. La prochaine section s'attarde au concept de la santé des travailleurs.

1.3 LA SANTE AU TRAVAIL

1.3.1 Définition

Dans l'optique de servir la performance organisationnelle, l'art de gérer requiert d'accorder une attention particulière aux personnes. Les questions de santé, de sécurité et de bien-être au travail ont longtemps été oubliées dans les travaux en gestion de ressources humaines (GRH). Elles font aujourd'hui l'objet de recherche au même titre que les autres activités de la GRH, comme la gestion des carrières, le recrutement ou encore la motivation des collaborateurs (Chakor et al., 2015). Alors que les chercheurs privilégiaient une approche « fonctionnelle » et « mécaniste » des ressources humaines à la fin des années 1990, la santé au travail était marginalisée et abordée de façon indirecte (Edey Gamassou et al., 2018). Progressivement, il s'en est suivi plus tard une prise de conscience des chercheurs qui a abouti à un intérêt grandissant pour de nombreux concepts associés à la santé au travail,

comme le harcèlement, le bien-être psychologique, les risques psychosociaux, le stress, etc. Cet accroissement des travaux a fait apparaître de nouvelles approches pluridisciplinaires en matière de santé comme la psychologie au travail, la clinique du travail et l'ergonomie physique et cognitive, entre autres (Chakor et al., 2015).

Selon Landry et al. (2023), la santé au travail est un état de bien-être physique, mental et social qui ne consiste pas seulement en l'absence de maladie. Elle englobe les dimensions physiques et psychologiques et se distingue par l'absence de risques psychosociaux caractérisés par le stress, l'épuisement professionnel. Landry et al. (2023) proposent dix composantes déterminantes de la santé des travailleurs, couvrant à la fois la prévention des risques et favorisant le bien-être des travailleurs. Ces composantes sont les suivantes : 1) les caractéristiques du travail ; 2) l'implication et le développement des employés ; 3) les relations avec les collègues ; 4) les relations avec le supérieur ; 5) les comportements de leadership ; 6) les relations avec les clients ; 7) la responsabilité sociale de l'entreprise ; 8) la culture de soutien, de respect et de justice ; 9) la conciliation travail-famille, et 10) la sécurité de l'environnement de travail.

La santé au travail repose sur l'absence de risques psychosociaux et physiques (Landry et al., 2023). Explorons ces deux dimensions afin de mieux saisir l'essence de ce concept.

1.3.2 Les risques psychosociaux du travail

Selon Koenig (2018, p. 36), « les risques psychosociaux sont définis comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental ». Laforest et al. (2018, p. 267) les définissent comme étant « des facteurs qui sont

liés à l'organisation du travail, aux pratiques de gestion, aux conditions d'emploi et aux relations sociales qui augmentent la probabilité d'engendrer des effets néfastes sur la santé physique et psychologique des personnes exposées ». Les risques psychosociaux (RPS) font partie des risques professionnels les plus récemment identifiés selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS) (Chakor et al., 2015). Ils constituent des risques, car ils affectent la santé mentale des travailleurs en provoquant des troubles psychologiques et plus les travailleurs y sont exposés, plus leurs situations s'aggravent. Les facteurs de risque psychosociaux les plus souvent reconnus sont la demande psychologique (charge de travail), la latitude décisionnelle (autonomie), le soutien social des collègues et du supérieur, la reconnaissance au travail et la justice organisationnelle (Laforest et al., 2018 ; Niedhammer et al., 2007).

Le stress, la dépression, le harcèlement et l'épuisement professionnel constituent également des risques identifiés que Chakor et al. (2015) qualifient de « nouveaux maux » du siècle. Selon Chakor et al. (2015), le stress serait le principal risque psychosocial qui attire l'attention des chercheurs. Blaug et al. (2007, cités dans Sohail et Rehman, 2015) définissent le stress au travail comme la résultante d'un déséquilibre entre les exigences du travail et les capacités et compétences d'un employé face à ses exigences. Dans ce cas, le stress engendre des réactions physiques et mentales indésirables qui nuisent à la santé mentale comme à la santé physique (Sohail et Rehman, 2015).

En matière de risques psychosociaux, Desrumaux (2019) souligne que le harcèlement constitue une source majeure de stress pour les travailleurs. Il se caractérise généralement par la répétition de comportements, de paroles ou d'actes agressifs, qu'ils soient psychologiques ou physiques, dirigés contre un individu. Dans les organisations, l'absence de soutien de la hiérarchie et des collègues, ainsi que le manque d'intervention de l'entourage professionnel, peut agraver les effets du harcèlement et entraîner de graves conséquences sur la santé mentale des victimes (Desrumaux, 2019).

D'autres risques psychosociaux incluent le manque d'autonomie décisionnelle, qui se traduit par une absence de contrôle sur son travail et par une incapacité à exercer pleinement ses compétences professionnelles, ce qui peut constituer un facteur de risque significatif (Institut national de santé publique du Québec [INSPQ], 2024b). Par ailleurs, la charge de travail représente également un risque majeur pour la santé des travailleurs. Une quantité de travail excessive, des exigences intellectuelles élevées et des contraintes de temps irréalistes peuvent entraîner des troubles mentaux, des maladies musculosquelettiques et des pathologies cardiovasculaires chez le personnel (INSPQ, 2024a).

Selon l'INSPQ (2024b), un manque de reconnaissance de la part des supérieurs hiérarchiques peut constituer un risque psychosocial et physique pour les travailleurs. Cette reconnaissance prend en compte les efforts fournis, les réalisations, la rémunération, l'estime, le respect, la promotion, etc. (Renault, 2007). Par ailleurs, l'absence de soutien social, tant de la part des supérieurs que des collègues, représente également un facteur de risque. Ce soutien devrait se traduire par des pratiques de gestion favorisant l'écoute, l'empathie et l'ouverture, ainsi que par une collaboration et une assistance entre collègues (INSPQ, 2024c).

1.3.3 Les risques physiques au travail

La notion de risque fait allusion à un danger, à une menace pour une cible qui y est exposée (Dakhlaoui, 2011). Autrefois, les travailleurs acceptaient les risques inhérents à leur métier, comme les risques de chute pour les maçons, qui faisaient partie intégrante de leur activité (Gollac et al., 2000). Aujourd'hui, bien que la conscience des risques persiste, ceux-ci ne sont plus perçus comme inhérents au métier, car la sécurité et le bien-être des travailleurs est devenu une priorité. La santé et la sécurité au travail sont d'ailleurs encadrées

par des lois, au Québec comme dans la plupart des pays occidentaux². Ainsi, la présence de risques au travail est souvent attribuée aux conditions de travail, que seuls les employés peuvent pleinement percevoir (Gollac et al., 2000). Une étude de l’Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE, 2002, citée dans Dakhlaoui, 2011) conclut que 42 % des personnes touchées par des affections des membres supérieurs et 41 % de celles qui souffrent de douleur de dos en rendent responsable leur travail actuel ou passé. Depuis la fin du XIX^e siècle, l’évolution des activités de production, des contenus des tâches, de l’intensité du travail et de son organisation temporelle remet en question la différence entre les conditions de travail traditionnelles et celles issues de la modernité. Selon Jubert (2019), les transformations des formes d’organisation du travail et des risques qu’elles engendrent redéfinissent profondément ces relations.

Dakhlaoui (2011) présente trois facteurs de risques physiques en milieu de travail. Tout d’abord, les facteurs d’ambiance, caractérisés par le bruit et l’éclairage sont susceptibles de dégrader la santé du travailleur qui s’y expose sur une longue période créant des conséquences comme la surdité professionnelle et les troubles de vision. Ensuite, les postures, les gestes inconfortables qui résultent des tâches demandant beaucoup d’effort physique au travail peuvent engendrer les troubles musculosquelettiques (TMS) qui entraînent les travailleurs dans une phase de douleur insupportable. Enfin, les risques d’accident au travail, qui représentent la conséquence d’un défaut de sécurité au travail.

Selon Ha et al. (2012), les risques physiques englobent essentiellement les contraintes physiques de travail comme les mouvements de force, des postures extrêmes, les répétitions

² Par exemple, au Québec, la *Loi sur la santé et sécurité du travail* (LSST) porte sur la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Aussi, la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) instaure un régime d’indemnisation pour des blessures ou maladies causées par le travail. Elle prévoit le paiement d’indemnités lorsque nécessaire, la fourniture de soins de santé et la réadaptation (CNESST, 2025).

fréquentes de gestes, l'utilisation d'outils vibrants, etc. Les risques physiques au travail exposent les personnes à diverses conséquences délétères comme les blessures, les troubles musculosquelettiques, le cancer, le diabète, les maux de tête, les troubles du sommeil, les troubles d'appétit, la fatigue physique, etc. (Landry et al., 2023).

Si l'étude de la santé et de la sécurité au travail s'est initialement intéressée aux risques physiques de certains secteurs plus à risque, comme la construction, la manutention ou l'agriculture, l'intérêt des chercheurs s'est déplacé vers d'autres types de risques physiques dans les dernières années. En effet, avec l'essor du secteur tertiaire, les chercheurs ont accordé une attention particulière aux interactions entre les charges physiques et cognitives dans les environnements de travail informatisés, où les tâches répétitives et les postures prolongées peuvent entraîner des troubles musculosquelettiques et une fatigue mentale accrue pour les travailleurs (Wisner, 2015).

À ce sujet, l'ergonomie, une discipline visant à améliorer les conditions de travail et à prévenir les risques professionnels, a émergé durant la Seconde Guerre mondiale. Son développement repose sur un large éventail de disciplines scientifiques, notamment l'anthropométrie, la biomécanique, la physiologie et la psychologie du travail (Falzon, 2004). Dans les années 1970, la Société d'ergonomie de langue française (SELF) a proposé la définition suivante de l'ergonomie, qui est largement adoptée, encore aujourd'hui : « L'ergonomie peut être définie comme l'adaptation du travail à l'homme, ou, plus précisément, comme la mise en œuvre de connaissances scientifiques relatives à l'homme et nécessaires pour concevoir des outils, des machines et des dispositifs qui puissent être utilisés avec le maximum de confort, de sécurité et d'efficacité » (Falzon, 2004, p. 17). Les ergonomes, experts de cette discipline, étudient les conditions de travail en tenant compte des aspects physiques, cognitifs et organisationnels. Leur objectif est d'adapter l'environnement de travail aux capacités et aux besoins des individus afin d'améliorer leur

bien-être et leur performance. Pour ce faire, ces spécialistes de l'ergonomie analysent les postures, les gestes, l'aménagement des espaces, ainsi que les interactions entre l'humain et les outils technologiques (Barcenilla et Bastien, 2010).

En réponse aux risques physiques et psychosociaux liés au travail, des pratiques ergonomiques ont été développées pour préserver la santé des travailleurs. Parmi ces solutions, l'aménagement des postes de travail permettant d'ajuster la hauteur des écrans et des sièges pour éviter les tensions musculaires, tandis que l'optimisation des gestes et postures favorise une répartition équilibrée des efforts (Bourai, 2023). L'amélioration de l'éclairage contribue à réduire la fatigue visuelle, tandis que la mise en place d'espaces de récupération favorise le bien-être et la concentration. Ces ajustements visent à limiter les troubles musculosquelettiques, la fatigue mentale et le stress liés aux contraintes professionnelles (Binet et al., 2021; Bourai, 2023).

1.4 CONCLUSION DU CHAPITRE 1

En conclusion de ce premier chapitre, le télétravail, l'une des nouvelles pratiques organisationnelles émergentes de la crise sanitaire, s'est imposé comme une solution efficace pour maintenir l'activité économique en temps de crise. Pour les organisations, ce mode de travail offre des avantages tels que la réduction des infrastructures physiques et un engagement accru des employés. À l'échelle sociétale, il contribue à réduire l'empreinte carbone ainsi que les investissements liés à la construction d'infrastructures routières et autres. Cependant, pour les travailleurs, bien que le télétravail présente certains bénéfices, des études mettent en évidence des risques significatifs, tant physiques que psychosociaux, exacerbant ainsi les problématiques de santé. Dans ce contexte, cette étude vise à explorer en profondeur les liens entre le télétravail et la santé au travail, en s'appuyant sur une démarche

de recherche rigoureuse et structurée. Le chapitre suivant détaille la méthodologie employée pour mener à bien cette analyse.

CHAPITRE 2

MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE

Ce deuxième chapitre est dédié à la présentation de la démarche de recherche empruntée dans ce mémoire. Dans ce chapitre, seront présentés la question et les objectifs de recherche, la pertinence scientifique et sociale de l'étude, la définition des concepts à l'étude, le raisonnement de recherche, l'approche méthodologique, les méthodes d'analyse des données et enfin, les considérations éthiques.

2.1 QUESTION ET OBJECTIFS DE RECHERCHE

La problématique précédemment exposée met en lumière le fait que le télétravail est en pleine évolution et que, malgré les avancées scientifiques récentes, plusieurs enjeux restent à étudier. Le sujet ayant suscité beaucoup d'intérêt au cours des cinq dernières années, notre étude vise à faire le point sur l'état des connaissances actuelles et sur les différents travaux effectués par les chercheurs sur les concepts de télétravail et de santé au travail, et ce, en identifiant clairement les enjeux associés.

2.1.1 Question générale de recherche

L'objet général de notre étude porte sur le télétravail et sur la santé des personnes en milieu de travail. Les contours conceptuels du télétravail et de la santé physique et psychologique des travailleurs sont bien définis à l'heure actuelle dans la littérature. Toutefois, les liens entre les deux phénomènes méritent d'être clarifiés, compte tenu de la popularité croissante du télétravail et de nombreuses études ayant abordé le sujet dans les dernières années. Ainsi, dans ce mémoire, nous nous penchons sur ces deux concepts en

tentant d'éclairer l'état actuel des écrits quant aux effets du télétravail sur la santé physique et psychologique des travailleurs.

La question suivante sert donc d'objet de départ à notre étude : Quel est l'état des connaissances quant à l'influence du télétravail sur la santé des travailleurs ?

2.1.2 Objectif principal et objectifs secondaires

L'objectif principal de notre étude consiste à décrire et à analyser l'état des connaissances quant aux liens entre le télétravail et la santé au travail des travailleurs. De manière spécifique, notre recherche s'articule autour des six sous-objectifs suivants :

- i. Décrire et analyser les liens entre le télétravail et les risques psychosociaux au travail.
- ii. Décrire et analyser les facteurs individuels et organisationnels qui interviennent dans la relation entre le télétravail et les risques psychosociaux au travail.
- iii. Décrire et analyser les effets du télétravail sur la santé psychologique des travailleurs.
- iv. Décrire et analyser les liens entre le télétravail et les risques physiques du travail.
- v. Décrire et analyser les facteurs individuels et organisationnels qui interviennent dans la relation entre le télétravail et les risques physiques du travail.
- vi. Décrire et analyser les effets du télétravail sur la santé physique des travailleurs.

Notre recherche s'inscrit dans un cadre empirique et repose sur plusieurs aspects qui justifient sa pertinence sur les plans scientifique et social. Dans les lignes à suivre, nous montrons en quoi l'étude des liens entre le télétravail et la santé au travail des travailleurs est pertinente.

2.2 PERTINENCE DE LA RECHERCHE

2.2.1 Pertinence sociale

Le télétravail a connu un premier décollage à la fin des années 1980 grâce à l'accès à l'Internet du plus grand nombre de personnes, surtout dans le secteur privé aux États-Unis. Treize années plus tard, le Canada introduit le télétravail dans le secteur public grâce à son premier projet pilote auprès des employés du gouvernement fédéral (Ollivier, 2017). Si l'objectif de ce mode de travail était de réduire au maximum les coûts et le temps liés aux déplacements dans les grandes villes et dans les agglomérations urbaines, le télétravail doit aujourd'hui sa popularité à la crise sanitaire de la COVID-19, qui a favorisé son développement massif au sein des organisations (Chopin, 2024). Le télétravail concerne désormais une large partie de la population active, ce qui fait de ce mode de travail un enjeu social à étudier.

Dans la littérature, les travaux de Planchard et Velagic (2020) mettent en évidence la perception des travailleurs quant à leurs conditions de travail en télétravail pendant la pandémie. Les résultats révèlent que la majorité des travailleurs se sentaient plus productifs grâce aux horaires flexibles, à la conciliation vie personnelle-vie professionnelle et au maintien de leurs emplois malgré la crise sanitaire. Cependant, certaines études sur les enjeux liés au télétravail et à la santé au travail révèlent que malgré ces avantages pour les travailleurs, ce mode de travail pourrait aussi engendrer des effets négatifs sur le bien-être de ces derniers (Abord De Chatillon et al., 2022). Selon une étude de Tavares (2017), les tâches effectuées en télétravail ont des caractéristiques particulières qui influencent positivement ou négativement la santé des travailleurs en fonction des traits de personnalité et situations personnelles. Par exemple, pendant la pandémie de la COVID-19, Rachedi (2022) a fait une étude comparative sur une population multiple de télétravailleurs comprenant des universitaires, bacheliers et secondaires d'âge différent en prenant en compte leurs états civils

(mariés, célibataires, veufs et divorcés), le nombre d'enfants en charge ainsi que les personnes en situation de handicap. Il ressort de cette étude que chacun des répondants perçoit les effets du télétravail et la charge de travail en fonction de son contexte personnel.

Pour aller plus loin, d'autres études sur le sujet ont également révélé que le télétravail n'affecte pas que les télétravailleurs, mais également les non-télétravailleurs. En effet, pour certains d'entre eux, ce mode de travail exacerbe les sentiments d'inégalité entre travailleurs et influence leur perception sur la justice procédurale et organisationnelle (Golden, 2007).

Ainsi, le concept de télétravail étant en plein développement, il est nécessaire d'étudier ses enjeux liés à la santé des travailleurs afin de favoriser le développement d'un environnement de travail sain et le bien-être collectif. La pertinence sociale de notre étude, de nature conceptuelle, servira de grille de lecture aux acteurs du milieu professionnel et particulièrement aux gestionnaires qui veulent comprendre et prévoir certaines situations d'ordre social en milieu organisationnel (Barthélémy, 2012). Cette étude a donc le potentiel de guider la prise de décision politique et organisationnelle en faveur d'un équilibre entre les besoins de l'entreprise et la préservation de la santé des personnes en contexte de télétravail.

2.2.2 Pertinence scientifique

Bien que le télétravail soit devenu très courant dans les organisations, les recherches sur le sujet, pour la plupart, ne touchent que certains aspects spécifiques. Dans la littérature, certains chercheurs se sont penchés sur la relation entre le télétravail et la santé des travailleurs, mais dans un contexte où ce mode de travail n'était pas généralisé (Kurkland et Bailey, 1999; Montreuil et Lippel, 2003; Taskin et Vendramin, 2004).

Par ailleurs, l'analyse des liens entre le télétravail et la santé des travailleurs pose un défi méthodologique, car il est difficilement de mesurer en temps réel la santé au travail des personnes considérant le contexte de distanciation. À ce propos, Saba et al. (2021) affirment qu'il est essentiel que les employés développent des compétences en gestion du stress, car de nombreux travailleurs rapportent avoir tendance à assumer une charge de travail plus importante en étant à distance, ce qui représente une source de stress. Alors que le stress au travail est reconnu largement aujourd'hui comme un facteur déclencheur de troubles plus graves sur la santé (Chamoux, 2021), il est important de définir des stratégies de prévention des risques liés au télétravail.

Également, au lendemain de la crise de COVID-19, les études sur la relation entre le télétravail et la santé au travail ont à tel point proliféré que l'état de la littérature en devient fragmenté. En effet, la relation entre les deux phénomènes varie énormément selon les études, leurs contextes empiriques, les théories mobilisées, etc., ce qui occasionne une confusion croissante autour du sujet. Pour pallier cette confusion, une étude qui fait le point sur l'état des connaissances actuelles, prenant en compte les nouveaux contextes liés au télétravail et à la santé au travail, s'avère pertinente. Notre étude permet ainsi de situer l'état des connaissances actuelles afin de proposer un nouveau modèle théorique ou des pistes d'études futures.

Les nouvelles connaissances qui découlent de ce travail pourront contribuer à bonifier les modèles théoriques actuels dans la littérature et permettront d'enrichir aussi les connaissances sur les enjeux à long terme du télétravail et de la santé au travail des travailleurs.

Dans la prochaine sous-section, nous abordons la définition retenue pour chacun des concepts sollicités.

2.3 DEFINITION DES CONCEPTS A L'ETUDE

2.3.1 Le télétravail

Le télétravail, un mode de travail flexible, devient de plus en plus adopté dans les organisations. De nombreuses personnes semblent choisir ce mode de travail, car il améliore leurs conditions de travail et répond généralement à leurs différents besoins à chaque étape de leurs vies. Que ce soit lorsqu'ils étudient, fondent une famille, vieillissent ou seulement en fonction de leurs préférences personnelles, les travailleurs sont libres de choisir quand et où travailler (Tavares, 2017).

Selon Chamoux (2021, p. 986), avant la pandémie de la COVID-19, la loi définissait le télétravail comme « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ses locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la télécommunication ». Avec l'apparition de la crise sanitaire, un nouvel enjeu social caractérisé par la distanciation sociale a contraint les employeurs comme les salariés à adopter le télétravail.

Considérant les différents contextes d'évolution du télétravail et la multitude d'éléments qui compose ce concept, pour notre étude, nous retiendrons cette définition du télétravail : « Le télétravail est défini selon 3 composantes : 1) le lieu de travail est à distance de l'entreprise de rattachement ; 2) la temporalité (travail à temps plein ou à temps partiel) ;

3) l'utilisation des technologies de l'information et de la communication » (Corbière et al., 1994, cités dans Lépine Lopez et al., 2023, p. 20).

Le second concept lié à notre étude est celui de la santé au travail. La santé au travail se manifeste sur deux plans à savoir, le plan physique et le plan psychologique. Ces concepts sont définis dans la prochaine section.

2.3.2 La santé psychologique au travail

Les profondes transformations connues par le milieu organisationnel au cours des dernières années font apparaître des risques qui menacent la santé psychologique des travailleurs (Vézina, 2008). En 1946, l'Organisation mondiale de la santé (OMS) définit la santé comme étant non seulement l'absence de maladie, mais un état de bien-être complet. Ainsi, pour Gilbert et al. (2011), la santé psychologique est caractérisée par le bien-être psychologique et la détresse psychologique (stress, épuisement professionnel, etc.) dont l'absence de l'un implique la présence de l'autre.

Pour mieux appréhender les déterminants de la santé psychologique au travail, nous prendrons en compte une définition qui aborde les différents aspects de ce concept. Ainsi, nous retenons que la santé psychologique au travail est l'absence de risques psychosociaux, tels que le stress, la dépression, le harcèlement et l'épuisement professionnel (Chakor et al., 2015; Koenig, 2018).

2.3.3 La santé physique au travail

Dans la littérature, la santé physique au travail est souvent reliée aux conditions de travail des personnes dans les organisations. Pour Gollac et Volkoff (2006), dans un milieu de travail où les exigences sont trop fortes, le travail et les efforts physiques sont intenses, des atteintes à la santé des travailleurs sont possibles.

Dans le cadre de notre étude, une définition de la santé au travail fournissant un cadre d'évaluation des effets spécifiques du télétravail sur les différents aspects physiques de la santé s'avère nécessaire. Ainsi, nous retenons que la santé physique au travail est déterminée par des conditions de travail minimisant les contraintes physiques, les dangers potentiels pouvant causer des blessures, les expositions aux effets toxiques et un environnement de travail sain et sécuritaire (Gollac et Volkoff, 2006).

2.4 RAISONNEMENT DE RECHERCHE

Bien que le télétravail soit un concept très courant aujourd’hui, il demeure un phénomène récent et les travaux effectués sur ses enjeux sont assez dispersés. Avant la crise sanitaire, les enjeux du télétravail sur la santé des travailleurs étaient moins soulevés (Vayre, 2019). Toutefois, ce mode de travail a apporté de grands avantages pour les travailleurs et les employeurs, lorsque la crise sanitaire menaçait le bien-être des personnes et le maintien des activités économiques.

L’objectif de notre étude étant de décrire et d’analyser les liens entre le télétravail et la santé des travailleurs et travailleuses, le raisonnement de recherche que nous empruntons est le raisonnement inductif. Dans une étude, ce type de raisonnement « présuppose que les connaissances scientifiques sont d’abord dérivées de l’observation et de l’expérience avant

d'être interprétées » (Bourgeois, 2021, p. 60). Bien qu'étant incertain, le caractère persuasif du raisonnement inductif (Charreire-Petit et Durieux, 2014), nous permet d'explorer la littérature en observant et en étudiant les différents faits liés au télétravail et à la santé au travail des travailleurs.

Nous abordons dans les lignes à suivre, l'approche méthodologique utilisée dans cette étude.

2.5 APPROCHE METHODOLOGIQUE

Afin de comprendre les bases de la réflexion et de la construction des connaissances qui ont lieu autour du télétravail et de la santé au travail, nous nous référons au paradigme interprétatif. Ce paradigme qui s'harmonise bien avec le raisonnement inductif, permet de parvenir à une proposition d'explication en observant les faits et en les interprétant (Allard-Poesi et Perret, 2014). Contrairement au positivisme, qui repose sur l'idée que la réalité est objective, stable et indépendante de l'interprétation humaine, le paradigme interprétatif considère que la réalité sociale est construite à travers les interactions, les confrontations et les représentations que les individus attribuent à leurs expériences (Allard-Poesi et Perret, 2014). Le paradigme interprétatif est particulièrement adapté à notre étude, dans la mesure où il permet de saisir la complexité des liens entre le télétravail et la santé au travail, en tenant compte de la diversité des expériences vécues, des contextes et des perceptions.

Pour cette étude, l'approche méthodologique que nous privilégions est la revue narrative de la littérature. Ce type d'approche méthodologique est défini comme une synthèse des pratiques et connaissances disponibles sur un sujet donné dans la littérature ou un « état

des connaissances scientifiques » qui permettent d'éclairer une question donnée (Nambiema et al., 2021, p. 540). Le type d'analyse qui guide notre recherche est donc ascendante, partant des données issues des connaissances antérieures disponibles dans la littérature pour faire émerger des catégories, des constats ou des modèles. La revue narrative de la littérature reconnue pour sa capacité à couvrir un large éventail de sujet selon divers contextes et niveaux d'exhaustivité permet d'examiner la littérature récente comme actuelle sous un regard critique (Grant et Booth, 2009). Cependant, sa description très large de la littérature ne favorise pas souvent la généralisation des résultats issus de la recherche (Grant et Booth, 2009).

Dans le cadre de notre étude, la revue de la littérature nous permet de recenser, selon les objectifs spécifiques à l'étude, une liste d'articles abordant le télétravail et la santé au travail. Par cette occasion, nous identifions les frontières entre les résultats actuels et futurs et découvrons les variables importantes liées à ces thématiques en établissant une signification au lien entre le télétravail et la santé au travail des travailleurs (Dumez, 2011).

Ainsi, pour répondre aux objectifs de notre sujet de recherche, l'utilisation d'une approche de type qualitatif s'avère pertinente. En effet, nous ne comptons pas démontrer ni prouver quoi que ce soit, mais plutôt analyser et décrire les variables et les liens entre le télétravail et la santé des travailleurs. À ce propos, Dumez (2011, p. 22) affirme que « la recherche qualitative en sciences humaines et sociales a comme but premier de comprendre des phénomènes sociaux (des groupes d'individus, des situations sociales, des représentations [...] ».

L'approche de type qualitatif favorise une familiarité avec les pratiques des différents chercheurs sur un même sujet et la production de riches contenus en prélude à une description

et à une interprétation des données recueillies. Notons toutefois que dans le cadre de l'analyse de nos données, certaines données qualitatives seront quantifiées. La quantification consiste à attribuer une ou plusieurs valeurs numériques à un objet d'étude (Espeland et Stevens, 2008, cités par Royer et al., 2019). En sciences de la gestion, quantifier des résultats qualitatifs présente plusieurs avantages, notamment celui de synthétiser et de réduire l'information afin d'atteindre certains objectifs de recherche (Espeland et Stevens, 1998, cités dans Royer et al., 2019). Cependant, contrairement à une approche quantitative, l'approche de type qualitatif confère au chercheur une liberté dans la construction et dans la réalisation de son travail. Elle exige toutefois une certaine autonomie, une maturité et une éthique irréprochable de la part de ce dernier (Giordano et Jolibert, 2016).

Pour finir, étant donné que notre objectif est de décrire et analyser les liens entre le télétravail et la santé au travail des travailleurs, le devis de notre recherche sera de type exploratoire et descriptif. Selon N'Da (2015, p. 25), ce type de devis consiste à « décrire, nommer ou caractériser un phénomène, une situation ou un événement de sorte qu'il apparaisse familier ». Ce devis nous permet de caractériser le télétravail dans ses différents contextes d'évolution et de décrire explicitement ses liens avec la santé au travail.

2.6 LA METHODE DE LA REVUE NARRATIVE DE LA LITTERATURE

Dans le cadre de notre projet, les données ont été recueillies par le biais d'une recherche documentaire. Cette méthode permet de répondre à une question de recherche en se basant sur des données issues de la littérature existante. Plus spécifiquement, la revue narrative, qui compte parmi les différents types de revue de la littérature, est privilégiée.

La revue narrative de la littérature est définie comme une synthèse des connaissances disponibles sur un sujet donné dans la littérature ou comme une vue d'ensemble de la littérature scientifique qui permet d'éclairer une question donnée (Framarin et Déry, 2021 ; Nambiema et al., 2021). Cette méthode vise à identifier les connaissances récentes ou actuelles sur un sujet spécifique en examinant la littérature et elle présente comme avantage, l'ouverture de nouveaux horizons pour les recherches futures, tout en mettant en exergue les questions restées en suspens (Saracci et al., 2019). En outre, elle permet un éclairage critique sur l'état des connaissances actuelles.

La méthode de la revue narrative de la littérature étant basée sur un examen de la littérature, elle présente plusieurs avantages pour les chercheurs qui s'y engagent. Faire une revue de la littérature permet non seulement de réunir des écrits sur un sujet donné, mais également de rendre compte des connaissances actuelles. Il s'agit donc de s'appuyer sur les travaux antérieurs, de faire la somme en évitant les chevauchements et d'en cerner les oubliés et lacunes (Grant et Booth, 2009). Bien qu'elle soit moins exhaustive que d'autres types de revue de la littérature comme la revue de la portée ou la revue systématique, la revue narrative implique une certaine rigueur et une transparence dans les critères d'identification et de sélection du corpus de données. Les critères d'inclusion et d'exclusion des articles méritent d'être clairement identifiés et décrits afin d'assurer une certaine reproductivité (Torraco, 2005).

Malgré ses avantages, la méthode de la revue narrative de la littérature présente également des limites. Parmi celles qui sont les plus souvent évoquées, notons la possible décontextualisation des informations recueillies en tentant de les généraliser (Nambiema et al., 2021). La revue de la littérature n'ayant pas pour objectif de maximiser la portée des données recueillies, les conclusions auxquelles elle peut parvenir sont susceptibles d'être biaisées, peut-être par omission ou inadvertance des informations importantes de la littérature

(Grant et Booth, 2009). Également, le choix de la revue de littérature dans un projet de recherche peut susciter des interrogations quant à la motivation du chercheur. Ce choix peut être perçu comme une zone de confort pour le chercheur timide ou anxieux qui ne veut pas donner sa position par rapport au sujet étudié (Laroche, 2023).

Dans le cadre de notre étude, la méthode de la revue narrative de la littérature nous amène à recenser, selon les objectifs spécifiques de l'étude, une liste d'articles scientifiques abordant les liens entre le télétravail et la santé au travail. Cette méthode nous permet de faire le portrait actuel des facteurs importants liés à notre étude afin d'identifier les tendances majeures de la littérature et de les synthétiser en catégories théoriques, méthodologiques et contextuelles. Également, elle nous offre la possibilité de décrire les frontières entre les résultats actuels et futurs et d'établir certains constats quant aux liens entre le télétravail et la santé au travail des travailleurs (Dumez, 2011).

2.7 CONSTITUTION DU CORPUS DE DONNEES

Comme mentionné précédemment, bien qu'elle ne soit pas aussi exhaustive que la revue systématique ou que la revue de la portée, la méthode de la revue narrative de la littérature requiert de la rigueur et de la transparence dans la sélection des articles utiles à l'étude. Notons que ce ne sont pas toutes les revues narratives qui clarifient explicitement les méthodes d'identification, de sélection et d'évaluation des articles (Sarraci et al., 2019). Toutefois, dans le cadre de cette étude, nous avons choisi d'emprunter cette voie afin de rehausser la rigueur, la transparence et le potentiel de reproductibilité. Pour y arriver, les étapes suivantes ont guidé la constitution du corpus de données : 1) l'établissement des critères d'éligibilité des articles, 2) l'évaluation et la sélection des articles et 3) l'extraction et la synthèse des résultats. Ces différentes étapes et leurs descriptions sont résumées dans un tableau à l'Annexe I.

2.7.1 Critères d'éligibilité des articles

Dans le cadre de notre étude, nous privilégions deux types de localisation des écrits à savoir, la recherche électronique dans les bases de données des articles scientifiques révisés par les pairs et une recherche manuelle dans les revues spécialisées. Ainsi, les articles sont d'abord issus des bases de données généralement reconnues en sciences de la gestion, soit ABI/INFORM (ProQuest), EBSCO, Érudit et Cairn. Ces bases de données répertorient de nombreux articles scientifiques dans le domaine des sciences humaines et sociales, en français et en anglais. Elles ont été choisies sur la base de la suggestion d'une bibliothécaire spécialisée en sciences de la gestion. Par la suite, une recherche manuelle est venue compléter la recherche effectuée dans les bases de données. Celle-ci a été guidée par les références citées dans les articles répertoriées lors de la première phase et sous les conseils d'une spécialiste des thèmes à l'étude.

Dans le processus de recherche et de collecte de la littérature, il est important d'identifier les mots-clés et de définir la période de publication sur laquelle s'établit la recherche (Saracci et al., 2019). Pour notre étude, nous avons initialement utilisé les mots-clés suivants : « télétravail / *telework* et *telecommuniting* » ; « travail à distance / *distance work* » ; « travail à domicile / *work at home* » ; « santé au travail / *occupational health* ou *health at work* », « santé psychologique au travail / *psychological health at work* », « santé physique au travail / *physical health at work* ». Par ailleurs, la recherche a été effectuée en français et en anglais. Pour la recherche en anglais, la figure 1 à la page suivante, détaille ces mots-clés ainsi que les opérateurs booléens³ utilisés.

³ Les opérateurs booléens servent à relier les idées / concepts / mots-clés utilisés lors de la recherche afin de trouver les résultats les plus pertinents que possible.

```
title(Telework* OR Telecomuniting* OR "work at home" OR "Distance work") AND  
abstract("Health at work" OR well-being* OR "occupational health" OR "mental health" OR
```

Figure 1. Mots-clés de la recherche en anglais

S'en est suivi la recherche en français dont les mots-clés et les opérateurs booléens sont présentés à la figure 2.

```
(Titre : Télétravail) OU (Titre : Travail à domicile) OU (Titre : Travail à distance) ET (Titre,  
résumé, mots-clés : Bien-être au travail) OU (Titre, résumé, mots-clés : Santé psychologique)  
OU (Titre, résumé, mots-clés : Santé physique)
```

Figure 2. Mots-clés de la recherche en français

Concernant les dates de publications des articles, nous choisissons les articles publiés entre 2000 et 2025. Nous couvrons ainsi par notre étude les différents phases et contextes d'évolution du télétravail. Les articles retenus sont uniquement ceux publiés dans des revues académiques avec un processus de révision par les pairs.

Les critères d'éligibilité des articles étant élaborés, nous avons procédé à l'évaluation et à la sélection de ces articles.

2.7.2 Évaluation et sélection des articles

La première étape d'évaluation des articles s'est faite en fonction des critères d'éligibilité prédéfinis, qui nous ont permis de recueillir un nombre exhaustif d'articles dans les bases de données scientifiques énumérées précédemment. Par la suite, une seconde étape d'épuration s'est opérée à partir du titre de chaque article. Après cette seconde étape, la lecture des résumés (*abstract*) nous a permis de ne conserver que les articles pertinents à notre étude. Ont été exclus les articles portant sur le télétravail, mais ne faisant aucun lien avec la santé au travail ou encore les articles qui traitent de la santé au travail sans aborder le télétravail. Ce sont 38 articles qui ont été retenus pour l'analyse.

Ces articles sélectionnés sont ensuite regroupés et classés en fonction des thèmes spécifiques qu'ils abordent sur le télétravail et la santé au travail.

2.7.3 Extraction et synthèse des résultats

Une fois les articles sélectionnés, nous avons procédé à une analyse en deux temps. D'abord, un examen descriptif des articles a été réalisé. Il s'agit d'extraire les informations descriptives permettant de brosser un portrait des articles basés sur : 1) le ou les auteur(s), 2) le nom du périodique, 2) l'année de publication, 3) le type d'article et 4) la localisation géographique de l'étude. Dans un deuxième temps, une analyse de contenu s'est opérée afin de faire émerger 1) les concepts clés mobilisés, 2) la question de recherche ou les objectifs de l'étude, 3) la méthodologie employée, 4) le cadre théorique, 5) les principaux résultats obtenus et 6) les avenues de recherche proposées. Cette analyse s'est opérée à partir d'une grille d'analyse que nous avons conçue dans le tableur Excel.

Cette analyse a permis de dégager une interprétation des données, de ressortir les points forts et les points faibles de chaque étude et surtout, de dégager des constats quant à l'état actuel des connaissances. En adoptant une position critique par rapport aux éléments recueillis, nous avons été en mesure de les synthétiser afin de brosser un portrait critique de l'état des écrits et des perspectives futures à emprunter (Framarin et Déry, 2021).

2.8 CONSIDERATIONS ETHIQUES

Selon Carvallo (2019), l'éthique en recherche se définit par un ensemble de critères qui réglementent les discours et les pratiques des chercheurs. Pendant la réalisation du projet de recherche, il peut arriver que les chercheurs introduisent un certain nombre de biais provenant de différentes sources dans leurs publications. Il peut s'agir d'une modification des informations recueillies, la falsification des données, des erreurs de bonne foi, etc.

Ainsi, la pratique éthique de la recherche requiert de reconnaître que l'on travaille dans un cadre relationnel ambigu et embrouillé, que nous et les autres sommes insuffisants et fautifs, qu'aucune boussole ne peut nous épargner la condition ambivalente de la moralité et que la seule certitude est que notre responsabilité se situe dans l'autre et se justifie par l'autre (Felices-Luna, 2016, p. 20).

Les enjeux éthiques dans la recherche doivent être pris en compte dès le choix du sujet de recherche jusqu'à la publication des résultats. Selon Crête (2021), le choix sujet de recherche et la problématique est une étape aussi délicate que la sélection de la méthodologie de recherche ou l'analyse des données. En effet, le choix du sujet de recherche en sciences sociales est une étape susceptible de nuire à la crédibilité du chercheur et d'entrainer aussi des bouleversements lorsque ce dernier ne prête pas une attention particulière aux valeurs qui composent la société ou l'environnement de recherche (Crête, 2021).

Dans le cadre de notre recherche qui est de type recension des écrits, les considérations éthiques qui s’appliquent sont notamment le respect des propos des auteurs sans les déformer, de bien référencer les données recueillies dans les articles sélectionnés, d’être conscient des biais potentiels d’interprétation et de classification des résultats et surtout, d’éviter toute forme de plagiat. Étant donné que le sujet de recherche touche des aspects sensibles tels que la santé des travailleurs et les politiques organisationnelles, il est nécessaire d’être prudent et rigoureux afin de traiter les informations sans stigmatiser certaines catégories de travailleurs ou d’organisations.

2.9 CONCLUSION DU CHAPITRE 2

En résumé, ce chapitre a exposé la démarche méthodologique utilisée dans cette recherche, en clarifiant les différentes étapes suivies pour l’atteinte des objectifs. Après avoir élaboré la question et les objectifs de recherche, nous avons montré en quoi l’étude du lien entre le télétravail et la santé des travailleurs est pertinente sur les plans social et scientifique. La définition retenue pour chacun des concepts à l’étude étant exposée, nous avons par la suite présenté le raisonnement de recherche et l’approche méthodologique de l’étude basée sur la revue narrative de la littérature. Comme nous le savons, cette approche nécessite une certaine rigueur et une démarche éthique de la part du chercheur.

Dans le chapitre suivant, nous étayons les résultats obtenus en fonction de la démarche de recherche choisie pour cette étude.

CHAPITRE 3

RÉSULTATS

Ce chapitre présente les résultats issus de la recherche documentaire, en mettant en lumière les caractéristiques générales des articles sélectionnés ainsi que l'analyse de leur contenu. Dans un premier temps, nous décrivons le processus de recherche bibliographique, les étapes de sélection des articles, ainsi que les critères d'inclusion et d'exclusion ayant conduit à la sélection finale. Dans un second temps, nous détaillons les caractéristiques descriptives de ces articles : années de publication, revues scientifiques, langues et pays de publication. Pour finir, une analyse de contenu vient compléter ce chapitre en examinant des concepts clés mobilisés, la question de recherche ou les objectifs de l'étude, la méthodologie employée, le cadre théorique, les principaux résultats obtenus et les avenues de recherche proposées par les auteurs.

3.1 RESULTAT DE LA RECHERCHE DOCUMENTAIRE

3.1.1 Processus de recherche des articles

Plusieurs étapes ont servi à la sélection des articles pertinents à l'étude. Dans un premier temps, une recherche documentaire a été effectuée à partir d'un ensemble de mots-clés prédéfinis, comme mentionné au chapitre 2. Cette première démarche a permis d'identifier un total de 175 articles dans des bases de données anglophones, c'est-à-dire EBSCO (via ProQuest) et ABI/INFORM.

Par la suite, une seconde recherche, cette fois en langue française, a été réalisée à l'aide d'un autre ensemble de mots-clés (voir Figure 2), permettant de repérer 821 articles supplémentaires dans les bases de données francophones, c'est-à-dire Cairn et Érudit.

Il convient de souligner que la base Érudit a généré à elle seule 722 résultats, soit une part très importante du corpus francophone initial. Ce nombre élevé s'explique par le fait qu'un grand nombre d'articles indexés dans cette base traitent de la santé au travail de manière générale, sans pour autant établir de lien explicite avec le télétravail. Ainsi, malgré une stratégie de recherche rigoureusement construite à partir de mots-clés pertinents, de nombreux articles traitaient plus largement du monde du travail, abordant par exemple la gestion des émotions au travail, les dynamiques de leadership ou encore les transformations organisationnelles, sans référence directe au télétravail.

Ce constat a nécessité, par la suite, l'application rigoureuse des critères d'inclusion et d'exclusion, lesquels ont permis d'écartier une proportion significative de ces résultats non pertinents pour notre problématique.

Au terme de ces deux phases de recherche, ce sont donc 996 articles qui ont été recensés au total, avant l'application des critères d'inclusion et d'exclusion.

3.1.2 Critères d'inclusion et d'exclusion

Comme mentionné précédemment, à la suite de la recherche initiale, un total de 996 articles a été recensé. Un premier filtrage a été appliqué afin de ne retenir que les publications issues des disciplines pertinentes pour cette étude, à savoir : la gestion, l'économie, la

sociologie, la psychologie et la santé publique. Ces disciplines ont été choisies, car les approches qui y sont développées contribuent à la littérature sur les thèmes abordés dans notre étude dans une perspective de gestion des personnes. Par la suite, un deuxième filtre a été appliqué pour la sélection des types de publication. Nous n'avons retenu que les articles de revues scientifiques (soit celles avec un processus de révision par les pairs) et exclu les ouvrages, les magazines, les publications commerciales, etc. Un troisième et dernier filtrage a permis d'éliminer un certain nombre de sujets (p. ex., *information technology, labor market, severe acute respiratory syndrome coronavirus, leadership, motivation, etc.*) présent dans les articles afin de raffiner la recherche sur les concepts clés de l'étude.

Ce processus de filtrage a conduit à l'exclusion de 676 articles ne relevant pas des champs disciplinaires ciblés. Ensuite, l'examen des titres des articles a permis d'exclure 240 articles jugés non pertinents pour les objectifs de l'étude, auxquels s'ajoutent 13 doublons identifiés et éliminés. Après ces étapes, 67 articles ont été conservés, parmi lesquels neuf ont été ajoutés de manière complémentaire sur la base de recommandations d'experts et repérés dans les listes bibliographiques des articles sélectionnés. Enfin, une lecture attentive des résumés a été réalisée afin de s'assurer que les articles établissaient bien un lien explicite entre le télétravail et la santé des travailleurs. Cette dernière étape a conduit à l'exclusion de 29 articles supplémentaires, aboutissant à une sélection finale de 38 articles inclus dans l'analyse. Ces articles sont identifiés à l'aide d'un astérisque (*) dans la liste de références bibliographiques placée à la fin de ce mémoire.

La figure 3, à la page suivante, illustre l'ensemble du processus de sélection des articles retenus pour cette revue narrative.

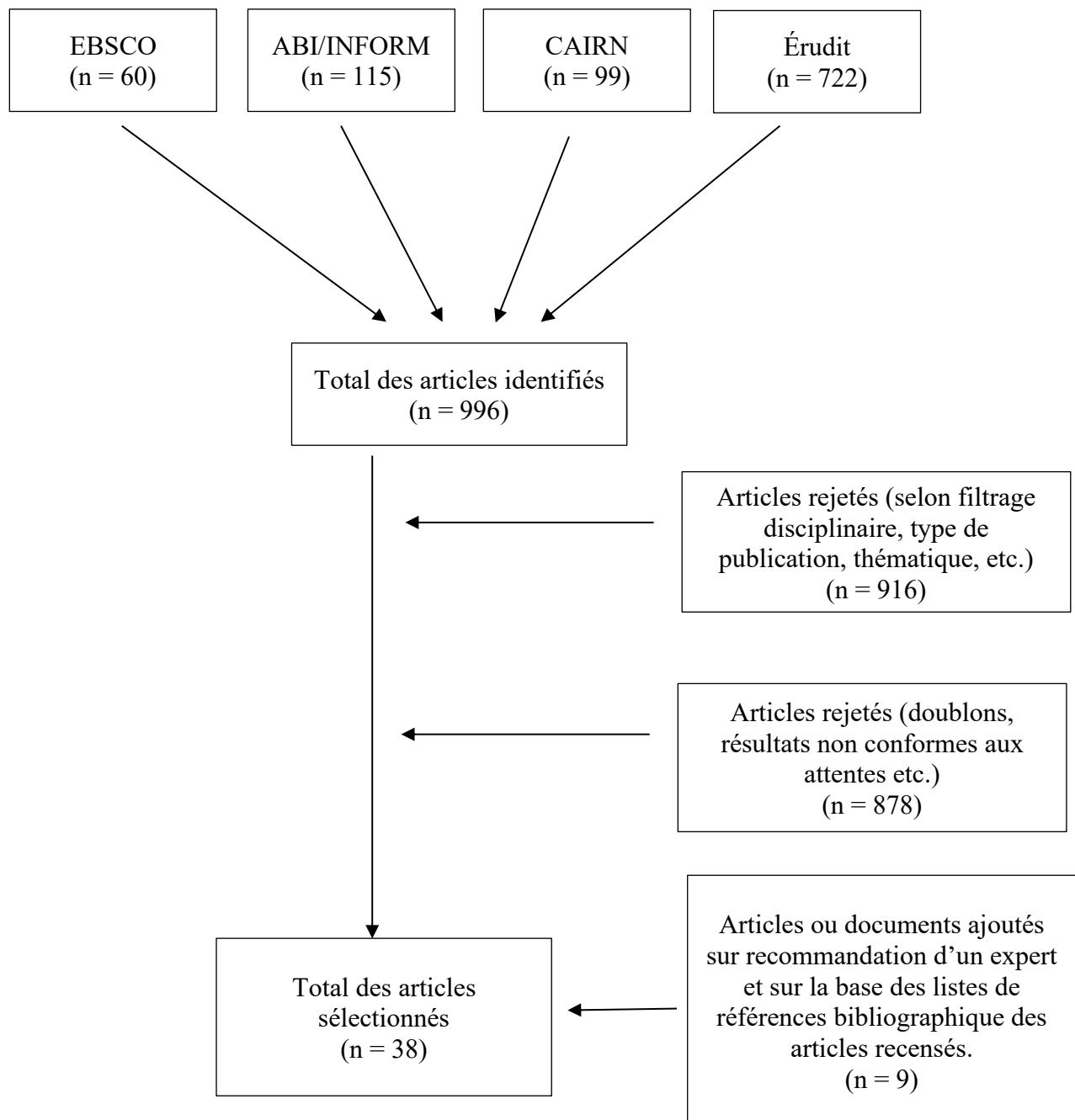


Figure 3. Processus de sélection des articles retenus

3.2 CARACTERISTIQUES GENERALES DES ARTICLES RECENSES

La figure 4 présente une comparaison entre deux courbes temporelles : d'une part, la répartition annuelle des publications sur le télétravail, telle qu'établie dans l'étude bibliométrique de Lakra et Sahoo (2023), et d'autre part, celle des articles retenus pour notre propre revue systématique.

L'étude de Lakra et Sahoo (2023) s'intéresse à l'évolution de la production scientifique relative au télétravail et aux conflits travail-famille sur la période 1992-2023. Cette étude, basée sur une revue systématique de la littérature, recense une grande partie de la littérature écrite sur le télétravail à partir des bases de données Scopus. Nous présentons les résultats de la sélection d'articles de cette étude, car ils permettent de situer les résultats de notre recherche dans une trajectoire de recherche plus large et récente, tout en montrant l'intérêt croissant de la communauté scientifique pour le télétravail et ses enjeux sur les travailleurs.

Les résultats de cette étude indiquent une progression modérée jusqu'au milieu des années 2000, suivie d'un accroissement progressif à partir de 2006, pour atteindre un pic significatif dès 2019. Cette dynamique s'explique en grande partie par la crise sanitaire liée à la COVID-19, qui a catalysé l'intérêt des chercheurs pour les modalités de travail à distance et leurs effets psychosociaux.

Concernant notre sélection, bien que les publications soient réparties de manière relativement homogène depuis le début des années 2000, une nette augmentation est également observable à partir de 2019. Cette tendance souligne un intérêt croissant de la

communauté scientifique pour les implications du télétravail sur la santé des travailleurs, en lien direct avec les bouleversements provoqués par la pandémie.

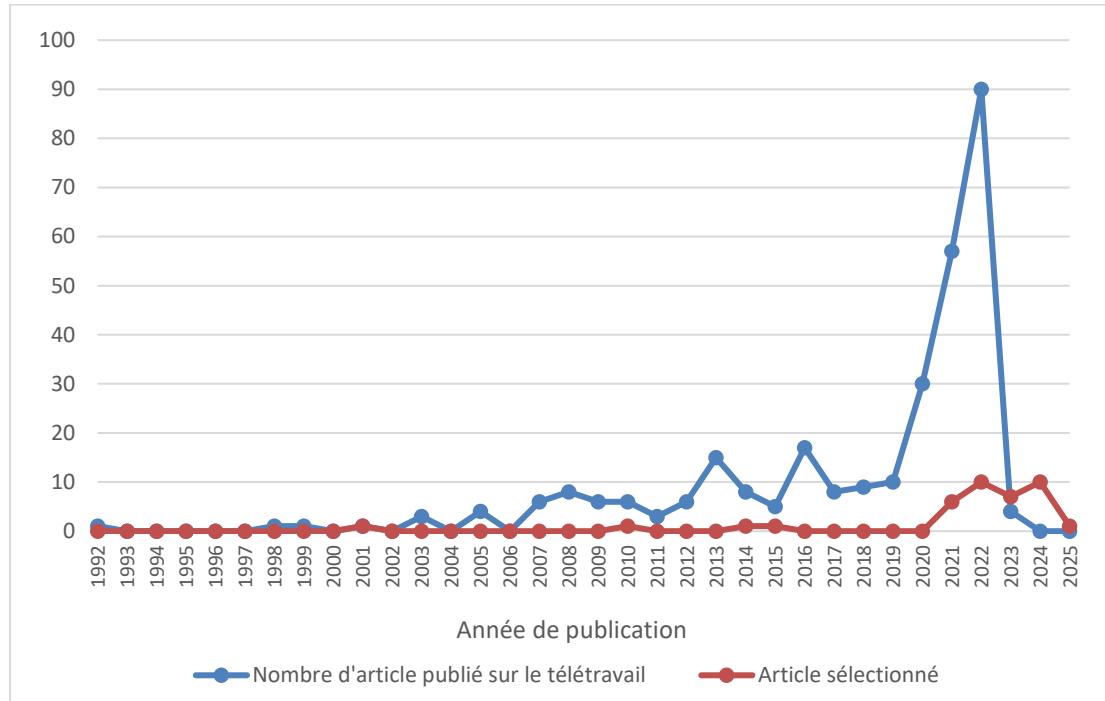


Figure 4. Tendance des années de publication des articles

Les figures 5 et 6 illustrent la répartition des articles par zone géographique et par pays. Nos résultats montrent que les articles retenus pour cette étude couvrent au total 20 pays, ce qui reflète une diversité d'approches et de contextes nationaux dans l'analyse du lien entre le télétravail et la santé des travailleurs. Toutefois, le Canada et la France sont les pays les plus représentés dans notre sélection, témoignant d'un intérêt particulier de la recherche académique sur le sujet dans ces régions.

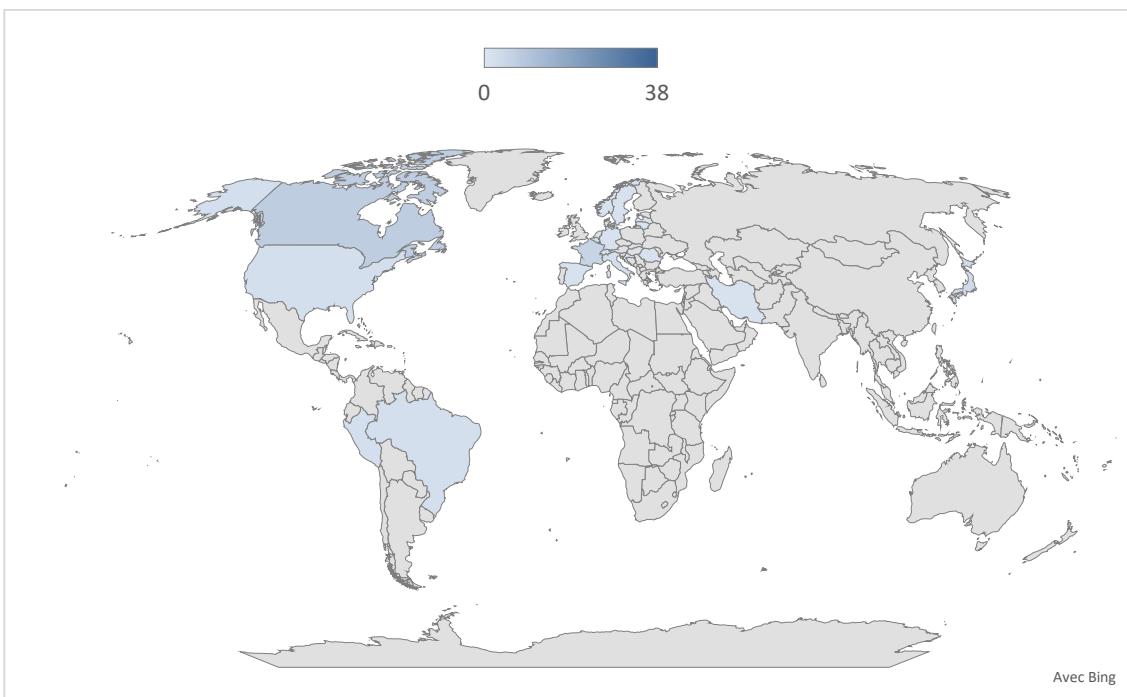


Figure 5. Répartition géographique des articles

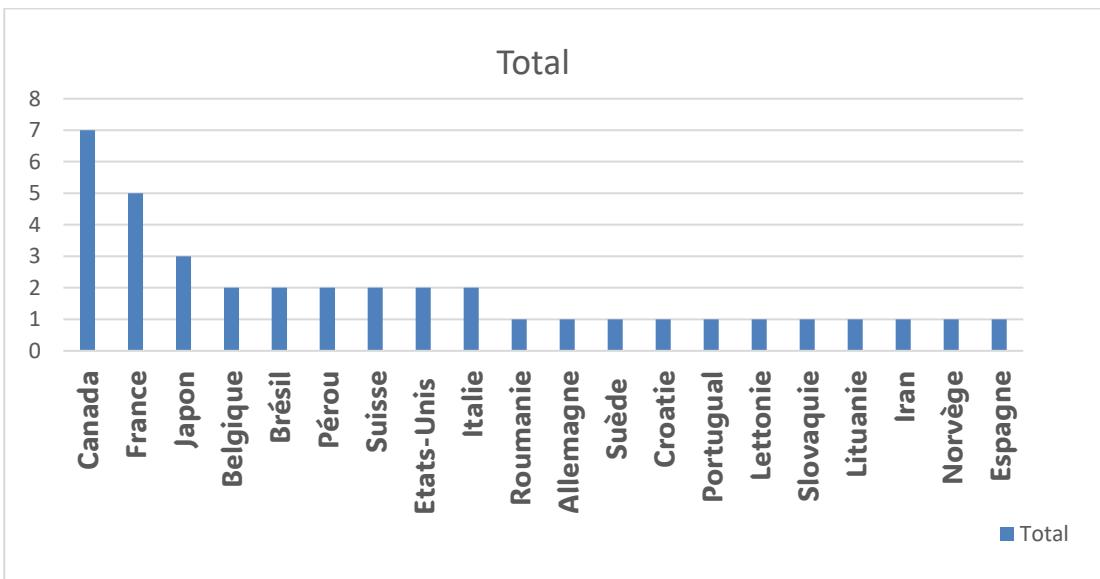


Figure 6. Nombre d'articles publiés par pays

La figure 7 ci-après illustre la répartition des langues dans lesquelles les articles sélectionnés ont été publiés. Il apparaît que l'anglais constitue la langue dominante au sein du corpus analysé, représentant 71 % de l'ensemble, soit 27 articles sur les 38 retenus. Cette prédominance reflète le poids de la littérature scientifique internationale en langue anglaise dans les domaines étudiés. Le français arrive en seconde position avec 11 articles, correspondant à 29 % de la sélection. Cette répartition témoigne d'une certaine diversité linguistique, bien que la production anglophone demeure largement majoritaire dans les publications portant sur le télétravail et la santé des travailleurs.

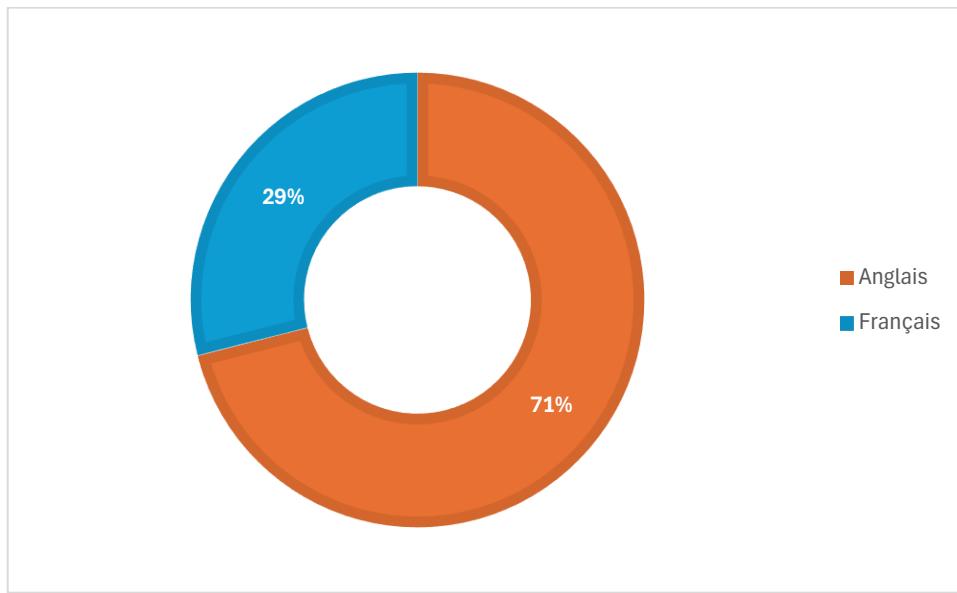


Figure 7. Langue de publication des articles

Au terme de cette sous-section, nous pouvons conclure que l'adoption du télétravail comme mode de travail pendant la pandémie a suscité un grand intérêt chez les auteurs qui, depuis ce temps, ont multiplié des recherches sur le sujet. Des travaux publiés en français et en anglais ont été effectués dans divers contextes nationaux pour montrer le lien entre le

télétravail et la santé au travail. Nous abordons à présent l'analyse du contenu des articles sélectionnés.

3.3 ANALYSE DE CONTENU

Cette troisième sous-section est dédiée à la présentation d'une synthèse structurée des 38 articles retenus pour notre analyse. Nous abordons ici les concepts clés mobilisés, la question ou les objectifs de recherche, la méthodologie employée, les cadres théoriques des études et les avenues de recherche proposées.

3.3.1 Les concepts clés mobilités

À partir des concepts clés formulés en anglais, nous avons sélectionné un total de 27 articles scientifiques portant sur les liens entre le télétravail et la santé au travail. L'analyse de ces articles a permis d'identifier une grande variété de mots-clés utilisés par les auteurs pour explorer cette thématique, ce qui témoigne de la diversité des problématiques abordées dans la littérature scientifique anglophone.

À l'aide du logiciel VOSviewer, nous avons extrait 97 mots-clés récurrents présents dans les articles sélectionnés. L'outil a également permis de visualiser les relations sémantiques entre ces mots-clés sous forme de réseau (voir Figure 8). Cette cartographie met en évidence plusieurs concepts centraux tels que « *telecommuting* », « *work at home* », « *remote work* » et « *COVID-19* », autour desquels s'organisent des termes directement liés aux déterminants de la santé au travail, notamment « *emotional abuse* », « *stress* », « *well-being* », « *occupational health and safety* », « *fatigue* », etc. Cette visualisation souligne non seulement la centralité du contexte pandémique dans les recherches récentes, mais aussi la

richesse des approches mobilisées pour interroger les effets du télétravail sur la santé physique et psychologique des travailleurs.

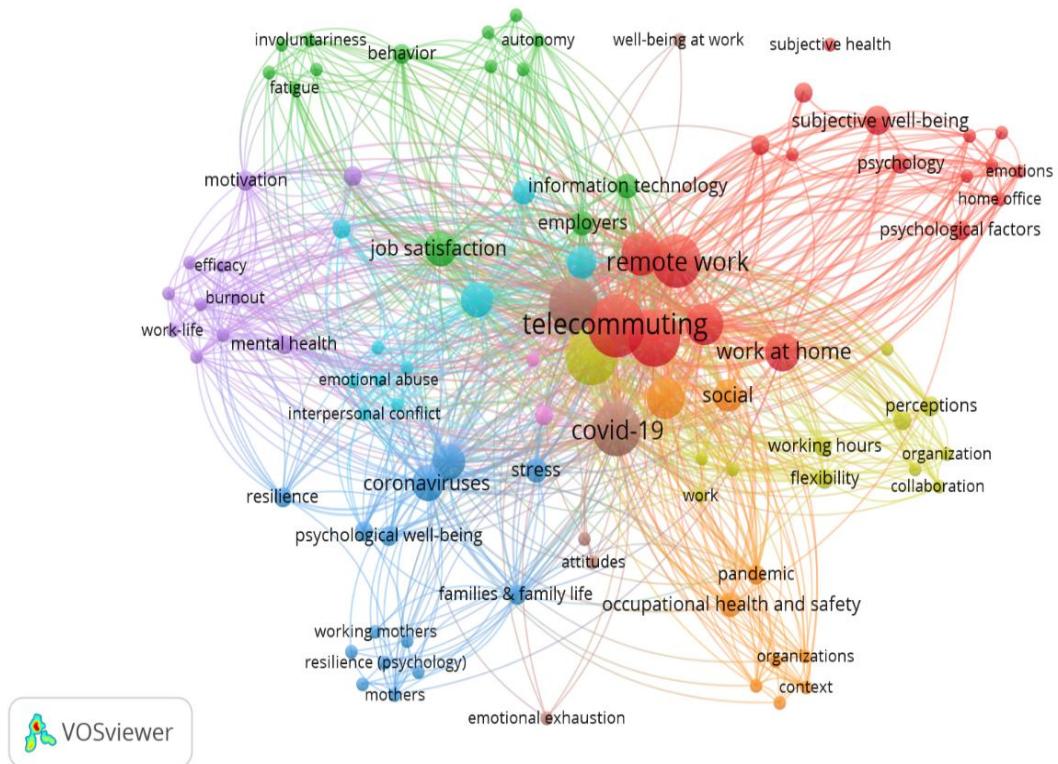


Figure 8. Visualisation en réseau des concepts clés en anglais

Le tableau 1 à la page suivante rassemble les concepts centraux et leur nombre d'apparitions dans les articles.

Tableau 1. Concepts clés récurrents dans les articles en anglais

Mots-clés	Moyenne totale de lien trouvé dans VOSviewer	Occurrence d'apparition dans les articles
Telecommuting	94	242
Pandemics	92	205
Well-being	82	189
Employees	80	183
Covid-19	79	178
Remote work	77	191
Workers	58	112
Coronaviruses	53	87
Job satisfaction	52	92
Telework	49	102
Work at home	48	90
Communication	44	68
Well-being	43	93
Workplaces	38	47
Working conditions	34	40
Stress	34	41
Employers	32	47
Families & family life	32	36
Psychological well-being	30	35
Behavior	27	33
Mental health	27	34
Burnout	22	22
Occupational health and safety	20	33
Work well-being	15	15
Involuntariness	15	15
Fatigue	15	15
Voluntariness	15	15
Public health	15	15
Technostress	12	12

En ce qui concerne la littérature francophone, l'analyse des 11 articles sélectionnés a également permis de mettre en évidence une diversité de concepts clés mobilisés par les auteurs. Au total, 51 concepts clés ont été recensés, illustrant la richesse et la complexité des approches adoptées dans les publications en langue française. Parmi ces termes, certains se distinguent par leur fréquence d'utilisation et leur centralité dans les textes analysés. Il s'agit notamment de « *télétravail* », « *COVID-19* » et « *stress* », qui apparaissent comme les concepts dominants dans la majorité des publications. Leur récurrence témoigne de l'importance accordée à l'expérience du télétravail durant la période de la pandémie, ainsi qu'à ses retombées sur la santé des travailleurs.

Ces articles en français ont été également traités dans VOSviewer pour ressortir les mots-clés et les liens entre eux. Toutefois, ce logiciel présente certaines limites dans le traitement des textes en langue française. Comme l'illustre la figure 9, on observe la présence de mots-clés en anglais au sein du réseau. Cette situation s'explique par l'insertion de références ou de sections en anglais dans certains articles francophones sélectionnés.

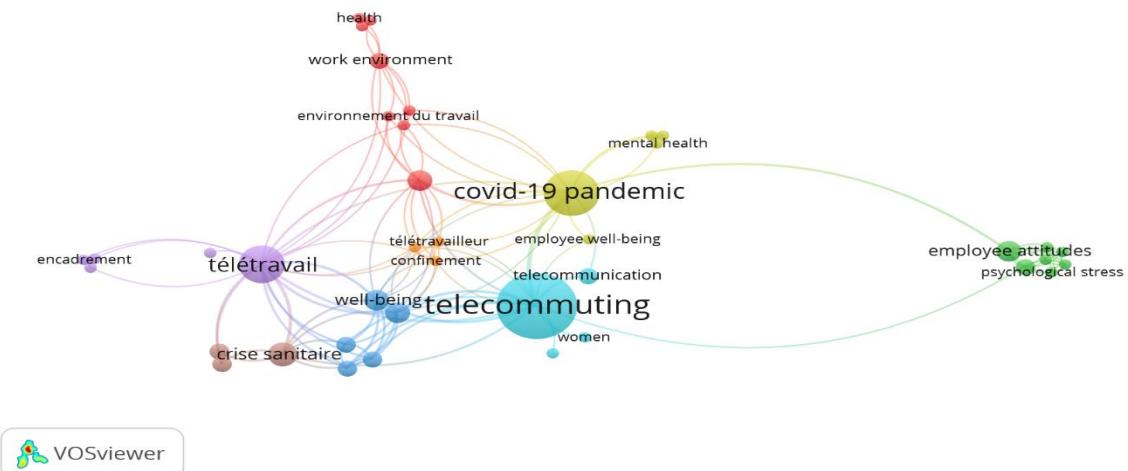


Figure 9. Visualisation en réseau des concepts clés en français

Toutefois, nous avons pu regrouper dans le tableau 2, les mots-clés identifiés à partir de la lecture des articles.

Tableau 2. Concepts clés récurrents dans les articles en français

Mots-clés	Moyenne d'apparition dans les articles
Télétravail	11
COVID-19	7
Stress	5
Conflit travail-vie personnelle	3
Isolement	2
Bien-être au travail	2
Trouble de sommeil	2
Revue systématique	2
Burnout	2
Santé mentale et bien-être	2
Soutien organisationnel	2
Droit de travail	2
Engagement	2
Condition de travail	1
Santé et sécurité au travail	1
Santé physique	1
Troubles musculosquelettiques (TMS)	1
Ergonomie	1
Accident de travail	1
Fatigue liée au changement	1
Total général	51

3.3.2 Les objectifs de l'étude ou les questions de recherches

Les objectifs de recherche des articles sélectionnés varient considérablement selon plusieurs dimensions : les verbes introducteurs employés (évaluer, examiner, décrire, explorer, etc.), le contexte temporel de l'étude (avant, pendant ou après la pandémie), la méthodologie adoptée, le cadre théorique mobilisé, ainsi que les caractéristiques des populations étudiées. Étant donné le nombre important d'articles retenus, nous avons choisi de présenter une sélection d'objectifs représentatifs qui illustrent la diversité des approches sur la relation entre télétravail et santé au travail. En voici quelques exemples :

- Explorer le lien entre le télétravail (ici, l'enseignement à distance) et la santé psychologique des étudiants, en se concentrant sur le stress ressenti durant le confinement ;
- Évaluer les effets anticipés du passage rapide au télétravail sur la santé des employés au Japon et à proposer des mesures d'atténuation ;
- Évaluer la relation entre les changements dans la fréquence du télétravail (par rapport à avant la pandémie) et deux indicateurs du burnout : l'épuisement émotionnel et le burnout diagnostiqué ;
- Examiner la reconnaissance juridique des accidents du travail survenant en situation de télétravail et analyser les obligations des employeurs ainsi que les droits des salariés ;
- Étudier l'impact du télétravail sur le bien-être des employés pendant la crise sanitaire en se basant sur les différentes perceptions entre hommes et femmes ;
- Réaliser une revue systématique de la littérature scientifique portant sur le stress, les troubles psychologiques et physiques associés au télétravail à domicile durant la pandémie de COVID-19 ;

- Identifier les facteurs ergonomiques liés aux troubles musculosquelettiques (TMS) chez les télétravailleurs pendant la pandémie de COVID-19, à travers une revue de portée de la littérature scientifique existante.

3.3.3 La méthodologie et le mode de collecte des données

Les auteurs des articles sélectionnés ont eu recours à des méthodologies rigoureuses et à des modes de collecte de données variés, en adéquation avec les objectifs de leurs recherches respectives. Dans notre revue narrative, cinq principales approches méthodologiques ont été identifiées :

- L'approche quantitative,
- L'approche qualitative,
- L'approche mixte,
- La revue systématique de la littérature,
- La revue narrative de la littérature,
- Étude de cas.

Le tableau 3 nous donne un aperçu de la proportion de chacune des méthodes dans l'échantillon d'articles sélectionnés.

Tableau 3. Répartition des articles par type de méthodologie

Méthodologie	Nombre d'articles (n)
Approche quantitative	14
Revue narrative de la littérature	6
Revue systématique de la littérature	6
Approche mixte	5
Approche qualitative	3
Autres	3
Études de cas	1
Total général	38

Les modes de collecte de données diffèrent sensiblement selon la nature de l'étude menée. Dans les recherches empiriques, les données ont majoritairement été recueillies à l'aide de questionnaires administrés en ligne, de sondages électroniques ou encore d'entrevues semi-dirigées, parfois réalisées par téléphone. Ces études ont ciblé des échantillons diversifiés de télétravailleurs, permettant d'explorer les perceptions, les expériences et les effets du télétravail sur leur bien-être et leur santé.

S'agissant des revues de la littérature, les auteurs ont mobilisé les bases de données scientifiques reconnues telles que Scopus et Web of Science, afin de recenser, analyser et synthétiser les écrits existants sur le sujet. Les revues systématiques, en particulier, ont été conduites selon les recommandations méthodologiques *PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses)*, assurant ainsi la transparence et la rigueur du processus de sélection et d'analyse des sources.

La population étudiée dans les différents articles sélectionnés est également caractérisée par une grande hétérogénéité, bien que tous les participants aient en commun la pratique du télétravail. Ces télétravailleurs sont des adultes de 15 ans et plus, incluant à la

fois des femmes et des hommes, des personnes bien portantes et des personnes vivant avec un handicap, des personnes célibataires ainsi que des parents ayant des enfants à charge. Les secteurs d'activité représentés sont également variés, allant du secteur industriel au secteur éducatif, en passant par les domaines administratif et commercial.

Cette diversité dans les méthodologies, les modes de collecte de données et les profils des populations étudiées reflète à la fois la complexité du phénomène du télétravail et la richesse des perspectives mobilisées pour en analyser les effets sur la santé au travail.

3.3.4 Les cadres théoriques

Plusieurs théories ont été mobilisées dans les articles sélectionnés dans notre étude. Nous avons catégorisé ces théories en sept thématiques à savoir : 1) psychologie du travail et santé mentale ; 2) sociologie du travail, inégalités et genre ; 3) équilibre travail-vie personnelle et flexibilité ; 4) organisation du travail, conditions et ergonomie ; 5) droit de travail et régulation ; 6) satisfaction, motivation et sens au travail ; 7) soutien social et bienveillance organisationnelle.

Nous présentons au tableau 4, à la page suivante, les différentes théories associées à ces thématiques.

Tableau 4. Cadre théorique des études

Catégories	Les théories associées
Psychologie du travail et santé mentale	Théories sur le stress au travail et la santé mentale ; modèles du stress professionnel et de soutien social ; modèles de santé mentale au travail, prévention du burnout ; Psychologie organisationnelle et santé au travail ; Psychologie du travail et santé publique.
Sociologie du travail, inégalités et genre	Théorie de la sociologie et de la psychologie au travail ; Approche sociologique des inégalités d'accès ; Approche interactionnelle entre conditions de travail, santé mentale et performance ; Théorie du genre ; Approche de la division genrée du travail.
Équilibre travail-vie personnelle et flexibilité	Théorie de l'équilibre travail-vie personnelle ; Théories de la flexibilité du travail, de la gestion des frontières et de la régulation ; Théorie des frontières travail-vie personnelle ; Théories de l'équilibre travail-vie personnelle et concepts de responsabilité sociale des entreprises ; Psychologie organisationnelle et de santé publique et les théories de l'équilibre travail-vie.
Organisation du travail, conditions et ergonomie	Modèle de transformation numérique des entreprises ; Ergonomie et santé au travail ; Inclusion en emploi, ergonomie participative, droits humains ; Modèle d'acceptation de la technologie (TAM) combiné à l'ergonomie et à l'interaction humain-machine ; La sélection en télétravail et les associations possibles avec la santé.
Droit du travail et régulation	Approche fondée sur le droit du travail français et les textes relatifs à la protection des télétravailleurs ; Les théories des nouvelles formes de régulation du travail.
Satisfaction, motivation et sens au travail	Théories de la satisfaction au travail ; Théories du sens du travail ; Théories de la motivation ; Concepts de contrôle organisationnel et autonomie des salariés.
Soutien social et bienveillance organisationnelle	Théorie du soutien social ; Modèles de bienveillance organisationnelle ; Soutien organisationnel perçu.

3.3.5 Les principaux résultats obtenus

L’analyse des 38 articles retenus met en évidence une grande diversité en ce qui concerne les contextes d’étude, les méthodologies, les populations ciblées, ainsi que les cadres théoriques mobilisés. Dans l’ensemble des études analysées, le bien-être et la santé des télétravailleurs en contexte de télétravail apparaissent globalement positifs, notamment durant la période de pandémie. Les articles basés sur des études empiriques (approches quantitative, qualitative et mixte), ressortent davantage la perception des travailleurs quant aux effets du télétravail sur leur santé. Ainsi, les hommes comme les femmes rapportent un meilleur épanouissement en situation de télétravail grâce à plusieurs facteurs favorables tels que la réduction du stress lié aux déplacements, une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, une flexibilité des horaires et l’autonomie dans l’organisation du travail. Ces facteurs montrent donc que le télétravail favoriserait la santé des travailleurs en augmentant la performance de ces derniers et par conséquent, la productivité organisationnelle.

Cependant, certains résultats révèlent que la relation entre le télétravail et la santé au travail serait fortement influencée par des facteurs individuels propres aux télétravailleurs et du contexte de travail. Dans notre corpus, certaines études s’appuyant sur des théories sociologiques, psychologiques et des théories du genre soulignent que le télétravail peut constituer un facteur de risque important pour la santé psychologique et physique de certaines catégories de travailleurs. Ces catégories varient en fonction de l’âge, du genre, de la situation familiale, de l’expérience professionnelle, du secteur d’activité, de la nature des tâches effectuées, des conditions de travail, des politiques organisationnelles, de la fréquence du télétravail et de la qualité des relations entre collègues.

Parlant de facteur de risque, plusieurs risques psychosociaux et physiques ont été documentés notamment dans les articles basés sur les revues de littérature. On peut citer comme risques psychosociaux : le stress, l'anxiété, l'isolement social, la surcharge cognitive et les troubles du sommeil. À ceux-ci s'ajoutent des risques physiques, notamment les troubles musculosquelettiques (TMS), la fatigue visuelle, les douleurs chroniques ou encore les maladies cardiovasculaires, etc. Ces effets sont particulièrement marqués chez les femmes, chez les jeunes travailleurs et chez les salariés en situation de vulnérabilité (vivant seuls, avec enfants à charge ou dans un logement inadéquat). Un point d'alerte important concerne également le télétravail involontaire. Plusieurs auteurs montrent que lorsque le télétravail est subi plutôt que choisi, il accroît les risques psychosociaux chez les travailleurs.

Enfin, bien que le télétravail puisse jouer un rôle de facilitateur d'inclusion professionnelle, notamment pour les publics éloignés du marché du travail, les études s'accordent à dire qu'il ne garantit pas à lui seul une participation équitable sans dispositifs d'accompagnement adaptés.

La figure 10, à la page suivante, illustre la synthèse des principaux résultats obtenus dans les articles sélectionnés.

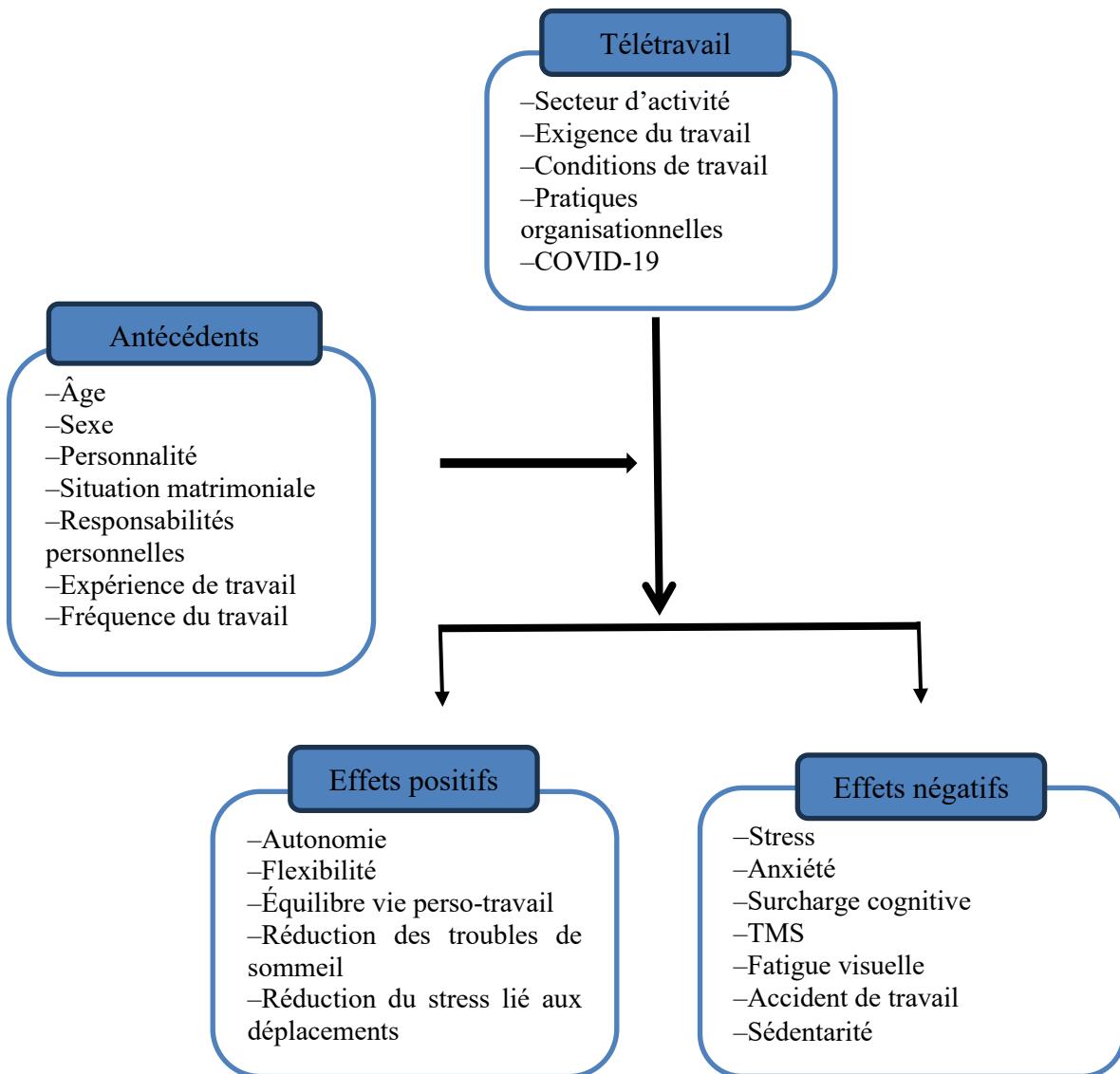


Figure 10. Synthèse des principaux résultats obtenus

3.3.6 Les avenues de recherche proposées

Plusieurs pistes de recherche ont été suggérées dans les études analysées. Bien que les approches méthodologiques, les objectifs et les cadres théoriques varient d'un article à l'autre, une convergence se dégage autour de l'importance d'analyser les effets du télétravail postpandémique sur la santé des travailleurs, en tenant compte à la fois des caractéristiques individuelles et des conditions de travail. Les principales recommandations pour de futures recherches incluent :

- La réalisation d'études longitudinales permettant de mieux cerner les effets à long terme du télétravail sur la santé mentale, notamment en croisant les données selon le genre, le statut professionnel ou le secteur d'activité ;
- Un affinement des outils de mesure du stress lié au télétravail, afin d'en quantifier plus précisément l'intensité et les mécanismes ;
- L'analyse de l'évolution des troubles musculosquelettiques (TMS) chez les télétravailleurs sur le moyen et long terme ;
- Des études comparatives sur les impacts différenciés du télétravail volontaire versus imposé, selon les groupes démographiques et secteurs économiques ;
- Une exploration plus approfondie des différences selon le type d'emploi (niveau hiérarchique, autonomie, tâches effectuées) dans les effets sur la santé mentale ;
- L'élargissement des recherches aux personnes vivant avec d'autres types de handicaps (sensoriels, cognitifs), tout en intégrant des analyses intersectionnelles, prenant en compte les croisements entre genre, statut socioéconomique, et conditions de travail.

3.4 CONCLUSION DU CHAPITRE 3

Pour conclure, rappelons que nous avons retenu 38 articles à l'issue d'un processus de sélection rigoureux. Chacun de ces articles aborde le lien entre le télétravail et la santé au travail selon des objectifs, des approches méthodologiques et des cadres théoriques spécifiques. Ensemble, ils offrent un portrait actuel des effets du télétravail sur le bien-être des travailleurs, en tenant compte des contextes particuliers dans lesquels ce mode d'organisation s'est développé. Les résultats révèlent des effets parfois positifs, parfois négatifs, et parfois même ambivalents. Ce qui ressort clairement, c'est l'importance des différences individuelles, des caractéristiques d'emploi et des conditions de travail dans l'expérience du télétravail. Le prochain chapitre sera consacré à la discussion des résultats.

CHAPITRE 4

DISCUSSION

Dans ce quatrième et dernier chapitre, nous discutons des liens entre le télétravail et la santé des travailleurs à la lumière des résultats issus des articles analysés. Tout d'abord, nous mettons en évidence les effets paradoxaux de ce mode de travail sur la santé, ensuite nous examinons les principaux risques psychosociaux et physiques ainsi que les facteurs individuels et organisationnels qui les influencent. Enfin, nous présentons les contributions scientifiques et pratiques issues de cette recherche afin d'orienter les actions et réflexions des chercheurs et des acteurs du milieu organisationnel.

4.1 TELETRAVAIL ET SANTE DES TRAVAILLEURS : UN EFFET PARADOXAL

L'analyse de la littérature mobilisée sur les liens entre le télétravail et la santé au travail révèle un effet paradoxal : le télétravail peut avoir à la fois un effet positif et un effet négatif sur la santé physique et psychologique des travailleurs. Cette section discute de ces résultats contrastés.

La plupart des études portant sur le télétravail et sur la santé au travail révèlent que la perception des télétravailleurs face à ce mode de travail est généralement positive. Comme le souligne un rapport de l'INRS au présent chapitre 1 (Planchard et Velagic, 2020), les effets psychologiques du télétravail sont, de manière générale, perçus comme ayant une influence positive sur la santé des travailleurs. Ces effets positifs s'expliquent entre autres par une sérénité au travail, un moindre sentiment de stress et de fatigue et une meilleure conciliation entre le travail et la vie personnelle.

D'un autre côté, les effets négatifs du télétravail sur la santé mentale sont multiples. D'ailleurs, le mot « stress » apparaît comme mot-clé dominant dans le corpus d'articles analysés. Dans la majorité des études empiriques examinées, qu'elles soient basées sur des approches qualitatives ou quantitatives, un nombre important de télétravailleurs identifient certains facteurs de stress lié à l'exercice du télétravail. Selon les constats faits, pour certains travailleurs, les effets positifs rapportés par certains pourraient plutôt constituer des risques psychosociaux et des risques physiques.

Au regard de nos résultats, les effets positifs les plus fréquemment rapportés réfèrent à une forte diminution du stress lié aux déplacements entre le domicile et le lieu de travail dans le contexte du télétravail et à un meilleur équilibre entre le travail et la vie personnelle des télétravailleurs (Dumas et Ruiller, 2014 ; Furuya et al., 2022 ; Karácsony, 2021 ; Lunde et al., 2022 ; Morán et al., 2022 ; Perelman et al., 2024). Or, cette diminution des déplacements entre le domicile et le lieu de travail, si elle réduit le stress des travailleurs, peut aussi contribuer à une baisse du niveau d'activité physique chez certains. De plus, il est possible de constater une sédentarité accrue, notamment associée aux postures adoptées en télétravail. Les études basées sur les approches de l'ergonomie et la santé au travail de Cruz-Ausejo et al. (2023) et de Milakovic et al. (2023) rapportent que les postures inadéquates adoptées par les travailleurs et l'exposition à l'écran pendant une longue durée seraient l'une des causes du développement de TMS et de maladies visuelles chez ces derniers.

En matière de conciliation travail-vie personnelle, une étude japonaise évaluant les effets du télétravail sur la santé des travailleurs à la suite de la pandémie de COVID-19 rapporte un certain nombre d'effets positifs non seulement sur les télétravailleurs, mais aussi sur les membres de leur famille, contribuant ainsi à leur bien-être. En effet, la flexibilité qu'offre ce mode de travail permettrait aux travailleurs de consacrer plus de temps à leur famille, d'organiser leur vie personnelle comme ils l'entendent tout en satisfaisant les

exigences professionnelles liées à leur emploi (Nagata et al., 2021). Dans le même esprit, selon une étude de Furuya et al. (2022) réalisée au Japon, on note que le niveau de consommation d'alcool et de tabac chez les travailleurs a diminué à la suite de l'intensification du télétravail, ce qui témoigne de l'amélioration des habitudes de vie des travailleurs japonais à la suite de l'intensification du télétravail. Aux États-Unis, certaines catégories de travailleurs, comme les travailleurs sociaux, ont eu recours massivement au télétravail pendant la COVID-19, ce qui a contribué à une meilleure gestion de la charge de travail et à une amélioration de leur bien-être au travail (Kranke et al., 2024).

Néanmoins, cette flexibilité et cette diminution des déplacements entre le domicile et le lieu de travail peuvent s'accompagner d'un isolement social et professionnel. Les études de Chênevert et al. (2022) et de Matisāne et al. (2024), effectuées respectivement au Canada et en Lettonie, révèlent principalement une augmentation de l'anxiété et du stress due à l'isolement social des travailleurs dans ce contexte de travail. En ce qui concerne la flexibilité perçue par les travailleurs, elle peut se transformer en une pression invisible notamment lorsque les frontières entre vie professionnelle et personnelle sont brouillées. Le télétravail contribue à l'émergence du phénomène d'hyperconnectivité chez les travailleurs, qui se manifeste par une disponibilité constante et à une connexion quasi permanente à l'environnement professionnel. Selon Dumas et Ruiller (2014, p. 77), « les TIC (le téléphone intelligent par exemple) seraient un frein puissant au maintien d'une frontière satisfaisante entre les deux sphères (travail-vie personnelle) ». De plus, en fonction de leurs caractéristiques personnelles ou de leurs traits de personnalité, certains travailleurs ont de la difficulté à séparer les obligations professionnelles et les responsabilités personnelles (Vacchiano et al., 2024). Par exemple, certains télétravailleurs se sentent coupables lorsqu'ils ne répondent pas immédiatement aux sollicitations professionnelles, même en dehors des heures de travail, ce qui entraîne un brouillage entre ces deux aspects de leur vie (Dumas et Ruiller, 2014).

Parmi les avantages cités, l'étude de Hsu et Engelhardt (2024) menée en Allemagne révèle que les télétravailleurs, hommes comme femmes, ont une meilleure qualité de sommeil et moins de symptômes psychosomatiques en comparaison à leurs collègues non-télétravailleurs. Toutefois, ce résultat n'est pas universel. D'autres auteurs plutôt ont démontré que l'exposition aux écrans pendant une longue durée et la charge accrue de travail produisent des troubles de sommeil chez certains télétravailleurs (Shaholli et al., 2024).

Enfin, le télétravail lorsqu'il est bien régulé, permet de renforcer les sens du travail chez certains employés en leur offrant plus d'autonomie et un meilleur équilibre travail-vie personnelle (Arnoux-Nicolas, 2022). D'autres, en revanche, trouvent du sens à leur travail par les relations et les discussions informelles avec les collaborateurs, ce qui n'est pas évident dans le contexte de travail à distance (Giedrė Raišienė et al., 2022).

Et donc, malgré les effets positifs du télétravail, la plupart des 38 articles étudiés ressortent également des effets délétères pour les travailleurs, ce qui explique le paradoxe entre ces deux thèmes. L'introduction rapide du télétravail dans le contexte de la pandémie de COVID-19, en l'absence de préparation adéquate et suffisante, est la raison principale soulevée par les auteurs pour justifier ses effets négatifs sur la santé des travailleurs (Cruz-Ausejo et al., 2023; Herrera et al., 2022; Nagata et al., 2021). En effet, pendant la pandémie, le télétravail était à caractère involontaire et il a été massivement adopté pour répondre au besoin de se maintenir en emploi, de poursuivre les activités économiques et surtout, de limiter la propagation du virus (Heiden et al., 2023 ; Matsumoto et al., 2023). Ainsi, aucune préparation n'a été faite d'avance pour encadrer les travailleurs. Pour la plupart des employeurs et des travailleurs, il s'agissait d'ailleurs d'une première expérience de ce mode de travail, dans des conditions peu optimales, ce qui peut contribuer à justifier ces difficultés d'adaptation, aussi bien pour l'individu que pour l'organisation. Cependant, après la

pandémie, une adoption massive de ce mode de travail est constatée, en raison de ses avantages et de la volonté de certains travailleurs à continuer de télétravailler.

Par ailleurs, certains auteurs, comme Uppal et al. (2025), ont étudié la relation entre le télétravail et les indicateurs de l'épuisement professionnel chez les travailleurs. Les résultats issus de ces recherches stipulent qu'une diminution de la fréquence de télétravail par rapport à la période prépandémique, ainsi que l'impossibilité de télétravailler, sont associées à une augmentation de l'épuisement émotionnel et à un risque accru de diagnostic d'épuisement professionnel. Ainsi, les auteurs soulignent que les décisions organisationnelles sur les politiques de télétravail postpandémie devraient tenir compte de leurs effets potentiels sur le bien-être psychologique des employés. Ce constat est fortement lié à la fréquence du télétravail chez les travailleurs. Face à cette nouvelle réalité, de nombreuses organisations ont réajusté leurs pratiques en adoptant le modèle hybride qui combine travail à distance et travail en présentiel afin de répondre à la diversité des besoins ressentis par chaque acteur du milieu de travail (Tremblay et al., 2006).

En somme, les liens entre télétravail et santé au travail ont été fortement influencés par la pandémie de la COVID-19, qui a d'une part provoqué l'expansion de ce mode de travail dans les organisations, et d'autre part, exposé tant les employés que les employeurs à de nouveaux défis liés à la gestion de ses effets sur la santé physique et psychologique. À ce sujet, nous abordons dans les lignes suivantes, les risques les plus fréquents et les facteurs individuels et organisationnels influençant la relation entre le télétravail et la santé des travailleurs.

4.2 TELETRAVAIL ET SANTE PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL

4.2.1 Risques psychosociaux les plus fréquents

Rappelons que la définition de la santé psychologique au travail retenue dans cette étude réfère à l'absence de risques psychosociaux, comme le stress, la dépression, le harcèlement et l'épuisement professionnel (Chakor et al., 2015 ; Koenig, 2018). Dans notre corpus d'articles, en plus des risques déjà identifiés par cette définition conceptuelle, plusieurs autres risques psychosociaux ont été documentés, montrant ainsi l'ampleur des effets négatifs potentiels du télétravail sur la santé psychologique des travailleurs.

Le risque le plus fréquemment abordé est celui de l'isolement social. Il constitue un facteur de stress important pour les travailleurs qui ont de la difficulté à évoluer en l'absence d'interaction avec leurs collègues (Giuliano et Marcipont, 2024 ; Gualano et al., 2023 ; Lunde et al., 2022). Selon le modèle du bien-être psychologique au travail de Dagenais-Desmarais et al. (2013), l'un des ingrédients essentiels au bien-être psychologique des travailleurs est l'adéquation interpersonnelle au travail, qui consiste à renforcer les relations sociales épanouissantes entre les travailleurs. Or, le contexte de télétravail sépare l'individu de la présence de ses autres collègues et l'empêche notamment de participer aux petits moments de discussions informelles après les réunions ou pendant les pauses. Pourtant, ces petits moments ont le pouvoir de renforcer le sentiment d'appartenance et de créer une culture d'entreprise unique et partagée par les travailleurs (Arnoux-Nicolas, 2022). Certains auteurs ajoutent que ce sentiment d'isolement peut être également exacerbé par un manque de soutien de la part de la hiérarchie, ce qui augmente le stress ressenti par les travailleurs (Lecours et al., 2023 ; Perelman et al., 2024).

D'autres risques fréquemment soulevés concernent la charge importante de travail que ressentent certains travailleurs et le brouillage des frontières entre travail et vie

personnelle (Alla et al., 2024), ce qui constitue également une source de souffrance psychologique pour ces derniers. Exerçant leurs activités professionnelles depuis leur domicile, certains travailleurs se retrouvent à faire des heures supplémentaires de travail sans s'en apercevoir (Vacchiano et al., 2024). Parfois, des difficultés techniques, comme les interruptions ou les contraintes liées à la connectivité, peuvent prolonger le temps de travail des travailleurs, introduisant progressivement le travail dans la sphère privée (Morán et al., 2022). Également, le manque d'encadrement organisationnel, notamment sur le droit à la déconnection dont font preuve certaines organisations, peut exacerber la surcharge de travail chez les télétravailleurs (Dumas et Ruiller, 2014 ; Pudles et Hellemans, 2024).

Pour finir, certaines études relèvent également un sentiment d'injustice ou d'inégalité perçue par les travailleurs. Cette inégalité s'exprime sur deux plans. D'une part, tous les travailleurs n'ont pas le même accès au télétravail en raison du secteur d'activité, de la nature des tâches ou encore de leur niveau de scolarité. Les employés les plus éduqués, occupant des emplois à haute intensité cognitive, comme les cadres ou les professionnels, sont nettement plus susceptibles de télétravailler alors que les travailleurs à faibles revenus, peu éduqués ou qui œuvrent dans les secteurs essentiels comme les soins de santé ont un accès limité au télétravail (Chowhan et al., 2021). D'autre part, ceux travaillant en présentiel bénéficieraient d'un meilleur accès aux informations et à certains avantages liés à leur proximité avec la hiérarchie (Chamoux, 2021 ; Chowhan et al., 2021). L'éloignement physique tend à renforcer le sentiment d'invisibilité et de mise à l'écart dans les opportunités de progression de carrière, notamment en matière de reconnaissance au travail (Dumas et Ruiller, 2014). Ce sentiment d'exclusion ressenti par certains travailleurs pourrait ainsi affecter leur bien-être psychologique.

4.2.1.1 Facteurs individuels influençant ces effets

Plusieurs études révèlent que le télétravail aurait un effet différencié sur les individus selon leurs caractéristiques individuelles, c'est-à-dire l'âge, le sexe, la personnalité, la situation familiale, le niveau de santé psychologique ou l'expérience professionnelle, entre autres. Ces différents éléments modulent la manière dont les travailleurs perçoivent et vivent le télétravail.

Selon Hsu et Engelhardt (2024), bien que soumises aux mêmes exigences professionnelles que les hommes, les femmes en situation familiale sont particulièrement exposées aux risques psychosociaux en raison de leur forte implication dans les responsabilités domestiques, notamment en présence d'enfants. Cette double charge professionnelle et familiale peut augmenter le niveau de stress de ces dernières et nuire à leur santé psychologique (Tremblay, 2001).

Par ailleurs, la résilience face aux effets négatifs du télétravail varie d'un travailleur à un autre. Certains travailleurs disposent de ressources personnelles, comme la gestion des émotions, la planification, la confiance en soi, l'autonomie et des mécanismes d'adaptation leur permettant de mieux gérer l'isolement et la charge mentale (Beckel et Fisher, 2022). D'autres, en revanche, ont de la difficulté à évoluer en absence d'interactions avec les collègues et d'un cadre plus formel, en matière de gestion des horaires par exemple (Beckel et Fisher, 2022). L'absence d'autonomie ou de prévisibilité dans la réalisation des tâches peut générer une anxiété persistante chez certains travailleurs qui manquent de confiance en leur capacité à s'organiser seuls.

Aussi, parmi les travailleurs ayant besoin de cohésion d'équipe pour leur productivité, les jeunes travailleurs ont été identifiés comme plus exposés aux risques psychosociaux, car le télétravail ne leur offre pas la possibilité de s'intégrer et de profiter du partage de connaissances avec les autres collègues au sein de leur organisation (Shaholli et al., 2024).

Enfin, la maîtrise des outils numériques représente un défi pour certains travailleurs. Dans un contexte de transformation numérique rapide, certains travailleurs éprouvent des difficultés à s'adapter aux outils mis à leur disposition. Les mises à jour fréquentes des logiciels de travail ou les changements d'outils imposés peuvent devenir une source importante de stress chez les travailleurs, notamment pour ceux qui sont moins familiers avec les environnements numériques (Morán et al., 2022).

4.2.1.2 Facteurs organisationnels influençant ces effets

En plus des facteurs individuels, divers facteurs organisationnels liés au télétravail sont susceptibles d'influencer la santé psychologique des individus. La plupart des études soulèvent que le manque de soutien ou d'accompagnement adéquat des travailleurs dans l'exercice du télétravail seraient un risque psychosocial important pour ces derniers.

Dans le contexte où le télétravail n'était pas répandu, soit avant la pandémie, son exercice n'était qu'un privilège réservé aux travailleurs de secteurs spécifiques et à une fréquence donnée, ce qui favorisait une gestion plus individualisée et un encadrement de proximité (Tremblay, 2001). Toutefois, la pandémie a contraint de nombreuses organisations à adopter massivement ce mode de travail, sans préparation suffisante. Dans ce contexte d'urgence sanitaire, la priorité était la protection physique des travailleurs limitant la

propagation du virus, reléguant ainsi au second rang les mesures favorisant le bien-être psychologique des travailleurs (Giuliano et Marcipont, 2024 ; Turkeş et al., 2021).

Aujourd’hui, en revanche, avec la normalisation du télétravail dans de nombreuses organisations, l’absence de dispositifs de prévention et d’encadrement adéquats ne peut plus être justifiée. La responsabilité de promouvoir un environnement de travail épanouissant psychologiquement incombe aux dirigeants et aux gestionnaires au sein des entreprises. Cependant, bien que certaines organisations aient mis en place des mesures d’encadrement à distance pour favoriser le bien-être psychologique des travailleurs, leur efficacité reste limitée. Certaines études ont montré que les modifications répétées des politiques de travail et les dynamiques organisationnelles telles que la culture d’entreprise ou encore les ressources techniques constituaient un stress important pour certains travailleurs (Chênevert et al., 2022 ; Lauzier et al., 2023). Parmi les pratiques organisationnelles accentuant les effets négatifs du télétravail sur la santé psychologique des travailleurs, on peut citer : l’intensité du travail ; la mauvaise qualité de la relation travailleur-hiéarchie ; le manque de tolérance et de bienveillance envers les travailleurs ; l’impartialité ; les injustices organisationnelles ; le manque de formation sur les outils numériques ; l’insécurité d’emploi et d’avancement de carrière ; et un manque de reconnaissance (Antunes et al., 2023 ; Dumas et Ruiller, 2014 ; Kranke et al., 2024 ; Pudles et Hellemans, 2024). Ces constats mettent en lumière la nécessité pour les organisations de développer des pratiques et politiques de gestion adaptées, permettant la réduction des risques psychosociaux associés au télétravail et de préserver la santé psychologique des employés.

Dans la prochaine session, nous abordons les liens entre télétravail et santé physique au travail.

4.3 TELETRAVAIL ET SANTE PHYSIQUE AU TRAVAIL

4.3.1 Risques physiques les plus fréquents

Le télétravail ne présente pas que des risques psychosociaux, il expose également les travailleurs à des risques physiques notables. Dans la littérature analysée, plusieurs auteurs rapportent que le télétravail causerait des TMS chez les travailleurs, notamment des douleurs au niveau du dos, du cou, des bras, des mains et des poignets. Ces douleurs sont souvent dues à des postures de travail inadéquates, aux mobiliers non ergonomiques ou à une mauvaise organisation de l'espace de travail (Cruz-Ausejo et al., 2023; Gualano et al., 2023; Lunde et al., 2022). Travailler à domicile constraint aussi à rester assis pendant une longue période de travail, limitant ainsi les mouvements corporels. Ce phénomène contribue à une détérioration progressive de la santé physique (Gualano et al., 2023). Également, une exposition de longue durée aux écrans peut provoquer des troubles de vision importants et la fatigue oculaire chez certains travailleurs. Certains facteurs environnementaux, comme un mauvais éclairage ou une température ambiante inappropriée, peuvent accentuer ces risques chez les télétravailleurs (Milakovic et al., 2023).

Comme souligné dans le chapitre 1, la présence de risques au travail est souvent attribuée aux conditions de travail, que seuls les employés peuvent pleinement percevoir (Gollac et al., 2000). Les employeurs, quant à eux, n'en perçoivent généralement que les conséquences, ce qui entraîne une intervention tardive. Dans le contexte du télétravail, les risques auxquels sont exposés les travailleurs sont encore plus importants, car les travailleurs eux-mêmes ne perçoivent pas immédiatement les effets délétères de ce mode de travail sur leur santé physique. Également, ces risques sont moins visibles aux employeurs en raison de la distance, ce qui retarde davantage la prise en charge des télétravailleurs.

Sur le plan juridique, de l'étude de Gamaleu Kameni (2015) reposant sur la question de la protection des télétravailleurs contre les accidents de travail et la responsabilité des employeurs, il ressort que la reconnaissance d'un accident du travail en télétravail repose sur les mêmes critères que pour un accident en présentiel, mais avec des difficultés liées à la charge de la preuve (lieu, moment, et lien avec l'activité professionnelle). Bien que l'employeur conserve une obligation de sécurité, les moyens de contrôle et de prévention sont limités à distance, ce qui expose davantage les travailleurs aux risques physiques.

Pour faire face à ces enjeux du télétravail sur la santé physique, certaines organisations ont intégré des principes d'ergonomie dans leurs pratiques en adaptant les outils et les postures de travail (chaises adaptées, écrans bien positionnés) afin de faciliter l'interaction humain-machine. D'autres organisations ont eu recours à des bureaux intelligents qui permettent l'amélioration de l'hygiène posturale des travailleurs sans affecter les conditions de travail de ces derniers (Koubaa et al., 2024). Cependant, toutes les organisations ne disposent pas de ressources suffisantes pour se procurer de tels équipements, et même lorsque des dispositifs ergonomiques sont mis en place, certains travailleurs continuent de faire face aux risques physiques liés au télétravail (Shaholli et al., 2024).

Enfin, il convient de souligner que les effets du télétravail sur la santé physique peuvent aussi varier en fonction des facteurs individuels des télétravailleurs, qui font l'objet de la prochaine section.

4.3.1.1 Facteurs individuels influençant ces effets

Malgré les dispositions mises en place pour favoriser de meilleures conditions de travail, certains télétravailleurs sont plus exposés aux risques physiques en fonction de leur âge, de leurs habitudes de vie et de leur niveau de connaissances en ergonomie.

Tout d'abord, les travailleurs les plus âgés ou ceux ayant des antécédents de douleurs musculosquelettiques seraient plus vulnérables aux troubles physiques, notamment en absence de dispositions ergonomiques (Gualano et al., 2023). C'est aussi le cas des personnes ayant des habitudes de sédentarité ou les personnes pratiquant moins d'activité physique ou pas du tout. Ces derniers subissent davantage les effets physiques du télétravail sur leur santé, comme la fatigue musculaire et les douleurs (Lunde et al., 2022).

Pour les personnes rencontrant des difficultés d'adaptation aux outils numériques, les risques de fatigue visuelle et de douleurs musculaires sont plus importants. En effet, ces derniers passent plus de temps devant leurs écrans et dans une même position pendant une longue durée de travail à cause de la difficulté d'usage (Cruz-Ausejo et al., 2023). Par exemple, les mises à jour opérées fréquemment sur les outils numériques obligent certains travailleurs à se connecter plus tôt que les heures normales de travail afin de maîtriser l'outil et de répondre aux exigences professionnelles à temps.

Par ailleurs, Milakovic et al. (2023) nous apprennent que les travailleurs n'ayant pas la capacité de mettre une barrière entre la vie personnelle et leur travail se mettent dans des conditions environnementales moins favorables à leur santé physique. Comme exemple, pour se sentir libres, certains travailleurs remplacent les bureaux par les salles à manger, la cuisine, le salon, etc. Ces habitudes qui échappent au contrôle des employeurs génèrent

progressivement des risques physiques nuisibles aux travailleurs. Également, le manque de connaissance en ergonomie peut accentuer ces risques sur les télétravailleurs (Milakovic et al., 2023).

L'étude de Lecours et al. (2023) visant à explorer l'influence du télétravail pendant la pandémie sur l'expérience de travail des personnes ayant une incapacité physique, révèle que le télétravail a agi comme un facilitateur d'inclusion pour ces personnes en réduisant considérablement l'inconfort lié aux déplacements. Cependant, le télétravail ne suffit pas à lui seul à garantir une pleine participation sans mesures d'accompagnement de la part des employeurs. Certains facteurs organisationnels non maîtrisés influencent davantage la santé physique des travailleurs. Ces facteurs sont abordés dans la prochaine session.

4.3.1.2 Facteurs organisationnels influençant ces effets

Pour arriver à maintenir la santé physique des télétravailleurs, la mise en place de dispositions organisationnelles adéquates et efficaces est d'une grande importance. En leur absence, les risques physiques sont plus élevés chez les individus.

Selon le modèle de mobilisation du personnel de Tremblay et al. (2005), une organisation du travail reposant sur des pratiques de GRH et un leadership basé sur le soutien des travailleurs, favoriserait la mobilisation des équipes de travail et le bien-être physique et psychologique de ces derniers. Dans la plupart des articles analysés, le facteur le plus important souligné par les auteurs est notamment le manque de soutien organisationnel (Cruz-Ausejo et al., 2023; Diard et al., 2024; Milakovic et al., 2023; Morán et al., 2022). Dans le cas présent, le soutien organisationnel regroupe en tout, le soutien technique et ergonomique, la sensibilisation aux effets négatifs du télétravail, l'encadrement, le suivi

régulier et la disponibilité des employeurs (Giedrè Raišienė et al., 2022; Gualano et al., 2023; Koubaa et al., 2024; Nosratzadeh et Edrisi, 2023).

Tout d'abord, l'insuffisance de soutien technique et ergonomique peut influencer la santé des travailleurs. En effet, lorsque les outils de travail ne sont ni adaptés ni performants (par exemple, absence de poste de travail ajustable et ergonomique, logiciels obsolètes, réseau internet insuffisant), les risques de TMS et la fatigue oculaire chez les travailleurs peuvent augmenter (Cruz-Ausejo et al., 2023; Milakovic et al., 2023). Les employeurs ont donc la responsabilité de garantir la santé et la sécurité des travailleurs en leur fournissant des outils de travail facilitant l'exécution des tâches. Également, le manque de formation sur l'utilisation de ces outils peut conduire les travailleurs à fournir beaucoup plus d'effort pour leur adaptation.

Ensuite, l'absence de sensibilisation aux risques physiques liés au télétravail est un facteur aggravant. Les travailleurs devraient être informés des dangers potentiels liés à une mauvaise posture de travail, à la sédentarité et à l'hyperconnectivité (Gualano et al., 2023). L'absence de cette sensibilisation peut amener les travailleurs à ignorer les signaux d'alerte physiques liés au télétravail (Giedrè Raišienė et al., 2022).

Par ailleurs, certaines organisations ont également un faible encadrement du télétravail, notamment en ce qui concerne la régulation des heures de travail ou la prévention des risques physiques. Une absence de politique organisationnelle claire et efficace sur la santé physique en contexte de télétravail rend également difficile la coordination des actions préventives (Shaholli et al., 2024). D'autres employeurs n'encouragent pas le droit à la déconnexion et continuent de solliciter les travailleurs en dehors des heures de travail (Gualano et al., 2023), ce qui expose davantage les travailleurs aux écrans.

4.4 MISE EN PERSPECTIVE DES RESULTATS DES ARTICLES SELECTIONNES

Dans cette section, nous proposons une analyse critique des résultats issus des articles sélectionnés, en mettant en lumière les biais potentiels liés aux facteurs contextuels, socioéconomiques et organisationnels.

Dans notre corpus de données, nous constatons que les enjeux individuels du télétravail sur la santé des travailleurs dépendent considérablement des réalités sociales présentes dans les pays d'étude et cela détermine les résultats trouvés par les chercheurs. Par exemple, les travaux menés en Amérique du Nord et en Europe soulignent davantage les effets positifs du télétravail sur l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle (Koubaa et al., 2024; Kranke et al., 2024; Vacchiano et al., 2024). Ces résultats s'appuient particulièrement sur l'existence des dispositions efficaces en matière d'infrastructure numérique et de logement adéquat pour les télétravailleurs. À l'inverse, les études menées dans les pays de l'Amérique latine ou d'Asie relèvent notamment les difficultés socioéconomiques et des inégalités liées en majeure partie aux conditions précaires et à la difficulté d'accès à des logements adéquats et favorables au télétravail (Cruz-Ausejo et al., 2023; Morán et al., 2022).

De plus, la culture organisationnelle, facteur déterminant de la perception des travailleurs par rapport aux conditions de travail (Lauzier et al., 2023), influence les résultats des chercheurs sur le sujet. Dans les entreprises où la culture est basée sur le bien-être des travailleurs, les résultats démontrent une faible influence négative du télétravail sur la santé des travailleurs. À l'inverse, les recherches effectuées dans les organisations où la culture est basée sur le contrôle, la productivité sans reconnaissance, soulignent davantage les effets négatifs du télétravail.

Pour finir, il faut rappeler que la majorité des études ont été réalisées en contexte pandémique, ce qui a fortement influencé les résultats. Ainsi, certains effets négatifs documentés pourraient bien provenir davantage du contexte pandémique que du télétravail lui-même.

4.5 CONTRIBUTIONS

Notre étude apporte des contributions théoriques et pratiques qui seront, espérons-nous, utiles aux chercheurs et aux acteurs du milieu organisationnel.

4.5.1 Contributions théoriques

À travers une revue narrative de la littérature, cette étude permet de mobiliser les connaissances antérieures et actuelles sur le télétravail et sur ses effets sur la santé au travail.

Dans un premier temps, nos recherches ont révélé l'existence de plusieurs études abordant les liens entre le télétravail et la santé au travail, et ce, dans différents pays. Comme l'indique la figure 5 au chapitre 3, notre corpus de données représente 20 pays différents, ce qui témoigne de la portée mondiale et de l'actualité du sujet. Également, cette diversité de contexte géographique invite à s'interroger sur l'influence des particularités culturelles, institutionnelles, voire sociales qui peuvent façonner les résultats issus de cette recherche.

Dans un second temps, cette étude s'inscrit dans la continuité d'un certain nombre de travaux mobilisant une méthodologie de revue narrative pour analyser les effets du télétravail

sur la santé au travail. L'article de Beckel et Fisher (2022), par exemple, est le travail qui se rapproche le plus du nôtre et qui a pour objectif de passer en revue et d'évaluer de manière critique les recherches existantes sur le télétravail, sur la santé et sur le bien-être des travailleurs. Cette recherche s'appuie sur la littérature empirique liée au télétravail et à la santé à partir de l'an 2000, mais s'arrête en 2022, c'est-à-dire l'année de publication de l'article. De plus, les résultats issus de cet article mentionnent beaucoup plus les avantages liés au télétravail et relèvent moins ses potentiels effets délétères. Ce constat peut être dû, entre autres, au contexte pandémique. La présente étude prend en compte un large éventail d'articles publiés en contexte prépandémique, pandémique et postpandémique, ce qui contribue à bonifier les travaux antérieurs. Également, nous mettons en exergue le paradoxe entre le télétravail et la santé au travail en exposant les facteurs individuels et organisationnels qui influencent ces effets, ce qui s'avère une contribution scientifique supplémentaire.

Pour finir, en énumérant les différentes théories sur lesquelles se sont basées les auteurs et en ressortant les avenues de recherches que ces derniers proposent, nous offrons une vue d'ensemble des pistes que peuvent suivre les futures recherches en ce qui concerne le télétravail et la santé au travail, guidant ainsi les efforts futurs des chercheurs qui s'intéressent à ces thèmes.

4.5.2 Contributions pratiques

Dans cette étude, nous décrivons et analysons les liens entre le télétravail et la santé au travail des travailleurs à travers une revue narrative de la littérature. Ainsi, nos résultats constituent des repères permettant aux acteurs du milieu organisationnel de repenser les politiques et pratiques de gestion adéquates et efficaces en contexte de télétravail. Ce travail met en évidence les effets paradoxaux du télétravail sur la santé des travailleurs, en identifiant

non seulement les risques physiques et psychosociaux, mais aussi les facteurs individuels et organisationnels qui en déterminent l'intensité. À partir de ces constats, il revient désormais aux organisations et aux individus de mettre en place des stratégies, des pratiques et des politiques visant à atténuer ces effets délétères.

Notre étude insiste notamment sur une gestion équilibrée du télétravail qui favorise la santé des travailleurs. Cet équilibre se manifeste notamment par la mise en place d'une culture organisationnelle basée sur le soutien et sur la bienveillance, ainsi que des politiques organisationnelles axées sur la santé des télétravailleurs. Ainsi, les principales recommandations issues des articles analysés sont : une régulation de la fréquence du télétravail afin de réduire la charge de travail, la mise en place de journées en présentiel pour maintenir la cohésion sociale et l'instauration de limites claires pour éviter l'hyperconnectivité. À ces recommandations s'ajoutent d'autres mesures qui visent à optimiser les outils et l'environnement de travail, afin d'atténuer les risques physiques liés au télétravail. Par exemple, l'accès à un environnement de travail ergonomique au domicile du télétravailleur ainsi que la valorisation de l'activité physique pendant les pauses et les heures de repas.

4.6. Conclusion du chapitre 4

À travers les résultats issus de l'analyse des articles, il ressort que le télétravail présente un effet ambivalent sur la santé des travailleurs. S'il offre des avantages indéniables favorisant une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, il peut aussi engendrer des effets néfastes lorsque les conditions individuelles et organisationnelles ne sont pas adéquatement encadrées. Cette double réalité met en évidence la nécessité d'une gestion efficace et adéquate du télétravail au sein des organisations. Nous espérons que les résultats de cette étude seront utiles pour les futures recherches sur le télétravail et la santé au travail, tout en offrant un repère concret aux acteurs organisationnels qui désirent mettre

en place des dispositions et pratiques favorisant la santé psychologique et physique des télétravailleurs.

CONCLUSION GÉNÉRALE

Cette étude, basée sur l'analyse des liens entre le télétravail et la santé au travail, met en lumière les variables qui influencent cette relation ainsi que leurs conséquences sur les travailleurs. À travers la revue narrative de la littérature, nous avons constaté que le sujet suscite beaucoup d'intérêt dans la communauté scientifique, notamment pendant et après la pandémie de la COVID-19. Les 38 articles analysés sont issus de plusieurs pays et sont aussi diversifiés en matière de contextes organisationnel et social ainsi que de méthodes de recherche et d'approches théoriques. Ainsi, les résultats issus de ces travaux révèlent qu'en fonction des contextes organisationnels, individuels et sociaux, le télétravail peut engendrer à la fois des effets positifs et négatifs sur les travailleurs.

L'analyse critique des résultats nous a permis d'identifier plusieurs facteurs amplifiant les risques physiques et psychosociaux associés au télétravail. De façon générale, il ressort qu'un défaut de soutien de la part des employeurs peut augmenter le stress chez les travailleurs et que l'intensité de cet effet varie considérablement en fonction des caractéristiques individuelles des travailleurs. Par ailleurs, l'absence de sensibilisation aux risques physiques et psychosociaux liés au télétravail peut mener à une négligence des signaux avant-coureurs des troubles psychologiques et physiques.

Comme mentionné au chapitre 2, notre étude présente certaines limites. D'abord, la méthodologie utilisée ne permet pas de vérifier empiriquement les résultats déduits des analyses. Également, il peut avoir présence de biais lié aux contextes d'étude ou même à l'omission de certaines informations importantes dans la littérature. Cependant, cette étude offre un éclairage critique sur l'état des connaissances actuelles et constitue un point de

départ pour les futures recherches souhaitant approfondir ces liens, notamment dans une perspective postpandémique. Les futurs travaux pourront évaluer l'efficacité des pratiques organisationnelles mises en place et proposer des stratégies concrètes qui favorisent un équilibre durable entre performance en télétravail et santé au travail.

ANNEXE I : CONSTITUTION DU CORPUS DE DONNÉES

Étapes	Sous-étapes	Descriptions
Critères d'éligibilité des articles	<ul style="list-style-type: none"> • Recherches électroniques et manuelles 	<ul style="list-style-type: none"> - Bases de données scientifiques sélectionnées : ABI/INFORM (ProQuest), EBSCO, Érudit et Cairn. - Revues spécialisées et références d'articles répertoriés.
	<ul style="list-style-type: none"> • Mots-clés 	<ul style="list-style-type: none"> - « télétravail / <i>telework</i> et <i>telecommuniting</i> » ; - « travail à distance / <i>distance work</i> » ; - « travail à domicile / <i>work at home</i> » ; - « santé au travail / <i>occupational health</i> ou <i>health at work</i> » ; - « santé psychologique au travail / <i>psychological health</i> » ; - « santé physique au travail / <i>physical health at work</i> ».
	<ul style="list-style-type: none"> • Langues 	Articles en français et en anglais.
	<ul style="list-style-type: none"> • Périodes de publication 	Articles publiés entre 2000 et 2025 (quelques exceptions).
	<ul style="list-style-type: none"> • Type d'articles 	Revues académiques révisées par les pairs seulement.
	<ul style="list-style-type: none"> • Triage 	<ul style="list-style-type: none"> -Tri par titres et par résumé des articles. (Lecture des résumés). - Exclusion des articles hors sujet (télétravail sans lien avec la santé ou inversement).
Évaluation et sélection des articles	<ul style="list-style-type: none"> • Articles retenus 	38 articles pertinents sélectionnés pour l'analyse.
	<ul style="list-style-type: none"> • Classement des articles 	Organisation des articles selon les thèmes abordés (ex. : santé psychologique, santé physique, etc.).
Extraction et analyse des données	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse descriptive du contenu 	<ul style="list-style-type: none"> - Concepts clés, question de recherche, méthodologie utilisée. - Cadre théorique, principaux résultats, perspectives de recherche.

	<ul style="list-style-type: none"> • Grille d'analyse 	Utilisation d'une grille Excel conçue par l'étudiante-chercheuse pour structurer les données.
	<ul style="list-style-type: none"> • Synthèse des résultats 	<ul style="list-style-type: none"> - Informations extraites : auteur(s), périodique, année de publication. - Type d'article, localisation géographique de l'étude. - Interprétation des données pour identifier les forces/faiblesses des études. - Élaboration d'un portrait critique de l'état des connaissances actuelles et des perspectives.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Abord De Chatillon, E., Chênevert, D., Delobbe, N., Giauque, D., et Vayre, É. (2022). Du télétravail à l'hybridité : Une nouvelle manière de penser nos organisations ? *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels*, XXIX(77), 5-22.
- Aguiléra, A., Lethialis, V., Rallet, A., et Proulhac, L. (2016). Le télétravail, un objet sans désir ? *Revue d'économie régionale et urbaine*, (1-2), 245-264.
- *Alla, T., Roume, S. F., et Tremblay, D.-G. (2024). Les transformations de l'espace et du modèle hybride du travail par les aires ouvertes : Les effets du télétravail sur la conciliation entre les vies personnelle et professionnelle. *Ad machina*, 8, 2-23.
- Allard-Poesi, F., et Perret, V. (2014). Fondements épistémologiques de la recherche. Dans Thiétart, R.-A. (dir), *Méthodes de recherche en management* (4^e édition) (p. 14-46). Dunod.
- *Antunes, E., Bridi, L., Santos, M., et Fischer, F. (2023). Part-time or full-time teleworking ? A systematic review of the psychosocial risk factors of telework from home. *Frontiers in psychology*, 14.
- *Arnoux-Nicolas, C. (2022). Le télétravail transforme-t-il le sens du travail ? *Le Journal des psychologues*, 399(7), 16-20.
- Barcenilla, J., et Bastien, C. (2010). L'acceptabilité des nouvelles technologies : Quelles relations avec l'ergonomie, l'utilisabilité et l'expérience utilisateur ? *Le travail humain*, Vol. 72(4), 311-331.
- Barthélémy, J. (2012). Pour une recherche en gestion conciliant rigueur et pertinence. *Revue française de gestion*, 38(228-229), 269-283.
- Battams, N. (2013). S'absenter du bureau : Le nomadisme et le télétravail au Canada. *L'Institut Vanier de la famille*, 56.
- *Beckel, J. L. O., et Fisher, G. G. (2022). Telework and Worker Health and Well-Being : A Review and Recommendations for Research and Practice. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(7), 3879.

- Binet, S., Jean, A., Letourneau, F., Öngün, E., et Yon, K. (2021). À l'épreuve du télétravail: *Mouvements*, 106(2), 60-69.
- Bourai, S. (2023). L'acceptation psycho-ergonomique du télétravail. *Soins Cadres*, 32(146), 20-21.
- Bourgeois, I. (2021). La formulation de la problématique. Dans Bourgeois, I. (dir.), *Recherche sociale. De la problématique à la collecte des données* (7^e édition) (p. 41-64). Presses de l'Université du Québec.
- Carvallo, S. (2019). L'éthique de la recherche entre réglementation et réflexivité. *Revue d'anthropologie des connaissances*, 13(2), Article 2.
- Chabault, D., et Jiollet, J. (2024). Le travail hybride, comment l'optimiser ? *Gestion*, 49(1), 80-83.
- Chakor, T., Abord De Chatillon, E., et Bachelard, O. (2015). La santé et sécurité au travail au sein des congrès de la communauté AGRH : Retour sur 25 ans de travaux et perspectives futures de recherche: *@GRH*, 15(2), 127-165.
- *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.
- Charreire-Petit, S., et Durieux, F. (2014). Explorer et tester : Les deux voies de la recherche. Dans Thiétart, R.-A. (dir), *Méthodes de recherche en management* (4^e édition). (p. 76-104). Dunod.
- *Chênevert, D., Fournier, P.-L., Menvielle, L., Bruneau, J., Jutras-Aswad, D., et Bissonnette, A. (2022). Lockdowns and Telework : Psychological and Work-Related Consequences. *Relations Industrielles*, 77(1), 1088552ar.
- Chopin, F. (2024). Télétravail et incivilités numériques : Quelle prise en compte des risques pour la santé ? *Journal international de bioéthique et d'éthique des sciences*, 35(1), 61-70.
- *Chowhan, J., MacDonald, K., Mann, S. L., et Cooke, G. B. (2021). Telework in Canada : Who Is Working from Home during the COVID-19 Pandemic ? *Relations Industrielles*, 76(4), 761-791.
- CNESST. (2025). Loi sur la santé et la sécurité au travail. *Lois et règlements*. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/lois-reglements>

Crête, J. (2021). L'éthique en recherche sociale. Dans Bourgeois, I. (dir.). *Recherche sociale: de la problématique à la collecte des données* (7^e édition), p. 231-249. Presses de l'Université du Québec.

*Cruz-Ausejo, L., Copez-Lonzoy, A., Vilela-Estrada, A. L., Valverde, J. J., Bohórquez, M., et Moscoso-Porras, M. (2023). Can working at home be a hazard? Ergonomic factors associated with musculoskeletal disorders among teleworkers during the COVID-19 pandemic: a scoping review. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 29(4), 1335-1344.

Dagenais-Desmarais, V., Dufour, M.-È., St-Hilaire, F., et Hébert, R. (2013). Santé organisationnelle : Où en sommes-nous et vers où allons-nous au Québec ? *Industrial Relations / Relations Industrielles*, 68(4), 661-681.

Dakhlaoui, A. (2011). Conditions de travail et risques professionnels : Synthèse et analyse de la littérature: *Management & Avenir*, 41(1), 70-88.

de Freminville, M. (2021). *Cybersécurité et protection des données : Pourquoi les entreprises sont-elles plus exposées après la crise?* Revue de la gendarmerie nationale, 105-110.

Deschênes, A.-A. (2024). Conjuguer distance et présence : La réponse du personnel de la fonction publique à l'égard du travail hybride. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 79(1), 1112837ar.

Desrumaux, P. (2019). Harcèlement au travail. Dans Valléry, G., Bobillier-Chaumon, M.-È., Brangier É. et Dubois, M. (dir.), *Psychologie du Travail et des Organisations : 110 notions clés* (2^e édition) (p. 240-244). Dunod.

*Diard, C., Hachard, V., et Laroutis, D. (2024). Télétravail, inégalités de genre et rémunération : Influence de la formalisation: *Management & Sciences Sociales*, 36(1), 44-62.

Duchêne, C., Strale, M., Willeput, M., Pudles, N., Decroly, J.-M., Hellemans, C., Pohl, S., et Verdonck, M. (2024). La généralisation du télétravail en Région de Bruxelles-Capitale. *Brussels Studies*.

*Dumas, M., et Ruiller, C. (2014). Le télétravail : Les risques d'un outil de gestion des frontières entre vie personnelle et vie professionnelle ? *Management & Avenir*, 74(8), 71-95.

Dumez, H. (2011). *Faire une revue de littérature : Pourquoi et comment? Le libellio d'aegis*, 7(2), 15-27.

Edey Gamassou, C., Bouville, G., Chakor, T., Pezé, S., & Moisson, V. (2018). Gestion des ressources humaines et santé au travail : Science de l'action ou de la réaction ? *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 20(1).

Falzon, P. (2004). 1. Nature, objectifs et connaissances de l'ergonomie. Éléments d'une analyse cognitive de la pratique. *Ergonomie* (p. 15-35). Presses Universitaires de France.

Felices-Luna, M. (2016). Attention au chercheur ! L'éthique sous la menace de la recherche, la science sous l'emprise des comités d'éthique en recherche: *Déviance et Société*, Vol. 40(1), 3-23.

Framarin, A., et Déry, V. (2021). Les revues narratives : Fondements scientifiques pour soutenir l'établissement de repères institutionnels. *INSPQ*, 2780. https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/2780_revues_narratives_fondements_scientifiques_0.pdf

*Furuya, Y., Nakazawa, S., Fukai, K., et Tatemihi, M. (2022). Health impacts with telework on workers : A scoping review before the COVID-19 pandemic. *Frontiers in Public Health*, 10, 981270.

*Gamaleu Kameni, C. (2015). Télétravail et accident de travail. *Revue juridique de l'Ouest*, 28(1), 47-54.

*Giedrė Raišienė, A., Rapuano, V., Masilionytė, G., et Juozapas Raišys, S. (2022). “White collars” on self-reported well-being, health and work performance when teleworking from home. *Problems and Perspectives in Management*, 20(2), 497-510.

Gilbert, M.-H., Dagenais-Desmarais, V., et Savoie, A. (2011). Validation d'une mesure de santé psychologique au travail. *European Review of Applied Psychology*, 61(4), 195-203.

Giordano, Y., et Jolibert, A. (2016). Pourquoi je préfère la recherche quantitative/Pourquoi je préfère la recherche qualitative. *Revue internationale P.M.E.: Économie et gestion de la petite et moyenne entreprise*, 29(2), 7-17.

*Giuliano, R., et Marcipont, A. (2024). L'impact du télétravail en temps de crise sanitaire sur le bien-être au travail : Perceptions différentes entre les hommes et les femmes ?: *La Revue des Sciences de Gestion*, 324(5), 37-46.

Golden, T. (2007). Co-workers who telework and the impact on those in the office : Understanding the implications of virtual work for co-worker satisfaction and turnover intentions. *Human Relations*, 60(11), 1641-1667.

Gollac, M., et Volkoff, S. (2006). La santé au travail et ses masques: *Actes de la recherche en sciences sociales*, 163(3), 4-17.

Gollac, M., Volkoff, S., et Wolff, L. (2000). *Les conditions de travail*. La découverte Paris.

Grant, M. J., et Booth, A. (2009). A typology of reviews : An analysis of 14 review types and associated methodologies. *Health Information & Libraries Journal*, 26(2), 91-108.

*Gualano, M., Santoro, P., Borrelli, I., Rossi, M., Amantea, C., Daniele, A., et Moscato, U. (2023). TELEwoRk-RelAted Stress (TERRA), Psychological and Physical Strain of Working From Home During the COVID-19 Pandemic : A Systematic Review. *Workplace health & safety*, 71(2), 58-67.

Ha, C., Roquelaure, Y., et Imbernon, E. (2012). Troubles musculo-squelettiques. Comment les éviter ? Quels sont les travailleurs à risque? *La Revue du Praticien Médecine Générale*, 874, 67-71.

Haddon, L., et Silverstone, R. (1996). Le télétravail et révolution des relations entre le domicile et le travail. *Réseaux*, 14(79), 57-71.

*Heiden, M., Hallman, D., Svensson, M., Mathiassen, S., Svensson, S., et Bergström, G. (2023). Mismatch between actual and preferred extent of telework : Cross-sectional and prospective associations with well-being and burnout. *BMC public health*, 23(1).

Helminen, V., et Ristimäki, M. (2007). Relationships between commuting distance, frequency and telework in Finland. *Journal of Transport Geography*, 15(5), 331-342.

*Herrera, J., De las Heras-Rosas, C., Rodríguez-Fernández, M., et Ciruela-Lorenzo, A. (2022). Teleworking : The Link between Worker, Family and Company. *SYSTEMS*, 10(5).

*Hsu, C.-H., et Engelhardt, H. (2024). On the Relationship between Telework and Health in Germany : Causal or Selection Effects? *Socius: Sociological Research for a Dynamic World*, 10, 23780231241245227.

INSPQ. (2024a). *Fiche 2-A : Indicateur « Charge de travail »*. https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/documents/sante-travail/risques-psychosociaux/2a_charge_travail.pdf

INSPQ. (2024b). *Fiche 2-B : Indicateur « Reconnaissance au travail ».*
<https://www.inspq.qc.ca/risques-psychosociaux-du-travail-et-promotion-de-la-sante-des-travailleurs/risques-psychosociaux-du-travail>

INSPQ. (2024c). *Fiche 2-C : Indicateur « Soutien social du supérieur immédiat ».*
<https://www.inspq.qc.ca/risques-psychosociaux-du-travail-et-promotion-de-la-sante-des-travailleurs/risques-psychosociaux-du-travail>

INSPQ. (2024d). *Fiche 2-E : Indicateur « Autonomie ».*
https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/documents/sante-travail/risques-psychosociaux/2e_autonomie_decisionnel.pdf

Institut de la Statistique du Québec [ISQ] (2023). *Enquête québécoise sur la santé de la population 2020-2021.* <https://statistique.quebec.ca/fr/document/enquete-quebecoise-sur-la-sante-de-la-population-2020-2021>

Jubert, L. (2019). *L'organisation du travail et la prévention des risques professionnels.* <https://theses.hal.science/tel-02505629v1>

*Karácsony, P. (2021). Impact of teleworking on job satisfaction among Slovakian employees in the era of COVID-19. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 1-9.

Koenig, M.-H. (2018). Comprendre les risques psychosociaux pour agir. *Documentation et bibliothèques*, 64(1), 35.

*Koubaa, N., Walha, R., Brière, S., Hamel, M., Léonard, G., et Boissy, P. (2024). Usability of an Intelligent Sit-Stand Desk in Office Teleworkers. *International Journal of Human–Computer Interaction*, 40(22), 7469-7480.

*Kranke, D. A., Barmaksezian, N., Milligan, S., et Der-Martirosian, C. (2024). Countering Burnout Associated with Teleworking in This Postpandemic Era. *Social Work*, 69(2), 197-200.

Kirkland, N. B., et Bailey, D. E. (1999). The advantages and challenges of working here, there anywhere, and anytime. *Organizational Dynamics*, 28(2), 53-68.

Laforest, J., Maurice, P., et Bouchard, L. M. (2018). *Rapport québécois sur la violence et la santé.* Institut national de santé publique Québec.

Lakra, B. K., et Sahoo, S. K. (2023). Overview of Telework and Work-Family Conflict: Science Mapping, Themes, and Future Research Scope through Bibliometric Analysis. *Parikalpana: K I T Journal of Management*, 19(2), 296-313.

Landry, G., Daneau, P., Provost Savard, Y., Vautier, A., & Dima, J. (2023). Déterminants organisationnels de la santé des travailleurs : Une revue systématique de méta-analyses. *Humain et Organisation*, 5(1), 9-19.

Laroche, H. (2023). Chapitre 3. À quoi sert une revue de littérature et comment l'écrire ? In *Devenir chercheur en management* (p. 45-57). Vuibert.

*Lauzier, M., Desjardins, G., et Memettre, J. (2023). incertitude face au télétravail et ses effets sur la satisfaction au travail : Les rôles de la fatigue au changement et du soutien organisationnel perçu. *Ad machina*, 7, 80-96.

*Lecours, A., Gilbert, M.-H., Boucher, N., et Vincent, C. (2023). The Influence of Teleworking in a Pandemic Context on the Work Experience of Individuals with Physical Disabilities : A Quebec Qualitative Study. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 33(2), 375-388.

Lederlin, F. (2020). Télétravail : Un travail à distance du monde: *Études, Novembre*(11), 35-45.

Lépine Lopez, A., Fecteau, G., Desgroseillers, B., Pinard, I., Hurtubise, A., Tanguay, P., et Corbière, M. (2023). Télétravail en contexte de pandémie : Stratégies mises en place par les télétravailleurs. *Santé mentale au Québec*, 48(1), 17-47.

*Lunde, L.-K., Fløvik, L., Christensen, J. O., Johannessen, H. A., Finne, L. B., Jørgensen, I. L., Mohr, B., et Vleeshouwers, J. (2022). The relationship between telework from home and employee health : A systematic review. *BMC Public Health*, 22(1), 47.

Malenfer, M. (2021). Télétravail : Perspectives post-Covid: *Futuribles*, 446(1), 25-36.

*Matisāne, L., Paegle, D. I., Paegle, L., Akūlova, L., Matisāne, M., et Vanadziņš, I. (2024). Can Occupational Safety and Health Preventive Measures Taken by the Employer Influence Sleep Disturbances in Teleworkers? Results from the Quantitative Study on Working Life with COVID-19 in Latvia. *Brain Sciences*, 14(7), 684.

*Matsumoto, Y., Kumadaki, K., Hino, A., Itani, O., Otsuka, Y., et Kaneita, Y. (2023). Optimal telework frequency in terms of sleep and labor productivity depends on the workers' psychological distress : A cross-sectional study in Tokyo, Japan. *Plos one*, 18(6), e0286699.

*Milakovic, M., Koren, H., Bradvica-Kelava, K., Bubas, M., Nakic, J., Jelicic, P., Bucic, L., Bekavac, B., Cvrljak, J., et Capak, M. (2023). Telework-related risk factors for musculoskeletal disorders. *Frontiers in public health*, 11.

Ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec. (2025). Coronavirus (COVID-19). *Maladies infectueuses*. <https://www.msss.gouv.qc.ca/professionnels/maladies-infectieuses/coronavirus-2019-ncov/>

Montreuil, S., et Lippel, K. (2003). Telework and occupational health : A Quebec empirical study and regulatory implications. *Safety Science*, 41(4), 339-358.

*Morán, R., Corzo, E., Soto, J., et Gómez, H. (2022). Impact of Teleworking on the Health and Well-Being of Peruvian Workers in Times of Pandemic. *Sustainability*, 14(23).

*Nagata, T., Ito, D., Nagata, M., Fujimoto, A., Ito, R., Odagami, K., Kajiki, S., Uehara, M., Oyama, I., Dohi, S., Fujino, Y., et Mori, K. (2021). Anticipated health effects and proposed countermeasures following the immediate introduction of telework in response to the spread of COVID-19 : The findings of a rapid health impact assessment in Japan. *Journal of Occupational Health*, 63(1), e12198.

Nambiema, A., Fouquet, J., Guilloteau, J., et Descatha, A. (2021). La revue systématique et autres types de revue de la littérature : Qu'est-ce que c'est, quand, comment, pourquoi ? *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*, 82(5), 539-552.

N'Da, P. (2015). Recherche et méthodologie en sciences sociales et humaines : Réussir sa thèse, son mémoire de master ou professionnel, et son article. l'Harmattan.

Niedhammer, I., Chastang, J.-F., Levy, D., David, S., et Degioanni, S. (2007). Exposition aux facteurs psychosociaux au travail du modèle de Karasek en France : Étude méthodologique à l'aide de l'enquête nationale Sumer. *Travailler*, 17(1), 47-70.

*Nosratzadeh, H., et Edrisi, A. (2023). An assessment of tendencies toward teleworking using TAMs : Lessons from Covid-19 era for post-pandemic days. *International Journal of Workplace Health Management*, 16(1), 38-56.

Ollivier, D. (2017). Le succès du télétravail : Les effets de la nouvelle loi Travail. *Études, Décembre*(12), 33-46.

Oo, K. T., Jonah, K., et Thin, M. M. Z. (2023). A Systematic Review of the Pros and Cons of Digital Pollution and its Impact on the Environment. *Journal of Sustainability and Environmental Management*, 2(1), 61-73.

*Perelman, J., Serranheira, F., Twork4Health Group, Castanheira, F., Raposo, J. F., Aguiar, P., Neves, P., Ramos, S., Dias, S., Maia, T., et Laires, P. (2024). Teleworking : Does it make workers healthier and productive? A cross-sectional study on a Southern European population. *BMC Public Health*, 24(1), 1946.

Planchard, J. H., et Velagic, Z. (2020). *Évaluation de l'impact psychologique du télétravail. Références en santé au travail*, 161.

*Pudles, N., et Hellemans, C. (2024). Relations interpersonnelles en télétravail post-COVID et bien-être psychologique : Rôle modérateur des jours de télétravail et de l'expérience professionnelle. *Humain et Organisation*, 8(2), 20-35.

Rachedi, A. (2022). Le télétravail en période de la pandémie de la Covid-19: *La Revue des Sciences de Gestion*, 315-316(3), 81-92.

Renault, E. (2007). Reconnaissance et travail: *Travailler*, 18(2), 119-135.

Royer, I., Garreau, L., et Roulet, T. (2019). La quantification des données qualitatives : Intérêts et difficultés en sciences de gestion. *Finance Contrôle Stratégie*, NS-6.

Saba, T., Bezu, S., et Haider, M. (2021). *Nouvelles organisations du travail*.
<http://files.fsc-ccf.ca/Research%20Reports/New%20Working%20Arrangements%20Report%20-May%202021/New%20Working%20Arrangements%20Report%20-%20May2021-FR.pdf>

Saracci, C., Mahamat, M., et Jacquérioz, F. (2019). Comment rédiger un article scientifique de type revue narrative de la littérature ? *Revue médicale suisse*, 15(664), 1694-1698.

*Shaholli, D., Manai, M., Iantorno, F., Di Giampaolo, L., Nieto, H., Greco, E., La Torre, G., et De Sio, S. (2024). Teleworking and Mental Well-Being : A Systematic Review on Health Effects and Preventive Measures. *Sustainability*, 16(18).

Sohail, M., et Rehman, C. A. (2015). Stress and Health at the Workplace-A Review of the Literature. 6(3).

Storhaye, P., & Bouvard, P. (2013). Le travail à distance : Télétravail et nomadisme, leviers de transformation des entreprises. Dunod.

Taskin, L. (2003). Les Enjeux du télétravail pour l'organisation. *Reflets et perspectives de la vie économique*, XLII(1), 81.

Taskin, L. (2006). Télétravail : Les enjeux de la déspatialisation pour le management humain. *Interventions économiques*, 34.

Taskin, L. (2010). La déspatialisation. Enjeu de gestion. *Revue française de gestion*, 36(202), 61-76.

- Taskin, L., et Vendramin, P. (2004). Le télétravail, une vague silencieuse : Les enjeux socio-économiques d'une nouvelle flexibilité. Presses univ. de Louvain.
- Tavares, A. I. (2017). Telework and health effects review. *International Journal of Healthcare*, 3(2), 30.
- Torraco, R. J. (2005). Writing Integrative Literature Reviews : Guidelines and Examples. *Human Resource Development Review*, 4(3), 356-367.
- Torten, R., Reaiche, C., et Caraballo, Ervin. L. (2016). Teleworking in the new milleneum. *The Journal of Developing Areas*, 50(5), 317-326.
- *Tremblay, D.-G. (2001). Le télétravail : Son impact sur l'organisation du travail des femmes et l'articulation emploi-famille. *Recherches féministes*, 14(2), 53-82.
- Tremblay, D.-G. (2024). L'organisation de demain : Teletravail et modele hybride: *Vie & sciences de l'entreprise*, N° 219(1), 161-184.
- *Tremblay, D.-G., Chevrier, C., et Loreto, M. D. (2006). Le télétravail à domicile : Meilleure conciliation emploi-famille ou source d'envahissement de la vie privée ? *Interventions économiques*, 34.
- Tremblay, M., Chênevert, D., Simard, G., Lapalme, M.-È., et Doucet, O. (2005). Agir sur les leviers organisationnels pour mobiliser le personnel : Le rôle de la vision, du leadership, des pratiques de GRH et de l'organisation du travail: *Gestion*, Vol. 30(2), 69-78.
- *Turkeş, M. C., Stăncioiu, A.-F., & Băltescu, C. A. (2021). Telework During the COVID-19 Pandemic An Approach From the Perspective of Romanian Enterprises. *Www.Amfiteatrueconomic.Ro*, 23(58), 700.
- *Uppal, A., Pullen, N., Baysson, H., Schrempft, S., Bouhet, A. R., Zaballa, M.-E., Lamour, J., Nehme, M., Guessous, I., Stringhini, S., Lorthe, E., Specchio-COVID19 study group, Arm-Vernez, I., Azman, A. S., Bachmann, D., Bal, A., Balavoine, J.-F., Barbe, R. P., Berthelot, J., ... Yerly, S. (2025). Covid-19 pandemic-related changes in teleworking, emotional exhaustion, and occupational burnout : A cross-sectional analysis of a cohort study. *BMC Public Health*, 25(1), 282.
- *Vacciano, M., Fernandez, G., et Schmutz, R. (2024). What's going on with teleworking? A scoping review of its effects on well-being. *Plos one*, 19(8), e0305567.
- Valenduc, G., et Vendramin, P. (1997). Le travail à distance et la société de l'information. EVO.

Vayre, É. (2019). Les incidences du télétravail sur les travailleurs dans les domaines professionnel, familiale et social. *Le travail humain*, 82(1), 1-39.

Vézina, M. (2008). La prévention des problèmes de santé psychologique liés au travail : Nouveau défi pour la santé publique. *Santé publique*, 20.

Wisner, A. (2015). Ergonomie et psychopathologie du travail: *Travailler*, 34(2), 31-43.

Wray, D. (2024). Télétravail, emploi du temps et bien-être : Données probantes tirées de l'Enquête sur l'emploi du temps de 2022 ([Cat. No.: CS89-652/2024-3F-PDF]). Statistique Canada = Statistics Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/89-652-x/89-652-x2024003-fra.pdf?st=FSYzzaWp>

