

Revue systématique sur les effets du télétravail chez les gestionnaires : Outil d'aide à la décision pour le réseau de la santé et des services sociaux

**Rapport d'évaluation des technologies et
des modes d'intervention (ETMI) abrégée**

Mars 2018

**Centre intégré universitaire
de santé et de services sociaux
de la Capitale-Nationale**

Dépôt légal : 2018

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

ISBN : 978-2-550-81652-2 (imprimé)

ISBN : 978-2-550-81653-9 (PDF)

© Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale, 2018

Revue systématique sur les effets du télétravail chez les gestionnaires : Outil d'aide à la décision pour le réseau de la santé et des services sociaux

Rapport d'évaluation des technologies et des modes d'intervention (ETMI) abrégée

Auteures

Julie Dussault, Ph. D., professionnelle en ETMISSS

Patricia Bouchard, M. Sc., professionnelle en ETMISSS

Sylvie St-Jacques, Ph. D., responsable scientifique

Direction de l'enseignement et des affaires universitaires (DEAU)

Service de l'évaluation des technologies et des modes d'intervention en santé et services sociaux (ETMISSS) et de la bibliothèque

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale

Mars 2018

Demandeur

Caroline Laprise, chef du développement organisationnel et du personnel d'encadrement, CIUSSS de la Capitale-Nationale

Gestionnaire du mandat

Sandra Lavigne, adjointe au directeur de l'enseignement et des affaires universitaires, développement des instituts universitaires, CIUSSS de la Capitale-Nationale

Recherche documentaire

Nathalie Mousseau, bibliothécaire, CIUSSS de la Capitale-Nationale (jusqu'en février 2017)

Mise en page

Mélissa Lepage, technicienne en administration, CIUSSS de la Capitale-Nationale

Révision linguistique

Anne-Marie Tourville, technicienne en administration, CIUSSS de la Capitale-Nationale

Comité de suivi

Marco Argouin, chef en maladies infectieuses, CIUSSS de la Capitale-Nationale

Amélie Boilard, psychologue organisationnelle, CIUSSS de la Capitale-Nationale

Caroline Laprise, chef du développement organisationnel et du personnel d'encadrement, CIUSSS de la Capitale-Nationale

Maryse Mathieu, conseillère-cadre en soins infirmiers, CIUSSS de la Capitale-Nationale

Julie Mignault, chef des activités de l'offre de service en soins infirmiers, CIUSSS de la Capitale-Nationale

Chantal Pilote, adjointe à la coordination administrative de la recherche, CIUSSS de la Capitale-Nationale

Julie Villeneuve, directrice adjointe de l'enseignement et des affaires universitaires, CIUSSS de la Capitale-Nationale

Conseil de validation scientifique

Martin Bergeron, directeur adjoint au développement organisationnel et au soutien à la transformation, CIUSSS de la Capitale-Nationale

Sylvie Beauchamp, chef de l'Unité d'ETMISSS, CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal

Mirou Jaana, professeure agrégée, École de gestion Telfer, Université d'Ottawa

Correspondance

Sandra Lavigne, adjointe au directeur de l'enseignement et des affaires universitaires, CIUSSS de la Capitale-Nationale sandra.lavigne.ciusssncn@ssss.gouv.qc.ca

Responsabilité

Ce document n'engage d'aucune façon la responsabilité du CIUSSS de la Capitale-Nationale, de son personnel et des professionnels à l'égard des informations transmises. En conséquence, le CIUSSS de la Capitale-Nationale et les membres de l'Unité d'ETMISSS ne pourront être tenus responsables en aucun cas de tout dommage de quelque nature que ce soit au regard de l'utilisation ou de l'interprétation de ces informations.

Pour citer ce document : Dussault, J., Bouchard, P. et St-Jacques, S. (2018). *Revue systématique sur les effets du télétravail chez les gestionnaires : Outil d'aide à la décision pour le réseau de la santé et des services sociaux*. Rapport d'ETMI abrégée, UETMISSS, CIUSSS de la Capitale-Nationale, 64p.

RÉSUMÉ

Objectif

Le télétravail représente une option envisageable pour diminuer la surcharge de travail des cadres du réseau de la santé et des services sociaux québécois. Cet arrangement de travail permettrait de se centrer sur des tâches exigeant un plus haut degré de concentration, tout en demeurant disponible pour les équipes de travail. La présente évaluation des technologies et des modes d'intervention (ETMI) a pour but d'identifier les effets du télétravail pour les cadres et de statuer si cette pratique améliore leurs conditions de travail, en situation de surcharge. Plus spécifiquement, elle vise à circonscrire les impacts du télétravail sur les employés et les organisations et à identifier les conditions favorables à son implantation.

Méthodologie

Une revue systématique de la littérature a été réalisée dans quatre bases de données bibliographiques à l'aide de termes de recherche liés aux concepts de télétravail et de questionnaires. Une recherche dans la littérature grise a aussi été effectuée, avec les mêmes mots-clés. Une première sélection a été réalisée à partir de la lecture des titres et des résumés, puis une seconde à la lecture approfondie des documents retenus, selon des critères d'inclusion prédéterminés. Après une évaluation de la qualité méthodologique des études, les données pertinentes ont été colligées dans une grille d'extraction structurée. Des niveaux de preuve ont été établis à partir de critères spécifiques, dans le but d'analyser les résultats.

Résultats

La recherche documentaire a permis de recenser 1543 documents différents desquels 20 ont été retenus. Parmi les populations étudiées dans les études quantitatives, lorsqu'elles sont mentionnées ($n=14$), les proportions de cadres varient de 5% à 90 %. Les cadres représentent l'ensemble de la population étudiée dans 2 études qualitatives. La satisfaction au travail représente la variable la plus documentée. Il existe un niveau de preuve modéré permettant d'affirmer que le télétravail améliore la satisfaction au travail. Un niveau de preuve scientifiquement faible permet d'affirmer que le télétravail améliore la performance et l'autonomie au travail, et qu'il diminue l'intention de quitter l'organisation. Selon des hypothèses qui demeurent à confirmer, le télétravail pourrait augmenter la charge de travail, nuire aux perspectives de carrières, diminuer le sentiment d'appartenance organisationnelle ou nuire aux relations avec les collègues et les supérieurs. Aussi, les impacts sur la conciliation travail-famille demeurent difficiles à prédire. Parmi les conditions à considérer préalablement à l'implantation du télétravail figurent l'aménagement à domicile d'un environnement propice à la réalisation du travail et le soutien de l'organisation. Les données recueillies ne permettent pas de statuer sur la quantité de temps optimale à consacrer au télétravail.

Conclusion

Les résultats de ces études révèlent plusieurs effets positifs du télétravail, mais les évidences scientifiques demeurent limitées. Davantage de recherches portant spécifiquement sur les cadres, et utilisant des outils de mesures standardisés, sont nécessaires pour mieux circonscrire la réalité du télétravail chez cette population. Les données recueillies sur l'effet de l'intensité du télétravail sont trop parcellaires pour pouvoir statuer sur ce sujet.

ABSTRACT

Objective

Telecommuting is a viable option to reduce the workload of Quebec's health and social services network executives. This working arrangement would make it possible to focus on tasks requiring a higher degree of concentration while remaining available for the work teams. This health technologies assessment (HTA) aim to identify the effects of telecommuting for managers and to decide whether this practice improves their working conditions, in a situation of overload. More specifically, it aims to pinpoint the impacts of telecommuting on managers and organizations and to identify the right requirements for its implementation.

Methodology

The team performed a systematic literature review on four bibliographic databases using search terms related to the concepts of telecommuting and managers. They have also searched the gray literature using the same keywords. They made their first selection from the reading of the titles and summaries, then a second following a thorough reading of the selected documents, according to predetermined inclusion criteria. After an assessment of the methodological quality of the studies, they have collected the relevant data in a structured extraction grid. Evidence levels were established based on specific criteria to analyze the results.

Findings

The documentary search identified 1543 different documents, out of which 20 were selected. Among the quantitative studies, when the proportions of executives is mentioned (n=14), it varies from 5% to 90%. Two qualitative studies are conducted on populations composed exclusively of managers. Job satisfaction is the most documented variable. There is a moderate level of evidence that telecommuting improves job satisfaction. There is a low level of scientific evidence that telecommuting improves performance and autonomy and decrease the intention to leave the organization. According to hypotheses that remain to be confirmed, telecommuting could increase workload, hinder career advancement, diminish the sense of organizational belonging or affect relationships with colleagues and superiors. Also, the impacts on work and life balance remain difficult to predict. Among the conditions to be considered prior to the implementation of telecommuting are the development of a home environment favourable to the realization of work and having the support of the organization. The data collected does not make it possible to decide on the optimal amount of time to devote to telecommuting.

Conclusion

The results of these studies reveal several positive effects of telecommuting, but scientific evidence remains limited. More research focusing specifically on managers and using standardized measurement tools is needed to define the reality of telecommuting in this population more efficiently. The data collected on the effect of telecommuting intensity are piecemeal and do not allow us to take a clear decision on this matter.

SOMMAIRE

Revue systématique sur les effets du télétravail chez les gestionnaires : Outil d'aide à la décision pour le réseau de la santé et des services sociaux

Julie Dussault, Patricia Bouchard et Sylvie St-Jacques

Les gestionnaires du CIUSSS de la Capitale-Nationale relèvent des défis de taille dans le contexte actuel de réorganisation du réseau de la santé et des services sociaux. Les défis amenés par la transformation nécessitent de la part des gestionnaires d'apporter un soutien important aux employés. Les attentes signifiées prescrivent une gestion de proximité, notamment par l'intégration d'une approche d'amélioration continue et de démarches de résolution de problèmes. Actuellement, pour plusieurs gestionnaires, l'atteinte de cet objectif se fait au détriment de leur qualité de vie et de leur équilibre au travail. La situation vécue par les cadres est d'ailleurs reconnue comme pouvant avoir un impact négatif sur leur santé et leur motivation.

La Direction générale s'est dotée d'un comité d'« Amélioration des conditions d'exercice des cadres » dans l'intention de les mobiliser et d'identifier des solutions à leurs problèmes. Un sous-comité de travail a le mandat d'émettre des recommandations concernant des stratégies basées sur les données probantes. Une des cibles identifiées consiste à établir les modalités de télétravail qui permettraient aux cadres **de se centrer sur des tâches exigeant un plus haut degré de concentration, tout en demeurant disponibles pour leur équipe de travail**. L'expertise de l'UETMISSS du CIUSSS de la Capitale-Nationale a été sollicitée afin de répondre à cette question décisionnelle.

CONSTATS

L'analyse des données issues de la littérature permet d'émettre les constats suivants :

- Il existe un niveau de preuve modéré permettant d'affirmer que le télétravail améliore la satisfaction au travail.
- Des niveaux de preuve faibles permettent d'affirmer que le télétravail améliore la performance au travail et le sentiment d'autonomie, alors qu'il diminue l'intention de quitter l'organisation.
- En raison d'une insuffisance de preuves, certains doutes subsistent quant aux effets du télétravail sur le stress au travail, les perspectives de carrière, le sentiment d'appartenance à l'organisation, la conciliation travail-famille et la qualité des relations avec les collègues et les supérieurs.
- Parmi les conditions à considérer préalablement à l'implantation du télétravail figure l'aménagement à domicile d'un environnement propice à la réalisation du travail et le soutien de l'organisation.
- Les données recueillies ne permettent pas de statuer sur la quantité de temps optimale à consacrer au télétravail.
- Davantage de recherches portant spécifiquement sur les cadres et utilisant des outils de mesure standardisés sont nécessaires pour mieux circonscrire la réalité du télétravail chez cette population.

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ	iii
ABSTRACT	iv
SOMMAIRE	v
TABLE DES MATIÈRES	8
LISTE DES ANNEXES.....	9
LISTE DES TABLEAUX	9
LISTE DES FIGURES.....	9
1. PROBLÉMATIQUE.....	10
2. PROJET D'ETMI	11
2.1 Questions d'évaluation	11
2.2 Méthodologie	12
2.2.1 Stratégie de recherche.....	12
2.2.2 Sélection des études.....	12
2.2.3 Évaluation de la qualité méthodologique et extraction des données	13
2.2.4 Évaluation du niveau de preuve	14
2.3 Cadre d'analyse.....	14
3. RÉSULTATS	16
3.1 Sélection et caractéristiques des documents et des études retenus	16
3.2 Effets du télétravail sur les variables individuelles.....	17
3.2.1 La satisfaction au travail.....	17
3.2.2 La performance.....	20
3.2.3 L'intention de quitter son emploi.....	21
3.2.4 Le stress professionnel	21
3.2.5 Les perspectives de carrière	23
3.3 Effets du télétravail sur les variables organisationnelles	24
3.3.1 Le sentiment d'appartenance à l'organisation	24
3.4 Effets du télétravail sur les autres variables du cadre d'analyse	25
3.4.1 L'autonomie	25
3.4.2 La conciliation travail-famille	26
3.4.3 La qualité des relations au travail	31
4. SYNTHÈSE.....	34
4.1 Impacts du télétravail sur les individus et les organisations	34
4.2 Conditions de télétravail favorables	36
5. CONCLUSION	37
ANNEXES.....	38
RÉFÉRENCES	64

LISTE DES ANNEXES

Annexe 1 :	Guide pour établir les niveaux de preuve	38
Annexe 2 :	Stratégie et résultats de recherche dans les bases de données bibliographiques	39
Annexe 3 :	Schéma de sélection des publications.....	42
Annexe 4 :	Tableau d'extraction des résultats	43

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 :	Définition des critères CIMO.....	12
Tableau 2 :	Critères de sélection des documents.....	13
Tableau 3 :	Caractéristiques des documents et des études retenus	17
Tableau 4 :	Effets du télétravail sur la satisfaction au travail	18
Tableau 5 :	Effets du télétravail sur la performance auto-rapportée	20
Tableau 6 :	Effets du télétravail sur l'intention de quitter son emploi	21
Tableau 7 :	Effets du télétravail sur les facteurs de stress et les conséquences du stress	22
Tableau 8 :	Effets de l'intensité du télétravail sur le stress et ses conséquences	22
Tableau 9 :	Effets du télétravail sur les perspectives de carrière	23
Tableau 10 :	Effets du télétravail sur le sentiment d'appartenance à l'organisation	24
Tableau 11 :	Effets du télétravail sur l'autonomie	25
Tableau 12 :	Effets du télétravail sur la gestion du temps professionnel et personnel.....	26
Tableau 13 :	Effets du télétravail sur l'interférence de l'emploi dans la vie personnelle en général	28
Tableau 14 :	Effets du télétravail sur l'interférence de l'emploi dans la vie personnelle en termes de tensions familiales	29
Tableau 15 :	Effets du télétravail sur l'interférence de la vie personnelle dans le travail.....	29
Tableau 16 :	Effet du télétravail sur l'interférence combinée du travail dans la vie personnelle et de la vie personnelle dans le travail.....	30
Tableau 17 :	Effets du télétravail sur la perception de la flexibilité offerte pour concilier emploi et vie personnelle	31
Tableau 18 :	Effets du télétravail sur la qualité des relations avec les collègues	31
Tableau 19 :	Effets du télétravail sur la qualité des relations avec les supérieurs	32
Tableau 20 :	Analyse des niveaux de preuve scientifique	35
Tableau 21 :	Conditions favorables au télétravail	36

LISTE DES FIGURES

Figure 1 :	Cadre d'analyse	15
------------	-----------------------	----

1. PROBLÉMATIQUE

L'absence de consensus autour de la définition du télétravail, les difficultés liées à son opérationnalisation et la variabilité des échantillons étudiés rendent la quantification et l'étude du phénomène difficiles (Allen, Golden, & Shockley, 2015; Najem & Tremblay, 2010; Noonan & Glass, 2012; Tremblay, Chevrier, & di Loreto, 2007). Les taux moyens de participation au télétravail rapportés par les recherches, les données de recensement et les rapports de groupes de réflexion varient entre 2,2 % et 12 % (cités dans Martin & MacDonnell, 2012 : Akyeampong et Nadwodny, 2001; Akyeampong, 2007; Duxbury and Higgins, 2002; Jones, 2005; US Census Bureau, 2004; Wallace, 2003; Welz and Wolf, 2010). Ces taux sont, le plus souvent, présentés sans différencier les résultats selon l'intensité du temps consacré hebdomadairement au télétravail (Allen et coll., 2015).

Plusieurs études rapportent le nombre ou les pourcentages d'entreprises offrant des arrangements de télétravail, sans distinguer la proportion d'employés qui se prévalent de cet arrangement (Allen et coll., 2015). Au Canada et au Québec, en 2012, 23 % des entreprises offraient la possibilité de faire du télétravail¹. Au cours de la même période, 6 % des employés dans les grandes entreprises canadiennes pratiquaient le télétravail. Cette proportion était de 11 % dans les entreprises de 50 employés et moins². Selon les données de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE) portant sur l'année 2005, les télétravailleurs canadiens étaient surtout des cadres et des professionnels qui adoptaient généralement cette pratique sur une base informelle et sans programme officiel (Najem & Tremblay, 2010).

L'intérêt des individus et des organisations pour le télétravail est élevé, se situant entre 40 et 90 % au Québec (Tremblay et coll., 2007). Cinq cents travailleurs interrogés lors d'une enquête menée en 1999 ont mentionné que le principal attrait pour le télétravail concerne l'assouplissement de l'horaire de travail (44 %). Les autres avantages évoqués sont : ne pas avoir à se déplacer pour se rendre au travail (25 %); être plus productif dans ses tâches professionnelles (10 % des hommes et 4 % des femmes); et pouvoir passer plus de temps en famille (8 % des femmes et 5 % des hommes).

Deux revues systématiques de la littérature avec méta-analyses ont tenté d'identifier les effets du télétravail sur les employés (Gajendran & Harrison, 2007) et sur les organisations (Martin & MacDonnell, 2012). La première montre des effets positifs sur la satisfaction au travail et la performance ainsi qu'une diminution des niveaux de stress et de l'intention de quitter son emploi (Gajendran & Harrison, 2007). De faibles effets positifs ont été rapportés sur l'autonomie perçue et les conflits travail-famille (Gajendran & Harrison, 2007). Toutefois, le télétravail n'aurait pas d'effet sur la qualité des relations au travail. Une forte intensité de télétravail (plus de 2,5 jours/semaine) accentuerait les effets positifs sur la conciliation travail-famille, mais nuirait à la relation avec les collègues.

La deuxième revue avec méta-analyse indique que le télétravail a des effets faibles, mais positifs, sur la productivité, la performance au travail, la fidélisation du personnel et leur engagement envers l'organisation. Selon les résultats de cette méta-analyse, l'intensité du télétravail ne module pas l'effet de ce dernier sur les variables mesurées (Martin & MacDonnell, 2012).

¹ Résultats d'un sondage mis en place à la demande de la Banque de Montréal : <http://www.lesaffaires.com/strategie-d-entreprise/innovation/les-entreprises-hesitent-a-vous-laisser-travailler-chez-vous/556868#.Ubg7n6D4C0z>

² Résultats d'un sondage mis en place à la demande de la Banque de Montréal : <http://affaires.lapresse.ca/economie/quebec/201304/01/01-4636413-teletravail-le-quebec-tire-de-la-patte.php>

2. PROJET D'ETMI

Les deux revues systématiques avec méta-analyses qui ont été repérées dans la phase exploratoire du projet d'ETMI (Gajendran & Harrison, 2007; Martin & MacDonnell, 2012) ne permettent pas de répondre précisément au besoin du demandeur, notamment parce que les gestionnaires ne sont pas toujours représentés dans les échantillons considérés. Aussi, en raison des années considérées, ces revues systématiques ne sont pas à jour. Elles pourraient ne pas refléter les effets actuels du télétravail qui sont susceptibles d'avoir changé en raison, notamment, de l'évolution rapide des technologies de l'information et des communications.

Dans le but de répondre adéquatement à la question décisionnelle du demandeur, cette ETMI vise à identifier et à analyser les effets du télétravail sur les cadres qui utilisent cet arrangement de travail selon une intensité hebdomadaire dite faible ou modérée (maximum de 3 jours/semaines).

2.1 Questions d'évaluation

La logique CIMO (Contexte, Intervention, Mécanisme, *Outcomes*) (Denyer & Tanfield, 2009), servant d'appui à la réalisation de revues systématiques dans le domaine de la gestion (**tableau 1**), a été utilisée pour formuler des questions d'évaluation :

Tirant parti des technologies de l'information et de communication disponibles, le télétravail permet-il aux cadres d'améliorer leurs conditions de travail en situation de surcharge ?

Quels sont les impacts du télétravail des cadres sur l'individu et sur l'organisation ?

- *Sous quelles conditions le télétravail est-il favorable ?*

Dans le cadre de la présente ETMI, la définition du télétravail retenue est la suivante :

« *Un arrangement de travail flexible permettant aux employés d'effectuer une partie des tâches de travail prévues à l'horaire, ailleurs que sur les lieux de travail (généralement à la maison), en utilisant les médias électroniques pour interagir avec les personnes à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise* (Gajendran & Harrison, 2007; p. 1525, traduction libre) ».

Plusieurs définitions sont utilisées dans la littérature pour le télétravail : travail effectué à la maison à temps complet ou partiel, travail mobile réalisé sur la route ou à divers endroits hors du bureau, travail en télécentre réunissant des employés de plusieurs entreprises, travail satellite regroupant des employés d'une même entreprise, et autres (Allen et coll., 2015; Najem & Tremblay, 2010). Toutes convergent autour de l'idée d'effectuer un travail à l'extérieur des murs d'une organisation (Tremblay et coll., 2007).

Tableau 1 : Définition des critères CIMO

Critères	Définition
Contexte (C)	Les cadres de tous les types de milieux de travail; De tous les niveaux hiérarchiques; Qui ont plusieurs employés sous leur supervision ou les cadres-conseils; Incluant un contexte de multi-installations et de gestion à distance; Dans un mode de gestion de proximité.
Intervention (I)	Télétravail.
Mécanismes (M)³	Intensité du télétravail, accès aux technologies, soutien organisationnel, officialisation de la pratique, et autres.
Outcomes (O)	Impacts organisationnels : Productivité, rétention du personnel, sentiment d'appartenance à l'organisation, performance (Martin & MacDonnell, 2012). Impacts sur les individus : Satisfaction au travail, performance, intention de quitter l'organisation, stress professionnel, perspectives de carrière, autonomie, conciliation travail-famille, qualité des relations au travail (Gajendran & Harrison, 2007).

2.2 Méthodologie

Pour répondre aux questions d'évaluation, une recherche documentaire a été réalisée dans des banques de données bibliographiques et dans la littérature grise⁴. Un comité de suivi composé de sept gestionnaires du CIUSSS de la Capitale-Nationale a accompagné l'équipe de l'UETMISSS dans la réalisation de ses travaux en partageant leurs connaissances et en fournissant des informations pertinentes en lien avec la problématique et l'avancement du projet.

2.2.1 Stratégie de recherche

Une bibliothécaire a réalisé la recherche de la littérature scientifique publiée dans des revues ayant un processus d'évaluation en amont par les pairs. Les bases de données bibliographiques ABI/INFORM Global (ProQuest), Business Source Premier (EBSCO), Web of Science (Thompson Reuters) et PsychINFO (PsycNET) ont été interrogées pour repérer des documents de littérature grise. De plus, quarante-deux sites internet pertinents ont été visités et les moteurs de recherche Google et Google Scholar ont été utilisés pour repérer d'autres documents de la littérature grise. Les termes de recherche documentaire se regroupaient sous deux concepts : 1) le télétravail et 2) les gestionnaires. De plus, les listes de références des publications incluses ont été consultées afin de repérer des documents qui n'auraient pas été trouvés par la recherche documentaire.

2.2.2 Sélection des études

La sélection des études a été effectuée par un évaluateur à partir des critères d'inclusion et d'exclusion déterminés sur la base des critères CIMO et d'autres spécifications concernant les types de documents, les années et la langue de publication de même que le niveau d'intensité du télétravail (**tableau 2**). Une première sélection a été réalisée à partir de la lecture des titres et des résumés, puis une seconde à la lecture approfondie des documents retenus. Un deuxième évaluateur était consulté seulement en cas d'incertitude.

³ Les conditions qui mènent aux résultats.

⁴ La littérature grise fait référence aux études et autres documents disponibles sur les sites Internet de sociétés savantes, d'universités, d'associations professionnelles et d'institutions gouvernementales.

Tableau 2 : Critères de sélection des documents

Critères	Inclusion	Exclusion
Type de document	✓ Études originales (tous les types de devis) ✓ Rapports d'ETMI ✓ Rapports d'évaluation ✓ Rapports gouvernementaux ou d'organisations savantes ✓ Actes de conférence	✓ Éditoriaux ✓ Commentaires ✓ Résumés de conférence ✓ Lettre d'opinion ✓ Publicités ✓ Articles de journaux ou de magazines ✓ Revues de littérature ✓ Guides d'implantation
Langue de publication	En français ou en anglais	
Année de publication	Entre le 1 ^{er} janvier 2006 et le 17 novembre 2016	
Sujet du document	Concerne le télétravail. Définition : « Un arrangement de travail flexible permettant aux employés d'effectuer une partie des tâches de travail prévues à l'horaire, ailleurs que sur les lieux de travail (généralement à la maison), en utilisant les médias électroniques pour interagir avec les personnes à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise (Gajendran et Harrison, 2007, p. 1525, traduction libre) »	✓ Des heures supplémentaires de travail réalisées à la maison ✓ Travail autonome ou en sous-traitance ✓ Travailleur mobile, qui n'a pas de lieu fixe de travail ✓ Travail multi-installations ✓ Lorsque les résultats du télétravail ne peuvent pas être distingués d'autres mesures de flexibilité
Population	Gestionnaires qui pratiquent le télétravail	✓ Sous-population précise de cadres (ex. : parents seulement) ✓ Télétravail à haute intensité (≥ 3 jours/sem. pour $> 50\%$ de l'échantillon)
Résultats d'intérêt	✓ Stress ✓ Charge de travail ✓ Épuisement ✓ Tension au travail ✓ Roulement de personnel ✓ Satisfaction au travail ✓ Sentiment d'appartenance envers l'entreprise ✓ Qualité des relations au travail ✓ Conciliation travail-famille ✓ Performance	✓ Attraction de nouveau personnel

2.2.3 Évaluation de la qualité méthodologique et extraction des données

Pour chaque étude retenue, un score de qualité méthodologique a été établi à l'aide de l'outil validé *Qualsyst* (Kmet, Lee, & Cook, 2004), qui permet l'analyse des études quantitatives, qualitatives et mixtes. Une grille d'extraction structurée a permis de colliger les données incluant le premier auteur, la provenance du document (pays), l'année de publication, le type de devis de l'étude, les caractéristiques de la population à l'étude, les outils de mesures et les résultats d'intérêt. L'extraction des données a été réalisée par un évaluateur et validée par un second.

2.2.4 Évaluation du niveau de preuve

Le niveau de preuve pour les résultats d'intérêt a été évalué à partir des critères présentés à l'**annexe 1**. Le nombre d'études, la cohérence des résultats, la robustesse des devis de recherche, la qualité méthodologique ainsi que le nombre de participants (en fonction du devis) ont été pris en compte.

2.3 Cadre d'analyse

Le cadre retenu pour la synthèse et l'analyse des résultats, inspiré des revues systématiques avec méta-analyses de Martin et MacDonnell (2012) et de Gajendran et Harrison (2007), est présenté à la **figure 1**. Il illustre les effets du télétravail (variable indépendante) sur huit variables dépendantes, dont cinq concernent les individus (satisfaction au travail, performance, intention de quitter son emploi, stress professionnel et perspective de carrière), et trois touchent l'organisation (productivité, rétention et sentiment d'appartenance à l'organisation). Dans ce modèle, l'effet du télétravail sur les variables dépendantes est médiatisé par l'autonomie, la conciliation travail-famille et la qualité des relations au travail (variables médiatrices) et modulé en fonction de l'intensité du télétravail (variable modulatrice).

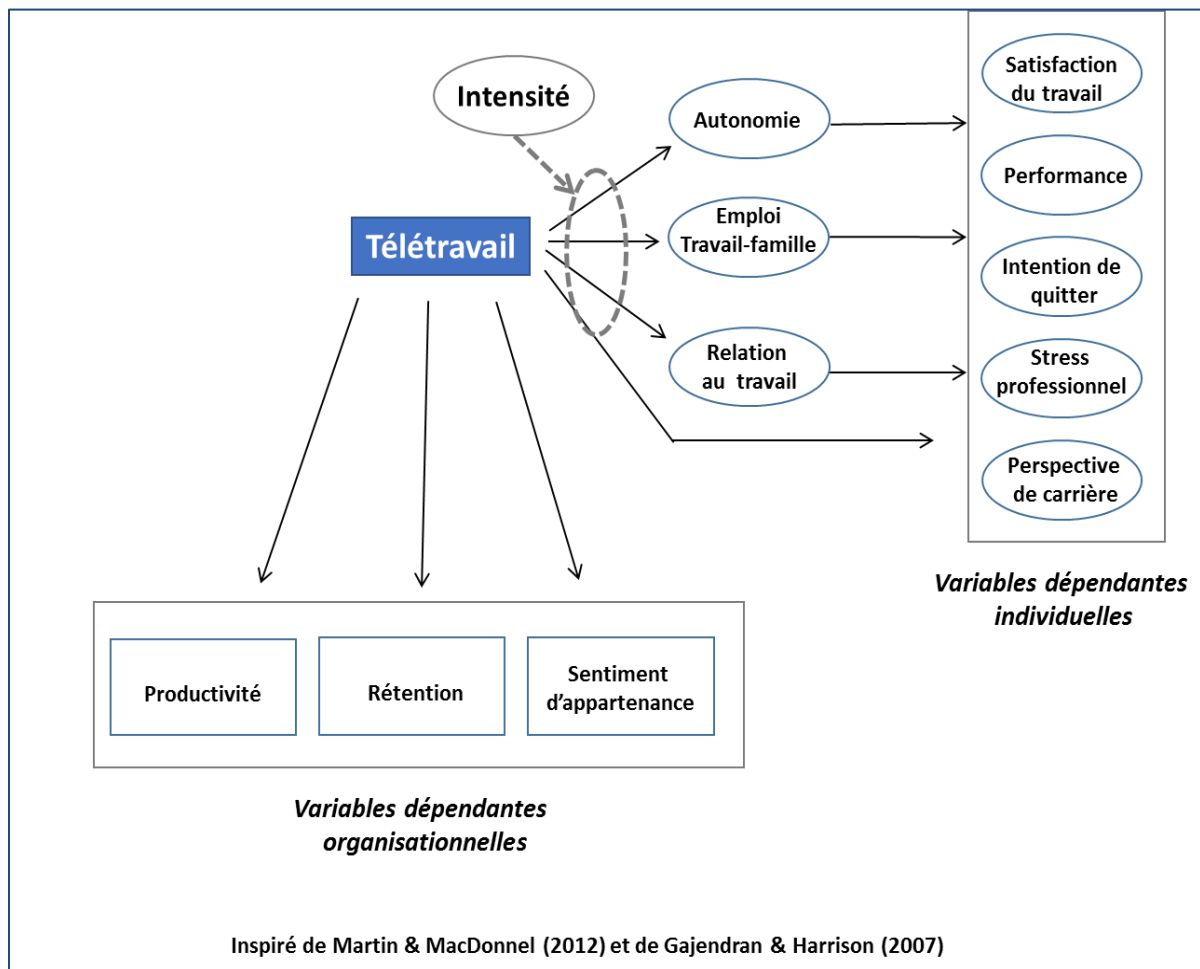
L'intensité fait référence au nombre d'heures ou de jours consacrés au télétravail chaque semaine (Gajendran et Harrison, 2007).

La **satisfaction au travail** réfère au fait d'être subjectivement heureux de son emploi (West & Berman, 2009). La **performance** correspond à l'autoévaluation de l'employé par rapport à l'atteinte des exigences de son contrat de travail. **L'intention de quitter son emploi** repose sur la probabilité (subjective) estimée par un individu qu'il a de quitter définitivement l'organisation dans un avenir rapproché (Vandenberg & Nelson, 1999). Le **stress professionnel** est une réponse de l'individu devant les exigences d'une situation pour laquelle il doute de disposer des ressources nécessaires pour y faire face. Ce processus repose sur l'existence de facteurs de stress dans l'environnement et sur les réactions d'un individu soumis à ces facteurs de stress (Lazarus & Folkman, 1984). Les **perspectives de carrière** se définissent par les opportunités d'avancement au sein de l'entreprise (Gajendran et Harrison, 2007).

La **productivité** au travail réfère aux bénéfices perçus du télétravail pour l'entreprise concernant les résultats obtenus, les savoirs et le jugement professionnel, le leadership organisationnel, le développement d'innovations ou l'atteinte des objectifs établis (Martin et MacDonnell, 2012). La **rétention** concerne les perceptions de rétention mesurées auprès de l'employeur (Gajendran et Harrison, 2007). Le **sentiment d'appartenance** à l'organisation (identification à l'organisation, attachement ou engagement organisationnel) réfère au fait d'être engagé envers l'entreprise (Martin et MacDonnell, 2012).

L'autonomie perçue renvoie au sentiment de liberté qu'induit le télétravail en offrant une flexibilité pour l'accomplissement des tâches et une diminution du contrôle externe par exemple sur la gestion de l'agenda ou sur l'environnement de travail (Gajendran et Harrison, 2007). La **conciliation travail-famille** repose sur les conflits entre le travail et les obligations familiales (regroupant les soins des enfants ou d'autres membres de la famille ainsi que d'autres obligations personnelles) (Najem & Tremblay, 2010). La **qualité des relations au travail** est définie comme la qualité de la relation entre, d'une part, les gestionnaires et leurs subordonnés et, d'autre part, entre les collègues (Gajendran & Harrison, 2007).

Figure 1 : Cadre d'analyse



3. RÉSULTATS

3.1 Sélection et caractéristiques des documents et des études retenus

La recherche documentaire a permis de recenser 1543 documents⁵. À la fin du processus de sélection, 20 documents ont été retenus, présentant les résultats de 19 études originales. Le schéma de sélection des documents est présenté à l'**annexe 3** et l'extraction des données à l'**annexe 4**.

Comme il est présenté dans le **tableau 3**, la plupart des documents (n = 15) ont été publiés entre 2012 et 2016. Les études ont été menées aux États-Unis (n = 7), en France (n = 4) ou dans d'autres pays européens (n = 5), en Australie (n = 1), en Nouvelle-Zélande (n = 1) et au Canada (n = 1). Treize études incluent des répondants de secteurs différents et l'une d'entre elles concerne uniquement des travailleurs occupant des « emplois du savoir ». Trois études ont été réalisées dans le réseau public, deux dans le domaine des technologies de l'information et des communications et une autre dans une entreprise privée.

Quatorze études sont quantitatives (sondages, questionnaires). Treize d'entre-elles présentent des devis observationnels transversaux et une utilise un devis quasi expérimental de type avant-après avec groupe contrôle (Hosboyar, 2012). Trois autres études sont qualitatives et réalisées à partir d'entrevues individuelles (Dumas & Ruiller, 2014; Vacherand-Revel, Ianeva, Guiboudenche, & Carlotti, 2015; Vayre, Michon, & Chaoui, 2014). Deux études utilisent une méthode mixte (Lasfargue, 2012; Webster-Trotman, 2010). Elles présentent des devis observationnels transversaux et sont réalisées à l'aide de sondages pour la partie quantitative. Pour la partie qualitative, l'une inclut des questions ouvertes dans le sondage (Webster-Trotman, 2010) et l'autre implique des entrevues individuelles (Lasfargue, 2012).

Dix études comparent les télétravailleurs aux travailleurs qui n'ont pas adopté cette pratique, alors que les participants des neuf autres études sont tous des télétravailleurs. La proportion de cadres dans les populations étudiées est connue pour 14 des 19 études. Deux études qualitatives portent sur des gestionnaires, alors que les cadres représentent de 5 % à 90 % des individus interrogés dans les autres études⁶. Lorsqu'elles sont spécifiées, les modalités d'accès au télétravail résultent d'une entente formelle écrite ou verbale (n = 9) ou d'une entente informelle (n = 1).

Pour chacune des variables du cadre d'analyse, des tableaux synthèses regroupant les résultats des études sont présentés. Les études sont regroupées selon le type de devis.

⁵ La stratégie détaillée de recherche dans les bases de données bibliographiques et les résultats sont présentés à l'**annexe 2**. Les résultats de recherche dans les 42 sites Internet visités et dans *Google* et *Google Scholar* sont disponibles sur demande.

⁶ Aucune des études regroupant à la fois des employés et des gestionnaires ne spécifie les résultats obtenus selon le statut des travailleurs.

Tableau 3 : Caractéristiques des documents et des études retenus

Auteurs	Année	Milieux de travail	Pays	Devis	Proportion de cadres (%)	Types de participants	
						Télétravailleurs	Non-télétravailleurs
Bae	2016	Réseau public	États-Unis	Quantitatif	20	√	√
Bentley	2016	Variés	Nouvelle-Zélande	Quantitatif	42	√	
Biron	2016	Variés	Pays-Bas	Quantitatif	Inconnue	√	
Caillier	2012 2013	Réseau public	États-Unis	Quantitatif	Inconnue	√	√
Cicei	2015	Variés	Roumanie	Quantitatif	23	√	√
Dockery	2014	Variés	Australie	Quantitatif	Inconnue	√	√
Dumas	2014	TIC	France	Qualitatif	20	√	
Hosboyar	2012	Entreprise privée	États-Unis	Quantitatif	22	√	√
Lasfargue	2012	Variés	France	Mixte	90	√	
Nyaanga	2012	Variés	États-Unis	Quantitatif	8	√	
Ojala	2014	Variés	Finlande	Quantitatif	Inconnue	√	√
O'Neill	2009	Variés	Canada	Quantitatif	31	√	√
Powers	2014	Variés	États-Unis	Quantitatif	43	√	
Raghavan	2008	TIC	États-Unis	Quantitatif	12	√	√
Redman	2009	Emplois du savoir	Royaume-Uni	Quantitatif	77	√	√
Russell	2009	Variés	Irlande	Quantitatif	Inconnue	√	√
Vacherand-Revel	2015	Variés	France	Qualitatif	100	√	
Vayre	2014	Variés	France	Qualitatif	100	√	
Webster-Trotman	2010	Réseau public	États-Unis	Mixte	5	√	

3.2 Effets du télétravail sur les variables individuelles

3.2.1 La satisfaction au travail

Les effets du télétravail sur la satisfaction au travail ont été mesurés dans six études (Bae & Kim, 2016; Caillier, 2012; Hosboyar, 2012; Lasfargue, 2012; O'Neill, Hambley, Greidanus, MacDonnell, & Kline, 2009; Powers, 2014) et l'effet de l'intensité du télétravail a été mesuré dans cinq études (Caillier, 2012; Lasfargue, 2012; Nyaanga, 2012; Redman, Snape, & Ashurst, 2009; Webster-Trotman, 2010). Une autre étude présente les conditions susceptibles de favoriser la satisfaction au travail des télétravailleurs (Bentley et coll., 2016). Les caractéristiques de ces études et les résultats sont présentés au **tableau 4**.

Tableau 4 : Effets du télétravail sur la satisfaction au travail

Études	Score de qualité (%)	Nombre de répondants	Proportion de cadres (%)	Effets du télétravail sur la satisfaction au travail	Effet de l'intensité du télétravail sur la satisfaction au travail
Satisfaction au travail des télétravailleurs vs non-télétravailleurs					Mesures sur les télétravailleurs seulement
Bae, 2016	91	219 450 (t+nt)	19,5	+ * '	nsp
Caillier, 2012	91	20 124 (t+nt)	inconnue	↔	- * '
O'Neill, 2009	82	78 (t) et 78 (nt)	31	↔	nsp
Satisfaction au travail avant et après l'implantation du télétravail					
Hosboyar, 2012	75	103 (t)	17,5	↔	nsp
Satisfaction au travail des télétravailleurs					
Lasfargue, 2012	50	350 (t)	70	+	-
Powers, 2014	82	516 (t)	43,0	+ *	nsp
Nyaanga, 2012	86	1 412 (t)	7	nsp	+ *
Redman, 2009	82	749 (t)	79	nsp	+ *
Webster-Trotman, 2010	91	218 (t)	4,6	nsp	↔

t = télétravailleurs; nt = non-télétravailleurs; ↔ = absence d'effet significatif; + = effet positif; - = effet négatif; ' = effet contrôlé pour le statut de cadre; * = effet statistiquement significatif; nsp = ne s'applique pas.

3.2.1.1 L'effet du télétravail sur la satisfaction au travail

Trois études (Bae & Kim, 2016; Lasfargue, 2012; Powers, 2014) montrent que le télétravail améliore la satisfaction au travail. L'étude de Bae et Kim (2016) indique que la satisfaction est significativement plus élevée chez les télétravailleurs comparativement aux participants qui ne pratiquent pas le télétravail ($p < .001$). Dans l'étude de Powers (2014), les télétravailleurs vivent davantage d'affects positifs (être joyeux, avoir le sentiment d'être compétent, etc.) lorsqu'ils travaillent à domicile par rapport aux journées passées au bureau. Les différences observées sont statistiquement significatives ($p < .0001$). Les résultats de l'étude de Lasfargue (2012) indiquent que 90 % des télétravailleurs remarquent une amélioration de leur qualité de vie personnelle (au travail et hors travail) à la suite de l'adoption du télétravail. Aucun test statistique n'a été effectué.

Trois autres études ne montrent aucun lien statistiquement significatif entre le télétravail et la satisfaction au travail (Caillier, 2012; Hosboyar, 2012; O'Neill et coll., 2009). Deux de ces études ont comparé la satisfaction au travail des télétravailleurs par rapport celle des non-télétravailleurs (Caillier, 2012 : $p > .01$; O'Neill et coll., 2009 : $p = 0.57$). La troisième étude (Hosboyar, 2012), qui a utilisé un devis de type avant-après avec groupe contrôle, a mesuré les effets de l'arrangement de travail flexible (télétravail à la maison aux heures de travail régulières et télétravail peu importe le lieu et selon un horaire flexible) sur la satisfaction au travail ($p > 0,05$).

3.2.1.2 L'effet de l'intensité du télétravail sur la satisfaction au travail

Deux études indiquent que plus le temps consacré au télétravail augmente, plus grande est la satisfaction au travail (Nyaanga, 2012; Redman et coll., 2009). L'étude de Redman et coll. (2009) rapporte une augmentation statistiquement significative ($p < .05$) de la satisfaction au travail lorsque le nombre d'heures travaillées à la maison par semaine augmente. L'étude de Nyaanga (2012) montre que plus le nombre de journées consacrées hebdomadairement au télétravail augmente, plus le niveau de satisfaction au travail augmente. Cet effet est médiatisé par l'autonomie et les conflits travail-vie personnelle. D'une part, l'augmentation de l'intensité du télétravail accroît l'autonomie ($p < .05$), laquelle a pour effet d'améliorer la satisfaction au travail ($p < .001$). D'autre part, un plus grand nombre de jours en télétravail diminue les conflits travail-vie personnelle ($p < .001$), ce qui a pour effet d'améliorer la satisfaction au travail ($p < .001$).

Deux autres études montrent l'effet inverse de l'intensité du télétravail sur la satisfaction (Caillier, 2012; Lasfargue, 2012). Dans l'étude de Caillier (2012), par rapport aux télétravailleurs réguliers, les télétravailleurs occasionnels présentent des niveaux significativement plus élevés de satisfaction au travail ($p < .01$). Chez les participants dans l'étude de Lasfargue (2012), plus le nombre de jours de télétravail par semaine est élevé, moins les télétravailleurs sont nombreux à penser que leur qualité de vie s'améliore. Aucun test statistique n'a été effectué pour établir le niveau de significativité de ces différences.

Pour sa part, l'étude de Webster-Trotman (2010) n'a montré aucune corrélation statistiquement significative entre le nombre moyen de jours consacrés hebdomadairement au télétravail et la satisfaction au travail ($p = .059$).

3.2.1.3 Conditions de télétravail qui influencent la satisfaction au travail

Une seule étude a mesuré l'impact des conditions de télétravail sur la satisfaction (Bentley et coll., 2016). Les résultats indiquent qu'un plus grand soutien au télétravail (ex. : encouragements et confiance du supérieur, soutien technologique) améliore de manière statistiquement significative la satisfaction des télétravailleurs ($p < .001$). Cet effet demeure lorsque le groupe des télétravailleurs de faible intensité (1 à 8 heures de télétravail par semaine) ($p < .001$) et le groupe des télétravailleurs hybrides (8 heures et plus de télétravail par semaine) sont considérés séparément ($p < .001$). Il n'y a pas de différence statistiquement significative entre les deux groupes ($p < .10$).

Dans cette même étude, un plus grand soutien social organisationnel (provenant des supérieurs, des pairs et de l'organisation) diminue l'isolement social des télétravailleurs ($p < .001$), ce qui augmente leur satisfaction au travail ($p < .001$). Cet effet indirect demeure lorsque l'on considère séparément les télétravailleurs à faible intensité et les autres télétravailleurs. La comparaison entre les groupes indique que le soutien social organisationnel a un impact plus important sur l'isolement social des télétravailleurs à faible intensité.

3.2.2 La performance

Quatre études ont mesuré l'effet du télétravail sur la performance auto-rapportée (Biron & Veldhoven, 2016; Lasfargue, 2012; O'Neill et coll., 2009; Vacherand-Revel et coll., 2015) et une autre étude a mesuré l'effet de l'intensité du télétravail sur cette variable (Nyaanga, 2012). Ces études et leurs caractéristiques sont présentées au **tableau 5**.

Tableau 5 : Effets du télétravail sur la performance auto-rapportée

Études	Score de qualité (%)	Nombre de répondants	Proportion de cadres (%)	Effets du télétravail sur la performance	Effet de l'intensité du télétravail sur la performance
Performance au travail des télétravailleurs vs non-télétravailleurs					
O'Neill, 2009	82	78 (t) et 78 (nt)	31	↔'	nsp
Performance au travail des télétravailleurs					
Biron, 2016	91	77 (t)	inconnue	↔	nsp
Lasfargue, 2012	50	350 (t)	70	+	nsp
Nyaanga, 2012	86	1 412 (t)	7	Nsp	+ *
Vécu des télétravailleurs quant à l'effet du télétravail sur leur performance					
Vacherand-Revel, 2015	75	59 (t)	100	+	nsp

t= télétravailleurs; nt= non-télétravailleurs; ↔=absence d'effet significatif; += effet positif; -= effet négatif; '=effet contrôlé pour le statut de cadre; *=effet statistiquement significatif; nsp = ne s'applique pas.

3.2.2.1 L'effet du télétravail sur la performance

Deux études indiquent que le télétravail améliore la performance au travail (Lasfargue, 2012; Vacherand-Revel et coll., 2015). Dans l'étude de Lasfargue (2012), 77 % des télétravailleurs rapportent une amélioration de leur productivité à titre d'impact positif du télétravail. Dans l'étude de Vacherand-Revel et coll. (2015), 48 des 59 gestionnaires interrogés qui font du télétravail mentionnent qu'ils réservent cette pratique à des activités réflexives qui exigent une grande concentration, ce qui entraîne un gain de productivité. Une diminution de la fréquence des interruptions au travail est également rapportée. La totalité des répondants (n = 59) a mentionné que le travail est moins fragmenté en télétravail.

Deux autres études (Biron & Veldhoven, 2016; O'Neill et coll., 2009) ne rapportent aucun impact statistiquement significatif du télétravail sur la performance. O'Neill et coll. (2009) ont comparé la performance des télétravailleurs à celle des autres répondants. La différence entre les deux groupes n'était pas significative ($p = .82$).

Dans l'étude de Biron et Veldhoven (2016), aucune différence statistiquement significative n'est rapportée entre le niveau de concentration lors des jours de travail à domicile par rapport aux jours travaillés au bureau ($p > .01$; $p < 0.10$).

3.2.2.2 Effet de l'intensité du télétravail sur la performance

L'étude de Nyaanga (2012) rapporte une association entre l'intensité du télétravail et le niveau de productivité des télétravailleurs, laquelle est médiatisée par les conflits travail-vie personnelle. Dans cette étude, lorsque le nombre de journées de télétravail augmente, les conflits travail-vie personnelle diminuent ($p < .001$). La diminution des conflits entraîne une augmentation de la productivité (en télétravail) ($p < .001$).

3.2.3 L'intention de quitter son emploi

Deux études ont mesuré l'effet du télétravail (Caillier, 2013) et de son intensité (Redman et coll., 2009) sur l'intention de quitter son emploi (Caillier, 2013). Les caractéristiques de ces études sont présentées au **tableau 6**.

Tableau 6 : Effets du télétravail sur l'intention de quitter son emploi

Études	Score de qualité (%)	Nombre de répondants	Proportion de cadres (%)	Effets du télétravail sur l'intention de quitter	Effet de l'intensité du télétravail sur l'intention de quitter
Intention de quitter des télétravailleurs vs non-télétravailleurs					
Caillier, 2013	91	20 124 (t + nt)	inconnue	↔ *	nsp
Intention de quitter le travail des télétravailleurs					
Redman, 2009	82	749 (t)	79	nsp	↔

t = télétravailleurs; nt = non-télétravailleurs; ↔ = absence d'effet significatif; + = effet positif; - = effet négatif; * = effet contrôlé pour le statut de cadre; * = effet statistiquement significatif; nsp = ne s'applique pas.

3.2.3.1 L'effet du télétravail sur l'intention de quitter son emploi

Selon les résultats obtenus auprès des participants interrogés par Caillier (2013), les télétravailleurs auraient moins l'intention de quitter leur emploi que les non-télétravailleurs ($p = .05$). Cependant, la différence entre ces deux groupes est trop faible pour considérer le lien.

3.2.3.2 L'effet de l'intensité du télétravail sur l'intention de quitter son emploi

L'étude de Redman et coll. (2009) montre que l'association entre le nombre d'heures travaillées au domicile et l'intention de quitter son emploi n'est pas statistiquement significative ($p > .05$).

3.2.4 Le stress professionnel

Quatre études ont mesuré les effets du stress professionnel (ex : épuisement, absentéisme, besoin de récupération) ou la présence de facteurs de stress (ex. : charge de travail, ambiguïté de rôle) (Biron & Veldhoven, 2016; Lasfargue, 2012; Raghavan, Sakaguchi, & Mahaney, 2008; Russell, O'Connell, & McGinnity, 2009) (**tableau 7**). Deux autres études concernent l'intensité du télétravail en lien avec le stress (Redman et coll., 2009; Bentley et coll., 2016) (**tableau 8**).

Tableau 7 : Effets du télétravail sur les facteurs de stress et les conséquences du stress

Études	Score de qualité (%)	Nombre de répondants	Proportion de cadres (%)	Effets du télétravail sur...				
				Facteurs de stress		Conséquences du stress		
				Charge de travail	Ambigüité de rôle	Épuisement professionnel	Humeur dépressive au travail	Besoin de récupération
Facteurs de stress et conséquences du stress des télétravailleurs vs non-télétravailleurs								
Raghavan 2008	82	213 (t+nt)	12,2	↔	↔	↔	↔	nsp
Russel 2009	86	5198 (t+nt)	inconnue	+ * '	nsp	nsp	nsp	nsp
Facteurs de stress et conséquences du stress des télétravailleurs								
Biron 2016	91	77 (t)	inconnue	nsp	nsp	nsp	nsp	- *
Lasfargue 2012	50	350(t)	70	+	nsp	nsp	nsp	nsp
Vécu des télétravailleurs quant au stress								
Lasfargue 2012	50	14 (t)	inconnue	+	nsp	nsp	nsp	nsp

t = télétravailleurs; nt = non-télétravailleurs; ↔ = absence d'effet significatif; + = effet positif; - = effet négatif; ' = effet contrôlé pour le statut de cadre; * = effet statistiquement significatif; nsp = ne s'applique pas.

Tableau 8 : Effets de l'intensité du télétravail sur le stress et ses conséquences

Études	Score de qualité (%)	Nombre de répondants	Proportion de cadres (%)	Stress	Conséquences du stress	
					Épuisement professionnel	Absentéisme
Effet de l'intensité du télétravail sur le stress et les conséquences du stress des télétravailleurs vs non-télétravailleurs						
Redman 2009	82	749(t+nt)	77	- *	- *	↔

t = télétravailleurs; nt = non-télétravailleurs; ↔ = absence d'effet significatif; + = effet positif; - = effet négatif; ' = effet contrôlé pour le statut de cadre; * = effet statistiquement significatif; nsp = ne s'applique pas.

3.2.4.1 L'effet du télétravail sur les facteurs de stress, le stress au travail et ses conséquences

Deux facteurs de stress ont été considérés dans les études retenues, soit la charge de travail (Lasfargue, 2012; Raghavan et coll., 2008; Russell et coll., 2009) et l'ambiguïté de rôle (Raghavan, Sakaguchi, & Mahaney, 2008). Russell et coll. (2009) ont montré que le fait de pratiquer le télétravail augmente de façon statistiquement significative le sentiment d'avoir une charge de travail élevée ($p < .05$). Dans l'étude de Lasfargue (2012), parmi les impacts négatifs du télétravail, 22 % des télétravailleurs ont mentionné le sentiment d'une augmentation de la charge de travail. Selon l'analyse des verbatim, les télétravailleurs qui ressentent une charge de travail plus forte disent s'investir davantage dans le travail lorsqu'ils sont à la maison. Aussi, le fait d'être seul peut engendrer un fort niveau de stress en raison de la pression ressentie et de la difficulté à résoudre certains problèmes. D'autre part, l'étude de Raghavan et coll. (2008) n'a montré aucune corrélation significative entre le télétravail et la charge de travail ressentie ($p > .1$). Aussi, aucune corrélation significative n'a été mesurée entre le télétravail et l'ambiguïté de rôle ($p > .1$).

Deux études portent sur les conséquences du stress qui est entraîné par le télétravail. La première montre que, pour les jours travaillés à la maison par rapport aux journées travaillées au bureau, le besoin de récupération des travailleurs est diminué de façon statistiquement significative ($p < .01$) (Biron & Veldhoven, 2016). La deuxième étude montre qu'il n'y a pas de corrélation significative entre le télétravail et l'épuisement professionnel ni avec l'humeur dépressive au travail ($p > .05$) (Raghavan et coll., 2008).

3.2.4.2 L'effet de l'intensité du télétravail sur le stress au travail et ses conséquences

L'étude de Redman et coll. (2009) a montré que l'augmentation du nombre d'heures consacrées au télétravail engendre une diminution statistiquement significative du niveau de stress et de l'épuisement professionnel ($p = .001$). Par contre, le nombre d'heures consacrées au télétravail ne présente aucun lien statistiquement significatif avec l'absentéisme ($p > .05$).

3.2.4.3 Conditions de télétravail qui ont un impact sur le stress au travail

L'étude de Bentley et coll. (2016) montre que le soutien au télétravail a pour effet de diminuer la tension psychologique au travail des télétravailleurs ($p < .05$). Cet effet devient non significatif lorsque le groupe des télétravailleurs à faible intensité et le groupe des autres télétravailleurs sont considérés séparément ($p > .10$).

Cette même étude montre que l'isolement social agit à titre de médiateur entre le soutien social organisationnel et la tension psychologique. Un haut niveau de soutien social organisationnel diminue le sentiment d'isolement social ($p < .001$), qui à son tour entraîne une diminution de la tension psychologique au travail ($p < .001$). Cet effet indirect demeure lorsque le groupe des télétravailleurs de faible intensité et le groupe des autres télétravailleurs sont considérés séparément. La comparaison entre ces deux groupes indique que le soutien social organisationnel a un impact plus important sur l'isolement social des télétravailleurs à faible intensité.

3.2.5 Les perspectives de carrière

Deux études traitent de l'effet du télétravail (Webster-Trotman, 2010) et de son intensité (Redman et coll., 2009) sur les perspectives de carrière. Les résultats de ces études sont présentés au **tableau 9**.

Tableau 9 : Effets du télétravail sur les perspectives de carrière

Études	Score de qualité (%)	Nombre de répondants	Proportion de cadres (%)	Effets du télétravail sur les perspectives de carrière	Effet de l'intensité du télétravail sur les perspectives de carrière
Perspective de carrière des télétravailleurs					
Redman, 2009	82	749 (t)	79	nsp	- *
Webster-Trottman, 2010	91	218 (t)	4,6	-	nsp
Vécu des télétravailleurs quant aux perspectives de carrière					
Webster-Trottman, 2010	91	218 (t)	4,6	-	nsp

t = télétravailleurs; nt = non-télétravailleurs; ↔ = absence d'effet significatif; + = effet positif; - = effet négatif; ' = effet contrôlé pour le statut de cadre; * = effet statistiquement significatif; nsp : ne s'applique pas.

3.2.5.1 L'effet du télétravail sur les perspectives de carrière

Dans l'étude de Webster-Trotman (2010), 41,7 % des télétravailleurs indiquent que le manque de contact en personne entrave les opportunités d'avancement de carrière. Dans leurs commentaires, les répondants ont mentionné que la rareté des interactions avec le superviseur limite les possibilités d'être perçu comme un candidat potentiel à une promotion. De plus, ils indiquent que les personnes qui télétravaillent sont généralement perçues comme travaillant moins fort, ce qui pourrait aussi nuire aux possibilités d'avancement dans leur carrière.

3.2.5.2 L'effet de l'intensité du télétravail sur les perspectives de carrière

Selon les résultats de l'étude de Redman et coll. (2009), plus le nombre d'heures travaillées hebdomadairement à la maison augmente, plus les perspectives de carrière diminuent. Cette corrélation est statistiquement significative ($p < .05$).

3.3 Effets du télétravail sur les variables organisationnelles

Le cadre d'analyse (**figure 1**) suggère trois variables organisationnelles, soit la productivité, la rétention et le sentiment d'appartenance. Dans les études retenues, aucune donnée concernant la productivité et la rétention n'a été repérée.

3.3.1 Le sentiment d'appartenance à l'organisation

Une seule étude a mesuré les effets du télétravail sur l'identification à l'organisation (Caillier, 2012). Deux autres études ont mesuré les effets de l'intensité du télétravail sur le sentiment d'appartenance à l'organisation (Nyaanga, 2012; Redman, 2009). Ces résultats sont présentés dans le **tableau 10**.

Tableau 10 : Effets du télétravail sur le sentiment d'appartenance à l'organisation

Études	Score de qualité (%)	Nombre de répondants	Proportion de cadres (%)	Effets du télétravail sur le sentiment d'appartenance à l'organisation	Effets de l'intensité du télétravail sur le sentiment d'appartenance à l'organisation
Effet du télétravail sur le sentiment d'appartenance à l'organisation des télétravailleurs vs les non-télétravailleurs					
Caillier, 2012	91	20 124	inconnue	+*	nsp
Effet du télétravail sur le sentiment d'appartenance à l'organisation des télétravailleurs					
Nyaanga, 2012	86	1 412 (t)	7	nsp	+
Redman, 2009	82	749 (t)	79	nsp	↔

T = télétravailleurs; nt = non-télétravailleurs; ↔ = absence d'effet significatif; + = effet positif; - = effet négatif; ' = effet contrôlé pour le statut de cadre; * = effet statistiquement significatif; nsp = ne s'applique pas.

3.3.1.1 L'effet du télétravail sur le sentiment d'appartenance à l'organisation

Les résultats de l'étude de Caillier (2012) indiquent que les télétravailleurs s'identifient davantage à l'organisation par rapport aux non-télétravailleurs. Cette différence est statistiquement significative ($p < .01$).

3.3.1.2 L'effet de l'intensité du télétravail sur le sentiment d'appartenance à l'organisation

L'étude de Nyaanga (2012) montre que plus le nombre d'heures consacrées au télétravail est élevé, plus grand est l'engagement organisationnel. Cet effet est nécessairement médiatisé par l'autonomie. Une plus grande intensité du télétravail augmente le niveau d'autonomie ($p = .017$), qui à son tour a pour effet d'augmenter l'engagement organisationnel ($p = .001$). D'autre part, l'étude de Redman (2009) ne rapporte aucune corrélation statistiquement significative entre le nombre d'heures travaillées à la maison et le sentiment d'appartenance à l'organisation ($p > .05$).

3.4 Effets du télétravail sur les autres variables du cadre d'analyse

Dans le cadre d'analyse (**figure 1**), l'autonomie, la conciliation travail-famille et la qualité des relations au travail sont présentées comme des variables de médiation entre le télétravail et les variables indépendantes individuelles. Cependant, certaines études ont plutôt mesuré l'impact direct du télétravail sur ces trois variables.

3.4.1 L'autonomie

Deux études ont considéré l'effet du télétravail sur la latitude décisionnelle (Raghavan et coll., 2008) et sur l'autonomie au travail (Vacherand-Revel et coll., 2015). Deux autres études ont mesuré l'effet de l'intensité du télétravail sur l'autonomie (Nyaanga, 2012) et l'autonomisation au travail (Redman et coll., 2009). Le **tableau 11** présente les résultats de ces études.

3.4.1.1 L'effet du télétravail sur l'autonomie

Aucun lien statistiquement significatif entre le fait de pratiquer le télétravail et la latitude décisionnelle n'a été trouvé dans l'étude de Raghavan et coll. (2008). L'analyse des 59 entrevues menées par Vacherand-Revel et coll. (2015) indique que les types d'autonomie dont les cadres disposaient ont très peu varié à la suite de l'adoption du télétravail. Alors que tous disposaient d'ores et déjà d'une grande autonomie organisationnelle, seulement 11 d'entre eux disposaient d'une réelle autonomie décisionnelle.

Tableau 11 : Effets du télétravail sur l'autonomie

Études	Score de qualité (%)	Nombre de répondants	Proportion de cadres (%)	Effets du télétravail sur l'autonomie	Effets de l'intensité du télétravail sur l'autonomie
Effet du télétravail sur l'autonomie des télétravailleurs vs les non-télétravailleurs					
Raghavan, 2009	82	213 (t+nt)	12.2	↔	nsp
Effet du télétravail sur l'autonomie des télétravailleurs					
Nyaanga, 2012	86	1 412 (t)	7	nsp	+*
Redman, 2009	82	749 (t)	79	nsp	+*
Vécu des télétravailleurs quant à leur autonomie					
Vacherand-Revel, 2015	75	59 (t)	100	↔	nsp

T = télétravailleurs; nt = non-télétravailleurs; ↔ = absence d'effet significatif; + = effet positif; - = effet négatif; ' = effet contrôlé pour le statut de cadre; * = effet statistiquement significatif; nsp = ne s'applique pas.

3.4.1.2 L'effet de l'intensité du télétravail sur l'autonomie

Deux études montrent des effets positifs de l'intensité du télétravail sur l'autonomie individuelle (Nyaanga, 2012; Redman et coll., 2009). Dans l'étude de Nyaanga (2012), l'autonomie des travailleurs augmente avec le nombre de journées consacrées au télétravail ($p < .05$). L'étude de Redman et coll. (2009) montre pour sa part que plus le nombre d'heures consacrées au télétravail est élevé, plus l'autonomisation au travail augmente ($p < .001$).

3.4.2 La conciliation travail-famille

Plusieurs dimensions de la conciliation travail-famille sont abordées dans les études retenues. Elles concernent la gestion du temps professionnel et personnel, l'interférence de l'emploi dans la vie personnelle en général et en termes de tensions familiales, l'interférence de la vie personnelle dans le travail, l'interférence combinée du travail dans la vie personnelle et de la vie personnelle dans le travail et la perception de la flexibilité offerte par l'employeur pour concilier emploi et vie personnelle.

3.4.2.1 La gestion du temps professionnel et personnel

Six études considèrent le lien entre le télétravail et la gestion du temps professionnel et personnel (Cicei, 2015; Dockery & Bawa, 2014; Dumas & Ruiller, 2014; Lasfargue, 2012; Vacherand-Revel et coll., 2015; Vayre et coll., 2014). Le **tableau 12** présente les caractéristiques et les résultats de ces études.

Tableau 12 : Effets du télétravail sur la gestion du temps professionnel et personnel

Études	Score de qualité (%)	Nombre de Répondants	Proportion de cadres (%)	Effets du télétravail sur la gestion du temps professionnel et personnel
Effet du télétravail sur la gestion du temps professionnel et personnel des télétravailleurs vs les non-télétravailleurs				
Cicei, 2015	77	102 (t + nt)	21,6	+ *
Dockery, 2014	86	17 002 (t + nt)	inconnue	- *
Effet du télétravail sur la gestion du temps professionnel et personnel des télétravailleurs				
Lasfargue, 2012	50	350 (t)	70	+ ; -
Vécu des télétravailleurs quant à la gestion du temps professionnel et personnel				
Dumas, 2014	65	55 (t)	20	+
Lasfargue, 2012	50	14 (t)	inconnue	+ ; -
Vacherand-Revel, 2015	75	59 (t)	100	+ ; -
Vayre, 2014	50	18 (t)	100	+

t = télétravailleurs; nt = non-télétravailleurs; ↔ = absence d'effet significatif; + = effet positif; - = effet négatif; ' = effet contrôlé pour le statut de cadre; * = effet statistiquement significatif; nsp = ne s'applique pas.

Parmi les études qui présentent le télétravail comme une amélioration de la conciliation du temps entre l'emploi et la vie personnelle, l'étude de Cicei (2015) montre que les télétravailleurs présentent des niveaux d'interférence plus bas du travail dans la vie personnelle en matière de temps, comparativement aux non-télétravailleurs. Cette différence est statistiquement significative ($p < .01$). Les parents télétravailleurs interrogés par Dumas & Ruiller (2014) indiquent que le télétravail leur permet de consacrer plus de temps à leurs enfants à des moments clés de la journée tels que le déjeuner, les sorties d'écoles, et l'accompagnement dans les devoirs. Pour tous les télétravailleurs, le télétravail est apprécié pour sa souplesse associée à une économie de temps et aux horaires variables. Pour la majorité des télétravailleurs interviewés dans le cadre de l'étude menée par Vacherand-Revel et coll. (2015), le télétravail est encouragé par les membres de leur famille en raison du temps supplémentaire qui peut leur être consacré et de la possibilité de partager un plus grand nombre d'activités familiales. Les participants à l'étude de Vayre et coll. (2014) mentionnent que le télétravail procure un gain temporel important (compte tenu de l'absence des

déplacements), lequel est réinvesti dans les autres sphères de leur vie. Pour leur part, les télétravailleurs ayant participé à l'étude de Lasfargue (2012) rapportent, dans une proportion de 83 %, que le télétravail procure une plus grande marge de liberté dans la gestion de leur temps. Par ailleurs, 78 % notent des améliorations de la répartition du temps entre les sphères professionnelle, sociale, familiale et personnelle.

D'autres études présentent des impacts négatifs du télétravail sur la gestion du temps. Dans l'étude de Dockery et Bawa (2014), la satisfaction des télétravailleurs vis-à-vis du nombre d'heures travaillées (incluant les heures supplémentaires non rémunérées) est moins élevée que celle des individus ne pratiquant pas le télétravail. La différence entre les deux groupes est statistiquement significative ($p < .01$). Dans l'étude de Lasfargue (2012), 64 % des télétravailleurs interrogés rapportent une augmentation de leur temps consacré au travail à titre d'impact négatif du télétravail. Au cours des entretiens téléphoniques, les télétravailleurs ont par ailleurs mentionné qu'il leur a fallu un moment d'adaptation et d'autorégulation pour établir une frontière entre les temps de travail professionnel et personnel. L'analyse des entretiens menés par Vacherand-Revel et coll. (2015) montre que les télétravailleurs éprouvent des problèmes relatifs à la gestion de leur temps. Ces derniers signalent qu'en adoptant le télétravail, il devient plus difficile de se couper du travail lorsqu'ils sont à la maison.

3.4.2.2 L'interférence de l'emploi dans la vie personnelle en général

Cinq études ont évalué l'interférence du travail dans la vie personnelle pour les télétravailleurs (Dumas & Ruiller, 2014; Lasfargue, 2012; Redman et coll., 2009; Russell et coll., 2009; Vacherand-Revel et coll., 2015). Les caractéristiques de ces études et les résultats sont présentés au **tableau 13**.

Deux études rapportent que le télétravail améliore la qualité de vie personnelle (Dumas & Ruiller, 2014; Lasfargue, 2012). Cette opinion est partagée par 84 % des télétravailleurs interrogés par Lasfargue (2012). Dans l'étude de Dumas et Ruiller (2014), les télétravailleurs interviewés reconnaissent travailler plus au calme et plus confortablement lorsqu'ils travaillent à la maison, ce qui rejaillit sur la qualité de leur vie personnelle.

Deux autres études montrent une plus grande interférence du travail dans la vie personnelle pour les télétravailleurs (Russell et coll., 2009; Vacherand-Revel et coll., 2015). Dans l'étude de Russell et coll. (2009), le fait de pratiquer le télétravail est associé à davantage de conflits travail-vie personnelle. La différence observée entre les télétravailleurs et les autres travailleurs est statistiquement significative ($p < .05$).

Tableau 13 : Effets du télétravail sur l'interférence de l'emploi dans la vie personnelle en général

Études	Score de qualité (%)	Nombre de Répondants	Proportion de cadres (%)	Effets du télétravail sur l'interférence de l'emploi dans la vie personnelle	Effets de l'intensité du télétravail sur l'interférence de l'emploi dans la vie personnelle
Effet du télétravail sur l'interférence de l'emploi dans la vie personnelle des télétravailleurs vs les non-télétravailleurs					
Russell, 2009	86	5 198 (t + nt)	inconnue	- *	nsp
Effet du télétravail sur l'interférence de l'emploi dans la vie personnelle des télétravailleurs					
Lasfargue, 2012	50	350 (t)	70	+	nsp
Redman, 2009	82	749 (t + nt)	79	nsp	↔
Vécu des télétravailleurs concernant l'interférence de l'emploi dans la vie personnelle					
Dumas, 2014	65	55 (t)	20	+	nsp
Vacherand-Revel, 2015	75	59 (t)	100	-	nsp

t = télétravailleurs; nt = non-télétravailleurs; ↔ = absence d'effet significatif; + = effet positif; - = effet négatif; ' = effet contrôlé pour le statut de cadre; * = effet statistiquement significatif; nsp = ne s'applique pas.

Les cadres interviewés par Vacherand-Revel et coll. (2015) sont d'avis que, la plupart du temps, la vie professionnelle prend le pas sur la vie personnelle du télétravailleur.

Aucun lien statistiquement significatif n'a été trouvé entre le nombre d'heures consacrées au télétravail et l'interférence du travail dans la vie personnelle dans l'étude de Redman et coll. (2009).

3.4.2.3 L'interférence de l'emploi dans la vie personnelle en termes de tensions familiales

Trois études ont évalué les impacts du travail sur la vie personnelle en termes de tensions familiales (Cicei, 2015; Ojala, Nätti, & Anttila, 2014; Vayre et coll., 2014). Les caractéristiques de ces études et les résultats sont résumés au **tableau 14**.

Dans l'étude de Cicei (2015), une diminution de l'interférence du travail dans la vie personnelle en termes de tensions familiales est observée chez les télétravailleurs en comparaison avec les autres travailleurs. La différence entre ces deux groupes est statistiquement significative ($p < .01$). Les participants interviewés dans l'étude de Vayre et coll. (2014) indiquent que le télétravail a un impact positif sur les relations familiales lorsque deux conditions sont respectées : l'établissement d'une limite claire entre le travail et la vie familiale, et la délimitation de lieux physiques réservés au travail.

Tableau 14 : Effets du télétravail sur l'interférence de l'emploi dans la vie personnelle en termes de tensions familiales

Études	Score de qualité (%)	Nombre de Répondants	Proportion de cadres (%)	Effets du télétravail sur l'interférence de l'emploi dans la vie personnelle en termes de tensions familiales
Effet du télétravail sur l'interférence de l'emploi dans la vie personnelle en termes de tensions familiales des télétravailleurs vs les non-télétravailleurs				
Cicei, 2015	77	102 (t + nt)	21,6	+*
Ojala, 2014	91	8 4969 (t + nt)	inconnue	↔ ; +* ; +*
Vécu des télétravailleurs concernant l'interférence de l'emploi dans la vie personnelle en termes de tensions familiales				
Vayre, 2014	50	18 (t)	100	+

t = télétravailleurs; nt = non-télétravailleurs; ↔ = absence d'effet significatif; + = effet positif; - = effet négatif; ' = effet contrôlé pour le statut de cadre; * = effet statistiquement significatif; nsp = ne s'applique pas.

Dans l'étude de Ojala Nätti et Anttila (2014), aucune différence statistiquement significative entre les télétravailleurs et les non-télétravailleurs n'est mesurée en ce qui concerne la résolution pacifique des conflits entre conjoints ($p > .05$). Comparativement aux autres répondants, les télétravailleurs sont plus nombreux à avoir le sentiment que la gestion des problèmes familiaux est négligée par les demandes du travail. La différence entre les groupes est statistiquement significative ($p < .05$). Aussi, les télétravailleurs sont plus nombreux à rapporter que leurs conjoints considèrent qu'ils consacrent trop de temps au travail. Cette différence est significative au plan statistique ($p < .001$).

3.4.2.4 L'interférence de la vie personnelle dans le travail

Deux études ont considéré l'interférence de la vie personnelle dans le travail (Dumas & Ruiller, 2014; Redman et coll., 2009). Les caractéristiques de ces études et leurs résultats sont présentés au **tableau 15**.

Tableau 15 : Effets du télétravail sur l'interférence de la vie personnelle dans le travail

Études	Score de qualité (%)	Nombre de répondants	Proportion de cadres (%)	Effets du télétravail sur l'interférence de la vie personnelle dans le travail	Effets de l'intensité du télétravail sur l'interférence de la vie personnelle dans le travail
Effet du télétravail sur l'interférence de la vie personnelle dans le travail chez les télétravailleurs vs les non-télétravailleurs					
Redman, 2009	82	749 (t + nt)	79 %	nsp	+ *
Vécu des télétravailleurs concernant l'interférence de la vie personnelle dans le travail					
Dumas, 2014	65	55 (t)	20	+	nsp

t = télétravailleurs; nt = non-télétravailleurs; ↔ = absence d'effet significatif; + = effet positif; - = effet négatif; ' = effet contrôlé pour le statut de cadre; * = effet statistiquement significatif; nsp = ne s'applique pas.

Dans la première étude (Dumas & Ruiller, 2014), les télétravailleurs interviewés signalent les risques d'être mis plus facilement à contribution par leur famille lors des journées travaillées à la maison. Aussi, la présence des membres de leur famille occasionne des interruptions de travail.

La seconde étude rapporte qu'un plus grand nombre d'heures de télétravail est associé à une diminution des conflits famille-travail (Redman et coll., 2009). Cette relation est statistiquement significative ($p < .05$).

3.4.2.5 L'interférence combinée du travail dans la vie personnelle et de la vie personnelle dans le travail

Deux études ont mesuré l'effet combiné de l'interférence du travail dans la vie personnelle et de la vie personnelle dans le travail (Hosboyar, 2012; Vacherand-Revel et coll., 2015). Les caractéristiques des études et les résultats sont présentés au **tableau 16**.

Hosboyar (2014) ne rapporte aucune différence significative entre les travailleurs bénéficiant d'arrangements flexibles et les non-télétravailleurs ($p = .06$). L'analyse des entretiens menés dans l'étude de Vacherand-revel et coll. (2015) indique que, pour les télétravailleurs, l'articulation entre le travail et la vie personnelle n'est possible qu'au prix d'une organisation personnelle très stricte et bien réfléchie et dépend aussi du degré d'acceptation de la famille.

Tableau 16 : Effet du télétravail sur l'interférence combinée du travail dans la vie personnelle et de la vie personnelle dans le travail

Études	Score de qualité (%)	Nombre de répondants	Proportion de cadres (%)	Effet du télétravail sur l'interférence combinée du travail dans la vie personnelle et de la vie personnelle dans le travail
Effet du télétravail sur l'interférence combinée du travail dans la vie personnelle et de la vie personnelle dans le travail des télétravailleurs vs les non-télétravailleurs				
Hosboyar, 2012	75	5 198 (t + nt)	inconnue	↔
Vécu des télétravailleurs concernant l'interférence combinée du travail dans la vie personnelle et de la vie personnelle dans le travail				
Vacherand-Revel, 2015	75	59 (t)	100	↔

t = télétravailleurs; nt = non-télétravailleurs; ↔ = absence d'effet significatif; + = effet positif; - = effet négatif; ' = effet contrôlé pour le statut de cadre; * = effet statistiquement significatif; nsp = ne s'applique pas.

3.4.2.6 La perception de la flexibilité offerte pour concilier emploi et vie personnelle

Les caractéristiques et les résultats des deux études liées à la perception de la flexibilité offerte par le télétravail sur la conciliation emploi et vie personnelle sont présentés au **tableau 17**.

La première étude (Dockery & Bawa, 2014) montre que, par rapport aux femmes qui ne pratiquent pas le télétravail, les femmes qui télétravaillent sont moins satisfaites de la flexibilité offerte par leur employeur pour équilibrer le travail et les engagements hors travail ($p < .01$). Celles qui le font à raison de plus de 8 h par semaine sont encore moins satisfaites ($p < .01$). Pour leur part, les hommes qui font du télétravail sont plus satisfaits de la flexibilité offerte par leur employeur pour équilibrer le travail et les engagements hors travail, par rapport aux hommes qui ne font pas de télétravail ($p < .05$), indépendamment du nombre d'heures consacrées au télétravail ($p > .10$).

Selon les résultats de la seconde étude (Redman et coll., 2009), plus le nombre d'heures consacrées au télétravail est élevé, plus grande est la perception que les pratiques organisationnelles sont favorables à la vie familiale. Cependant, aucun test statistique n'a été effectué sur ces résultats.

Tableau 17 : Effets du télétravail sur la perception de la flexibilité offerte pour concilier emploi et vie personnelle

Études	Score de qualité (%)	Nombre de répondants	Proportion de cadres (%)	Effets du télétravail sur la flexibilité offerte pour concilier emploi et vie personnelle	Effets de l'intensité du télétravail sur la flexibilité offerte pour concilier emploi et vie personnelle
Effet du télétravail sur la perception de la flexibilité offerte pour concilier emploi et vie personnelle des télétravailleurs_vs les non-télétravailleurs					
Dockery, 2014	86	17 002 (t + nt)	inconnue	-* ; +*	-* ; ↔
Effet du télétravail sur la perception de la flexibilité offerte pour concilier emploi et vie personnelle des télétravailleurs					
Redman, 2009	82	749 (t + nt)	79 %	nsp	+

t = télétravailleurs; nt = non-télétravailleurs; ↔ = absence d'effet significatif; + = effet positif; - = effet négatif; ' = effet contrôlé pour le statut de cadre; * = effet statistiquement significatif; nsp = ne s'applique pas.

3.4.3 La qualité des relations au travail

Sept études portent sur l'effet du télétravail sur la qualité des relations avec les collègues ou les supérieurs (Dumas et Ruiller, 2014; Lasfargue, 2012; Nyaanga, 2012; Raghavan, 2008; Vacherand-Revel et coll., 2015; Vayre, Michon et Chaoui, 2014; Webster-Trotman, 2010). Deux de ces études mesurent aussi l'effet de l'intensité du télétravail sur la qualité des relations avec les collègues et avec les supérieurs (Lasfargue, 2012; Nyaanga, 2012). Les **tableaux 18 et 19** présentent ces résultats.

Tableau 18 : Effets du télétravail sur la qualité des relations avec les collègues

Études	Score de qualité (%)	Nombre de répondants	Proportion de cadres (%)	Effets du télétravail sur la qualité des relations avec les collègues	Effets de l'intensité du télétravail sur la qualité des relations avec les collègues
Effet du télétravail sur la qualité des relations avec les collègues des télétravailleurs					
Lasfargue, 2012	50	350 (t)	70	nsp	-
Vécu des télétravailleurs concernant la qualité des relations avec les collègues					
Dumas, 2014	65	55 (t)	20	-	nsp
Lasfargue, 2012	50	350 (t)	70	-	nsp
Vacherand-Revel, 2015	75	59 (t)	100	-	nsp
Vayre, 2014	50	18 (t)	100	-	nsp
Webster-Trotman, 2010	91	218 (t)	4,6	-	nsp

t = télétravailleurs; nt = non-télétravailleurs; ↔ = absence d'effet significatif; + = effet positif; - = effet négatif; ' = effet contrôlé pour le statut de cadre; * = effet statistiquement significatif; nsp = ne s'applique pas

Tableau 19 : Effets du télétravail sur la qualité des relations avec les supérieurs

Études	Score de qualité (%)	Nombre de répondants	Proportion de cadres (%)	Effets du télétravail sur la qualité des relations avec les supérieurs	Effets de l'intensité du télétravail sur la qualité des relations avec les supérieurs
Effet du télétravail sur la qualité des relations avec les supérieurs des télétravailleurs vs les non-télétravailleurs					
Raghavan, 2008	82	213 (t + nt)	12,2	↔	nsp
Effet du télétravail sur la qualité des relations avec les supérieurs des télétravailleurs					
Lasfargue, 2012	50	350 (t)	70	nsp	-
Nyaanga, 2012	86	1 412 (t)	7	nsp	↔
Vécu des télétravailleurs concernant la qualité des relations avec les supérieurs					
Vacherand-Revel, 2015	75	59 (t)	100	+	nsp
Webster-Trotman, 2010	91	218 (t)	4,6	-	nsp

t = télétravailleurs; nt = non-télétravailleurs; ↔ = absence d'effet significatif; + = effet positif; - = effet négatif; ' = effet contrôlé pour le statut de cadre; * = effet statistiquement significatif; nsp = ne s'applique pas.

3.4.3.1 La qualité des relations avec les collègues

Dans l'étude de Dumas et Ruiller (2014), certains des télétravailleurs interviewés évoquent l'isolement qu'entraîne le travail à domicile. Dans l'étude de Lasfargue (2012), quelques télétravailleurs ont mentionné ressentir du mépris, une perte de reconnaissance et même de la souffrance en lien avec les réflexions et le regard négatif des autres envers eux. Pour leur part, Vacherand-Revel et coll. (2015) rapportent que la moitié des gestionnaires qu'ils ont interrogés ont dit ressentir une diminution de leur niveau d'intégration avec les collègues qu'ils attribuent au télétravail. D'autres télétravailleurs ont insisté sur l'importance de maintenir des relations en personne avec les collègues afin de préserver des liens positifs et de se sentir intégrés dans l'entreprise (Vayre, Michon et Chaoui, 2014). Soixante-seize des 210 télétravailleurs ayant répondu au sondage administré par Webster-Trotman (2010) ont affirmé se sentir socialement déconnectés de l'organisation. Ces répondants ont spécifié que le travail à domicile peut créer un sentiment d'isolement et de détachement. Ils expriment pourtant une volonté d'établir une communication en personne avec les collègues afin de créer et d'entretenir des relations sociales.

Dans l'étude de Lasfargue (2012), plus l'intensité du télétravail est élevée, plus les répondants sont nombreux à avoir une opinion négative sur la qualité de leurs relations avec leurs collègues. Cependant, aucun test statistique n'a été réalisé pour établir le seuil de signification de la différence entre les groupes.

3.4.3.2 La qualité des relations avec les supérieurs

L'étude de Raghavan et coll. (2008) ne montre aucune corrélation statistiquement significative entre le télétravail et le rôle de facilitateur des supérieurs qui consiste à fournir l'aide et les ressources nécessaires à la réalisation du travail, à aider au développement du personnel, à donner des objectifs clairs et à être équitable.

Les gestionnaires interrogés dans l'étude de Vacherand-Revel et coll. (2015) disent ne pas souffrir d'un manque de visibilité ou de reconnaissance de la part de leurs supérieurs hiérarchiques. À l'inverse, certains des télétravailleurs interrogés dans l'étude de Webster-Trotman (2010) avouent ressentir une perte de valeur et de reconnaissance en raison du télétravail.

Dans l'étude de Lasfague (2012), plus les répondants effectuent un nombre élevé de journées en télétravail, plus ils ont une opinion négative de la qualité de leurs relations avec leurs supérieurs. Cependant, aucun test statistique n'a été réalisé pour établir le seuil de signification de la différence entre les groupes. D'autre part, l'étude de Nyaanga (2012) ne montre aucun lien significatif entre l'intensité du télétravail et la qualité des relations avec les supérieurs ($p = .06$).

4. SYNTHÈSE

Afin d'évaluer les impacts du télétravail sur les individus et sur les organisations, une analyse du niveau de preuve scientifique pour chacun des résultats d'intérêt est présentée à la section 4.1. La section 4.2 résume les conditions de télétravail favorables à l'émergence d'impacts positifs sur les individus et l'organisation.

4.1 Impacts du télétravail sur les individus et les organisations

Le **tableau 20** présente un condensé de l'analyse. Le guide pour établir les niveaux de preuve est en **annexe 1**.

Aucun des résultats pour les variables d'intérêt ne présente un **niveau de preuve scientifique élevé**. Un **niveau de preuve modéré** est obtenu pour l'effet du télétravail sur la satisfaction au travail. Un **niveau de preuve scientifiquement faible** est associé aux résultats pour les variables de performance, d'intention de quitter son emploi et d'autonomie. Les résultats d'intérêt présentant un **niveau de preuve scientifiquement très faible** sont : le stress (charge de travail seulement), les perspectives de carrière et le sentiment d'appartenance, toutes les variables relatives à la conciliation travail-famille et à la qualité des relations avec les collègues et les supérieurs. Enfin, la productivité et la rétention du personnel ne sont pas documentées.

Tableau 20 : Analyse des niveaux de preuve scientifique

	Variables (n études)		Concordance *	Robustes se* (n études)	Nb de participant s* (n études)	Score de qualité* (n études)	Niveau de preuve
Variables individuelles	Satisfaction (9)		Faible	Modérée (8) Forte (1)	Très élevé (1) Élevé (2) Peu élevé (6)	Élevé (6) Modéré (1) Faible (1)	Modéré
	Performance (5)		Faible	Modérée (4) Faible (1)	Élevé (2) Peu élevé (3)	Élevé (3) Modéré (1) Faible (1)	Faible
	Intention de quitter son emploi (2)		Forte	Modérée (2)	Élevé (1) Peu élevé (1)	Élevé (2)	Faible
	Stress professionnel (charge de travail) (4)		Modérée	Modérée (3) Faible (1)	Élevé (2) Peu élevé (2)	Élevé (3) Faible (1)	Très faible
	Perspectives de carrière (2)		Forte	Modérée (2)	Peu élevé (2)	Élevé (2)	Très faible
Variables organisationnelles	Productivité (aucune étude)						Absence de preuve
	Rétention (aucune étude)						Absence de preuve
Médiation	Sentiment d'appartenance (3)		Faible	Modérée (2)	Élevé (2) Peu élevé (1)	Élevé (3)	Très faible
	Autonomie (4)		Forte	Modérée (3) Faible (1)	Élevé (2) Peu élevé (2)	Élevé (1) Modéré (3)	Faible
	Travail-famille	Gestion du temps (6)	Modérée	Modérée (3) Faible (3)	Élevé (2) Peu élevé (4)	Élevée (1) Modéré (3) Faible(2)	Très faible
		Emploi → vie personnelle (5)	Faible	Modérée (3) Faible (2)	Élevé (3) Peu élevé (2)	Élevé (2) Modéré (2) Faible (1)	Très faible
		Tensions familiales (3)	Modérée	Modérée (2) Faible (1)	Élevé (1) Peu élevé (2)	Élevé (1) Modéré (1) Faible (1)	Très faible
		Vie personnelle → emploi (2)	Faible	Modérée (1) Faible (1)	Élevé (1) Peu élevé (1)	Élevé (1) Modéré (1)	Très faible
		Emploi ↔ vie personnelle (2)	Forte	Modérée (1) Faible (1)	Élevé (2)	Modéré (2)	Très faible
		Perception de la flexibilité (2)	Faible	Modérée (2)	Élevé (1) Peu élevé (1)	Élevé (2)	Très faible
	Qualité des relations avec les collègues (5)		Forte	Modérée (1) Faible (4)	Élevé (4) Peu élevé (1)	Élevé (1) Modéré (2) Faible (2)	Très faible
Qualité des relations avec les supérieurs (5)		Faible	Modérée (3) Faible (2)	Élevé (3) Peu élevé (2)	Élevé (3) Modéré (1) Faible (1)	Très faible	

*Légende :

Concordance : faible si les résultats ne font pas consensus; modérée s'il y a un consensus moyen entre les résultats; forte s'il y a un consensus élevé entre les résultats.

Robustesse : devis faible (qualitatif); devis modéré (transversal avec ou sans groupe de comparaison); devis fort (avant-après).

Nombre de participants-études quantitatives : peu élevé (n ≤ 1000); élevé (> 1000 n < 25000); très élevé (n ≥ 25000).

Nombre de participants-études qualitatives : peu élevé (n ≤ 25); élevé (> 25 n < 50); très élevé (n ≥ 50).

Score de qualité : faible (≤ 60 %); modéré (60 % < SQ < 80 %); élevé (≥ 80 %).

4.2 Conditions de télétravail favorables

Le **tableau 21** résume les conditions favorables au télétravail. Les niveaux de preuve scientifique n'ont pu être évalués considérant que les résultats portent sur des éléments différents.

Plusieurs de ces conditions sont essentiellement issues d'études qualitatives descriptives. La portée de ces résultats demeure donc limitée.

Tableau 21 : Conditions favorables au télétravail

	Conditions	Études
Télétravailleurs	Distinguer la vie familiale du travail	Dumas (2014) Lasfargue (2012) Vayre (2014)
	Délimiter les lieux physiques et le temps réservés au télétravail	Vacherand-Revel (2015) Vayre (2014)
	Avoir un bon sens de l'organisation personnelle/bonne capacité de gestion du temps de travail	Vacherand-Revel (2015)
	Obtenir l'acceptation du télétravail par la famille	Vacherand-Revel (2015) Ojala (2014)
	Privilégier des activités réflexives exigeant une grande concentration	Vacherand-Revel (2015)
	Prévoir une charge de travail réaliste lors des jours en télétravail	Lasfargue (2012)
	Maintenir des relations en personne avec les collègues et les supérieurs	Vacherand-Revel (2015) Vayre (2014) Webster-Trotman (2010)
	Avoir accès à Internet et à l'Intranet de l'entreprise	Vacherand-Revel (2015)
Employeurs	Favoriser un soutien social organisationnel (des supérieurs, des pairs et de l'organisation)	Bentley (2016) Webster-Trotman (2010)
	Offrir un soutien au télétravail (ex. : encouragements et confiance des supérieurs, soutien technologique)	Bentley (2016) Vacherand-Revel (2015)
	Maintenir les interactions supérieur-employé	Webster-Trotman (2010)

5. CONCLUSION

Dix-neuf études présentent des résultats pour neuf des onze variables d'intérêt du cadre d'analyse (**figure 1**). Les résultats de ces études révèlent plusieurs effets positifs du télétravail. Avec une certitude scientifique de niveau modéré, le télétravail augmente le degré de satisfaction au travail. Un faible niveau de certitude scientifique permet d'affirmer qu'il améliore la performance individuelle et qu'il diminue l'intention de quitter l'organisation. L'autonomie au travail serait par ailleurs augmentée, selon ce même niveau d'évidence scientifique.

Les résultats obtenus pour plusieurs autres variables présentent un niveau de preuve scientifique très faible. Ainsi, selon des hypothèses qui demeurent à confirmer, le télétravail pourrait augmenter la charge de travail, nuire aux perspectives de carrière, diminuer le sentiment d'appartenance organisationnelle ou nuire aux relations avec les collègues et les supérieurs. Aussi, les impacts sur la conciliation travail-famille demeurent difficiles à prédire. Les données recueillies sur l'effet de l'intensité du télétravail sont parcellaires et ne nous permettent pas de statuer sur ce sujet. L'ensemble des impacts du télétravail pourrait être modulé selon le temps consacré au travail à domicile par rapport au temps passé au bureau. Plus d'études sur les effets du télétravail selon son intensité sont nécessaires.

L'état des connaissances au sujet des conditions favorables au télétravail est aussi peu robuste sur le plan de la preuve scientifique. Cependant, les conditions identifiées méritent d'être considérées préalablement à l'implantation du télétravail chez les cadres. Un environnement propice au travail à domicile (par exemple, des lieux physiques appropriés ou du matériel informatique performant) figure parmi ces éléments. De plus, le soutien organisationnel, lequel passe par l'officialisation et l'encadrement de la pratique du télétravail, favoriserait le succès de son implantation.

L'interprétation de l'ensemble des résultats de la recherche documentaire se doit d'être prudente en raison de certaines limites méthodologiques. D'abord, la variabilité de la définition du télétravail utilisée dans les études confirme l'absence de consensus soulevé précédemment (Allen, Golden, & Shockley, 2015; Najem & Tremblay, 2010; Noonan & Glass, 2012; Tremblay, Chevrier, & di Loreto, 2007). De même, des outils différents ont été utilisés pour mesurer les variables retenues, ce qui rend difficile la comparaison de certains résultats entre eux.

En somme, bien que la plupart des études retenues présentent des résultats de qualité méthodologique élevés, elles sont généralement réalisées à partir de devis transversaux, jugés peu robustes sur le plan du niveau de la preuve scientifique. La nécessité de poursuivre des recherches sur les effets du télétravail chez les cadres a aussi été mise en évidence par la faible représentativité de cette population dans les études répertoriées. À cet effet, les résultats de la présente ETMI sont généralement concordants avec ceux de méta-analyses réalisées précédemment, qui incluent aussi des études réalisées exclusivement auprès d'employés non cadre (Gajendran & Harrison, 2007; Martin & MacDonnell, 2012). Il demeure donc difficile de déterminer si les effets du télétravail sur les gestionnaires sont différents de ceux observés sur l'ensemble des employés.

Annexe 1 : Guide pour établir les niveaux de preuve

Niveaux de preuve scientifique	Description des critères
Fort	- Données observées dans plus d'un article scientifique dont le score de qualité (SQ) est élevé (≥ 0.80 ou ++). - Consensus fort entre les résultats des différentes études. - Consensus fort entre les résultats des données quantitatives et les données qualitatives. - Il existe une (des) méta-analyse(s) de bonne qualité ou plusieurs essais randomisés de bonne qualité dont les résultats sont cohérents. De nouvelles données ne changeront très probablement pas la confiance en l'effet estimé. - Nombre très élevé de répondants dans le total des études considérées (en tenant compte du devis quantitatif ou qualitatif).
Modéré	- Données observées dans un seul article scientifique dont le SQ est élevé (≥ 0.80 ou ++) ou dans plus d'un article scientifique dont le SQ est modéré ($0.60 \leq \text{SQ} \leq 0.80$ ou +). - Consensus moyen entre les résultats des données quantitatives et les données qualitatives. - Il existe des preuves de qualité correcte (essais randomisés ou études prospectives ou rétrospectives) avec des résultats dans l'ensemble cohérents. De nouvelles données peuvent avoir un impact sur la confiance dans l'estimation de l'effet et peuvent la changer. - Nombre plutôt élevé de répondants dans le total des études considérées (en tenant compte du devis quantitatif ou qualitatif).
Faible	- Données issues d'un seul article scientifique dont le SQ est modéré ($0.60 \leq \text{SQ} \leq 0.80$ ou +) ou dans plus d'un article scientifique dont le SQ est faible (< 0.60 ou -). - Consensus faible entre les résultats des données quantitatives et les données qualitatives. - Les études disponibles sont critiquables d'un point de vue méthodologique ou les résultats des essais ne sont pas toujours cohérents entre eux. De nouvelles données auront très probablement un impact important sur la confiance dans l'estimation de l'effet et la changeront probablement. - Nombre peu élevé de répondants dans le total des études considérées (en tenant compte du devis quantitatif ou qualitatif).
Très faible	- Données issues d'un seul article scientifique dont le SQ est faible (< 0.60 ou -) ou dans un ou plusieurs articles scientifiques sans SQ. - Pas de consensus entre les résultats des données quantitatives et les données qualitatives. - Seulement des séries de cas. Il existe une forte incertitude sur l'effet estimé. - Nombre très peu élevé de répondants dans le total des études considérées (en tenant compte du devis quantitatif ou qualitatif).

Annexe 2 : Stratégie et résultats de recherche dans les bases de données bibliographiques

ABI/INFORM Global (ProQuest)

Date de la recherche : 16 novembre 2016

Limite : 2006-2016; anglais et français; publications académiques

1	ti(telework* OR tele-work* OR telecommuting OR tele-commuting OR teleworkplace* OR "remote work" OR "distributed work") OR ab(telework* OR tele-work* OR telecommuting OR tele-commuting OR teleworkplace OR "remote work" OR "distributed work")
2	ti(télétravail* OR télétravail*) OR ab(télétravail* OR télétravail*)
3	su.exact(telecommuting)
4	1 OR 2 OR 3
5	ft(coordinator* OR leader OR leaders OR manager OR managers OR supervisor*)
6	ft(cadre* OR coordonnateur* OR gestionnaire* OR superviseur*)
7	su.exact(middle management OR managers OR supervisors)
8	5 OR 6 OR 7
9	4 AND 8
10	ti((systematic* OR literature) NEAR/3 (review* OR overview* OR search* OR research*)) OR ab((systematic* OR literature) NEAR/3 (review* OR overview* OR search* OR research*))
11	ti(meta-analy* OR metaanaly* OR "met analy*" OR metanaly*) OR ab(meta-analy* OR metaanaly* OR "met analy*" OR metanaly*)
12	ti("evidence synthesis") OR ab("evidence synthesis")
13	ti((revue* OR recherche*) NEAR/3 (systématique* OR littérature)) OR ab((revue* OR recherche*) NEAR/3 (systématique* OR littérature))
14	su.exact("systematic review" OR meta-analysis)
15	10 OR 11 OR 12 OR 13 OR 14
16	4 AND 15
17	9 OR 16, + limites

Résultat : 202 documents

Business Source Premier (EBSCO)

Date de la recherche : 17 novembre 2016

Limite : 2006-2016; anglais et français; revues académiques

1	ti(telework* OR tele-work* OR telecommuting OR tele-commuting OR teleworkplace* OR "remote work" OR "distributed work") OR ab(telework* OR tele-work* OR telecommuting OR tele-commuting OR teleworkplace OR "remote work" OR "distributed work")
2	ti(télétravail* OR télétravail*) OR ab(télétravail* OR télétravail*)
3	su(telecommuting)
4	1 OR 2 OR 3
5	tx(coordinator* OR leader OR leaders OR manager OR managers OR supervisor*)
6	tx(cadre* OR coordonnateur* OR gestionnaire* OR superviseur*)
7	su(executives OR leaders OR supervisors)
8	5 OR 6 OR 7
9	4 AND 8
10	ti((systematic* OR literature) N3 (review* OR overview* OR search* OR research*)) OR ab((systematic* OR literature) N3 (review* OR overview* OR search* OR research*))
11	ti(meta-analy* OR metaanaly* OR "met analy*" OR metanaly*) OR ab(meta-analy* OR metaanaly* OR "met analy*" OR metanaly*)
12	ti("evidence synthesis") OR ab("evidence synthesis")
13	ti((revue* OR recherche*) N3 (systématique* OR littérature)) OR ab((revue* OR recherche*) N3 (systématique* OR littérature))
14	10 OR 11 OR 12 OR 13
15	4 AND 14
16	9 OR 15, + limites

Résultat : 178 documents

PsycINFO (PsycNET)

Date de la recherche : 17 novembre 2016

Limite : 2006-2016; *Peer-Reviewed Journals*

1	ti=(telework* OR "tele-work"* OR telecommuting OR "tele-commuting" OR teleworkplace* OR "remote work" OR "distributed work") OR ab=(telework* OR "tele-work"* OR telecommuting OR "tele-commuting" OR teleworkplace* OR "remote work" OR "distributed work")
2	it=telecommuting
3	1 OR 2

Résultat : 180 documents

Web of Science (Thomson Reuters)

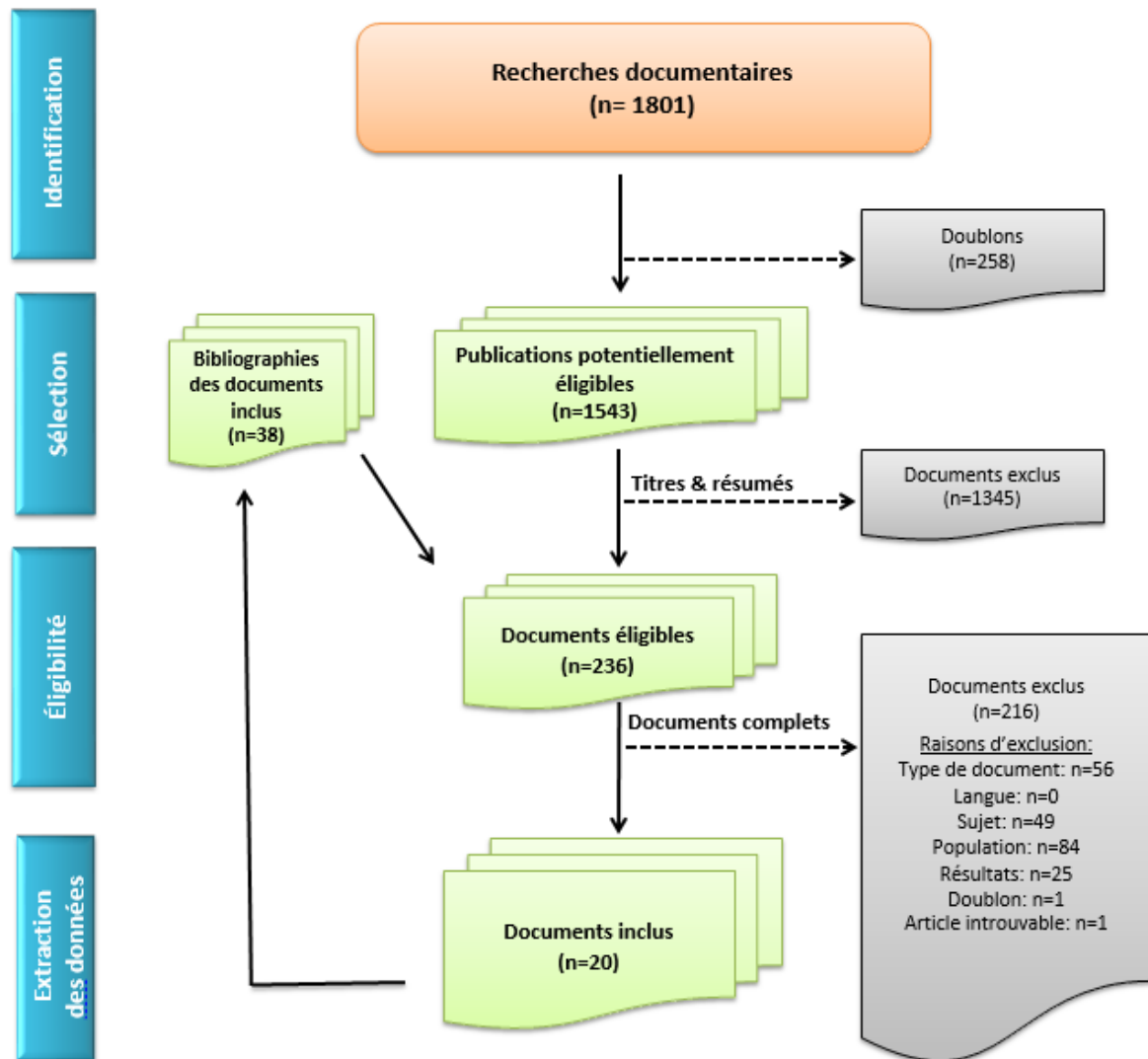
Date de la recherche : 17 novembre 2016

Limite : 2006-2016; anglais et français; *Science Citation Index Expanded, Social Sciences Citation Index, Emerging Sources Citation Index*

1	TOPIC: (telework* OR tele-work* OR telecommuting OR tele-commuting OR teleworkplace* OR "remote work" OR "distributed work")
2	Exclude: Book Review, Meeting abstract, Proceedings Paper
3	Exclude Research Areas: Toxicology, Robotics, Pediatrics, Obstetrics Gynecology, Neurosciences Neurology, Music, Meteorology Atmospheric Sciences, Surgery, Linguistics, Imaging Science Photographic Technology, Radiology Nuclear Medicine Medical Imaging, Instruments Instrumentation, Electrochemistry, General Internal Medicine, Cell Biology, Chemistry, Veterinary Sciences, Biochemistry Molecular Biology, Automation Control Systems.

Résultat : 422 documents

Annexe 3 : Schéma de sélection des publications



Annexe 4 : Tableau d'extraction des résultats

Premier auteur Pays Année	Devis Population Outils de mesure	Résultats d'intérêt	Score de qualité (%)																					
Bae États-Unis 2016	Étude transversale N = 219 450 <u>Sondage</u> 2013 <i>Federal Employee Viewpoint Survey</i>	Effet sur la satisfaction au travail en lien avec le télétravail <table><tr><td></td><td>OR</td><td>p</td></tr><tr><td>Participation de l'employé au télétravail</td><td>1.197</td><td><.001</td></tr></table> Effet de l'interaction adoption-participation et du découplage sur la satisfaction au travail <table><tr><td></td><td>OR</td><td>p</td></tr><tr><td>Groupe 4 (référence)</td><td>1.000</td><td>--</td></tr><tr><td>Groupe 1 (adoption et participation)</td><td>1.209</td><td><.001</td></tr><tr><td>Groupe 2 (non-adoption et participation)</td><td>1.035</td><td>ns</td></tr><tr><td>Groupe 3 (mais non-participation)</td><td>1.026</td><td>ns</td></tr></table> ns= non significatif		OR	p	Participation de l'employé au télétravail	1.197	<.001		OR	p	Groupe 4 (référence)	1.000	--	Groupe 1 (adoption et participation)	1.209	<.001	Groupe 2 (non-adoption et participation)	1.035	ns	Groupe 3 (mais non-participation)	1.026	ns	90,9
	OR	p																						
Participation de l'employé au télétravail	1.197	<.001																						
	OR	p																						
Groupe 4 (référence)	1.000	--																						
Groupe 1 (adoption et participation)	1.209	<.001																						
Groupe 2 (non-adoption et participation)	1.035	ns																						
Groupe 3 (mais non-participation)	1.026	ns																						
Bentley 2016 Nouvelle-Zélande	Étude transversale N = 804 <u>Sondage</u> en ligne	Résultats d'association - Association positive entre le soutien social organisationnel et la satisfaction au travail (0.40) (p<.001). - Association négative entre le soutien social organisationnel et l'isolement social (-0.46) (p<.001). Fig. 2. Graphical representation of the results of the path analysis. *p < .05, **p < .01, ***p < .001.	86,4																					

Premier auteur Pays Année	Devis Population Outils de mesure	Résultats d'intérêt	Score de qualité (%)																																																																																							
		Différences entre les groupes Différences significatives (p<.05) entre les groupes de télétravailleurs (table 3) : - L'impact du soutien social organisationnel sur la satisfaction au travail est plus grand pour les télétravailleurs de l'échantillon à faible intensité que ceux du groupe hybride (respectivement 0.48 et 0.23). - L'impact du soutien social organisationnel sur l'isolement social est plus grand pour les télétravailleurs de l'échantillon à faible intensité que ceux du groupe hybride (respectivement - 0.39 et - 0.60). Table 3 Results of PLS-SEM analysis. <table><tr><th rowspan="2">Hypotheses</th><th colspan="2">Full sample (n = 804)</th><th colspan="2">Hybrid telework (n = 295)</th><th colspan="2">Low telework (n = 509)</th><th>Hybrid vs low</th></tr><tr><th>Path coefficient</th><th>t-statistic (sig. level)</th><th>Path coefficient</th><th>t-statistic (sig. level)</th><th>Path coefficient</th><th>t-statistic (sig. level)</th><th>t-test/sig. level</th></tr><tr><td>H1. Organisational Social Support → Job Satisfaction</td><td>0.40</td><td>10.02***</td><td>0.23</td><td>3.36***</td><td>0.48</td><td>9.49***</td><td>-3.00**</td></tr><tr><td>H2. Teleworker Support → Job Satisfaction</td><td>0.25</td><td>7.81***</td><td>0.34</td><td>6.83***</td><td>0.21</td><td>4.81***</td><td>1.93[†]</td></tr><tr><td>H3. Organisational Social Support → Psy Strain</td><td>-0.28</td><td>6.09***</td><td>-0.25</td><td>3.11**</td><td>-0.29</td><td>4.90***</td><td>0.43 ns</td></tr><tr><td>H4. Teleworker Support → Psy Strain</td><td>-0.08</td><td>2.06*</td><td>-0.11</td><td>1.75[†]</td><td>-0.07</td><td>1.31 ns</td><td>-0.42 ns</td></tr><tr><td>H5. Organisational Social Support → Social Isolation</td><td>-0.46</td><td>11.49***</td><td>-0.60</td><td>10.59***</td><td>-0.39</td><td>7.71***</td><td>-2.42**</td></tr><tr><td>H6. Teleworker Support → Social Isolation</td><td>-0.02</td><td>0.43 ns</td><td>0.07</td><td>1.23 ns</td><td>-0.06</td><td>1.187 ns</td><td>1.62 ns</td></tr><tr><td>H7. Social Isolation → Job Satisfaction</td><td>-0.14</td><td>3.90***</td><td>-0.20</td><td>3.85***</td><td>-0.11</td><td>2.46**</td><td>-1.31 ns</td></tr><tr><td>H8. Social Isolation → Psy Strain</td><td>0.20</td><td>5.02***</td><td>0.23</td><td>3.36***</td><td>0.19</td><td>4.05***</td><td>0.47 ns</td></tr><tr><td>H13. Psy Strain → Job Satisfaction</td><td>-0.10</td><td>3.61***</td><td>-0.12</td><td>2.36**</td><td>-0.10</td><td>2.63**</td><td>-0.29 ns</td></tr></table> ns: not significant. [†]p < .10; *p < .05; **p < .01; ***p < .001.	Hypotheses	Full sample (n = 804)		Hybrid telework (n = 295)		Low telework (n = 509)		Hybrid vs low	Path coefficient	t-statistic (sig. level)	Path coefficient	t-statistic (sig. level)	Path coefficient	t-statistic (sig. level)	t-test/sig. level	H1. Organisational Social Support → Job Satisfaction	0.40	10.02***	0.23	3.36***	0.48	9.49***	-3.00**	H2. Teleworker Support → Job Satisfaction	0.25	7.81***	0.34	6.83***	0.21	4.81***	1.93 [†]	H3. Organisational Social Support → Psy Strain	-0.28	6.09***	-0.25	3.11**	-0.29	4.90***	0.43 ns	H4. Teleworker Support → Psy Strain	-0.08	2.06*	-0.11	1.75 [†]	-0.07	1.31 ns	-0.42 ns	H5. Organisational Social Support → Social Isolation	-0.46	11.49***	-0.60	10.59***	-0.39	7.71***	-2.42**	H6. Teleworker Support → Social Isolation	-0.02	0.43 ns	0.07	1.23 ns	-0.06	1.187 ns	1.62 ns	H7. Social Isolation → Job Satisfaction	-0.14	3.90***	-0.20	3.85***	-0.11	2.46**	-1.31 ns	H8. Social Isolation → Psy Strain	0.20	5.02***	0.23	3.36***	0.19	4.05***	0.47 ns	H13. Psy Strain → Job Satisfaction	-0.10	3.61***	-0.12	2.36**	-0.10	2.63**	-0.29 ns	
Hypotheses	Full sample (n = 804)			Hybrid telework (n = 295)		Low telework (n = 509)		Hybrid vs low																																																																																		
	Path coefficient	t-statistic (sig. level)	Path coefficient	t-statistic (sig. level)	Path coefficient	t-statistic (sig. level)	t-test/sig. level																																																																																			
H1. Organisational Social Support → Job Satisfaction	0.40	10.02***	0.23	3.36***	0.48	9.49***	-3.00**																																																																																			
H2. Teleworker Support → Job Satisfaction	0.25	7.81***	0.34	6.83***	0.21	4.81***	1.93 [†]																																																																																			
H3. Organisational Social Support → Psy Strain	-0.28	6.09***	-0.25	3.11**	-0.29	4.90***	0.43 ns																																																																																			
H4. Teleworker Support → Psy Strain	-0.08	2.06*	-0.11	1.75 [†]	-0.07	1.31 ns	-0.42 ns																																																																																			
H5. Organisational Social Support → Social Isolation	-0.46	11.49***	-0.60	10.59***	-0.39	7.71***	-2.42**																																																																																			
H6. Teleworker Support → Social Isolation	-0.02	0.43 ns	0.07	1.23 ns	-0.06	1.187 ns	1.62 ns																																																																																			
H7. Social Isolation → Job Satisfaction	-0.14	3.90***	-0.20	3.85***	-0.11	2.46**	-1.31 ns																																																																																			
H8. Social Isolation → Psy Strain	0.20	5.02***	0.23	3.36***	0.19	4.05***	0.47 ns																																																																																			
H13. Psy Strain → Job Satisfaction	-0.10	3.61***	-0.12	2.36**	-0.10	2.63**	-0.29 ns																																																																																			
Biron 2016 Pays-Bas	Étude transversale N = 77 Sondage + journal	- Le besoin de récupération diminue significativement lors du travail réalisé à la maison comparativement au bureau (B = - 0.274, p<.01). - Une plus grande (meilleure) concentration rapportée pour les jours de travail à la maison vs ceux au bureau (B = - 0.226, p<.10; signification « marginale »).	90,9																																																																																							
Caillier 2012 États-Unis	Étude transversale N = 20 124 Sondage : données du 2010 FedView (auparavant The Federal Human Capital Survey)	Résultats d'association : Comparaison des résultats entre les télétravailleurs réguliers (fréquents) et les autres modalités de télétravail (table 1)	90,9																																																																																							

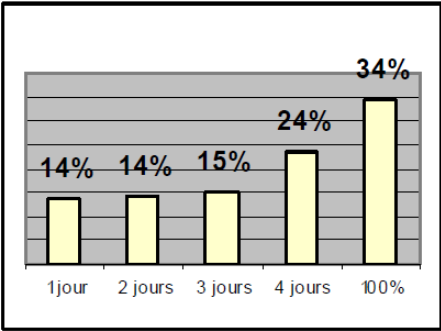
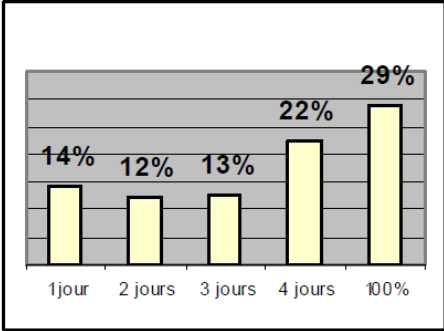
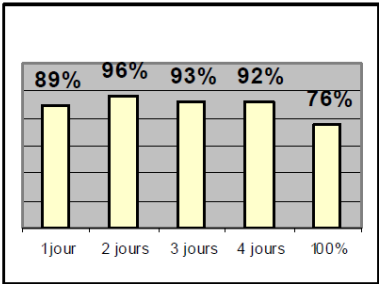
Premier auteur Pays Année	Devis Population Outils de mesure	Résultats d'intérêt	Score de qualité (%)																																																																																																																																																																							
		Table 1. Results of Generalized Linear Model on Work Motivation (Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Job Involvement) <table><tr><th rowspan="2">Variables</th><th colspan="2">Job satisfaction</th><th colspan="2">Organizational commitment</th><th colspan="2">Job involvement</th></tr><tr><th>B</th><th>SE</th><th>B</th><th>SE</th><th>B</th><th>SE</th></tr><tr><td>Teleworking arrangement</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td> Infrequent telework</td><td>.047**</td><td>.0146</td><td>.054***</td><td>.0127</td><td>.050***</td><td>.0142</td></tr><tr><td> Physically present</td><td>.054**</td><td>.0167</td><td>.033*</td><td>.0145</td><td>.083***</td><td>.0162</td></tr><tr><td> Technical issues</td><td>-.016</td><td>.0235</td><td>.049*</td><td>.0203</td><td>-.009</td><td>.0228</td></tr><tr><td> Not allowed</td><td>-.083***</td><td>.0158</td><td>-.035*</td><td>.0137</td><td>-.039*</td><td>.0153</td></tr><tr><td> Choose not to</td><td>-.002</td><td>.0155</td><td>.035**</td><td>.0134</td><td>-.021</td><td>.0150</td></tr><tr><td>Empowerment</td><td>.167***</td><td>.0061</td><td>.291***</td><td>.0053</td><td>.110***</td><td>.0059</td></tr><tr><td>Team work supported</td><td>.054***</td><td>.0058</td><td>.065***</td><td>.0051</td><td>.010</td><td>.0057</td></tr><tr><td>Supervisory support</td><td>.175***</td><td>.0052</td><td>.135***</td><td>.0045</td><td>.041***</td><td>.0050</td></tr><tr><td>Role ambiguity</td><td>-.317***</td><td>.0076</td><td>-.142***</td><td>.0066</td><td>-.414***</td><td>.0074</td></tr><tr><td>Reasonable workload</td><td>.069***</td><td>.0049</td><td>.052***</td><td>.0043</td><td>.004</td><td>.0048</td></tr><tr><td>Satisfaction with pay</td><td>.163***</td><td>.0050</td><td>.063***</td><td>.0044</td><td>.054***</td><td>.0049</td></tr><tr><td>Mission attainment</td><td>.134***</td><td>.0070</td><td>.326***</td><td>.0061</td><td>.075***</td><td>.0068</td></tr><tr><td>Supervisor</td><td>.055***</td><td>.0134</td><td>.074***</td><td>.0116</td><td>.104***</td><td>.0130</td></tr><tr><td>Male</td><td>-.003</td><td>.0105</td><td>-.030**</td><td>.0091</td><td>-.028**</td><td>.0101</td></tr><tr><td>Minority</td><td>.030**</td><td>.0103</td><td>.011</td><td>.0089</td><td>.013</td><td>.0100</td></tr><tr><td>Age</td><td>.024***</td><td>.0051</td><td>-.007</td><td>.0045</td><td>.048***</td><td>.0050</td></tr><tr><td>Pay</td><td>-.025*</td><td>.0109</td><td>-.038***</td><td>.0095</td><td>.061***</td><td>.0106</td></tr><tr><td>Tenure with agency</td><td>-.004</td><td>.0037</td><td>-.037***</td><td>.0033</td><td>-.011**</td><td>.0036</td></tr><tr><td>LR chi-square</td><td colspan="2">17263.28***</td><td colspan="2">21712.09***</td><td colspan="2">10685.80***</td></tr><tr><td>Log-likelihood</td><td colspan="2">-20874.16</td><td colspan="2">-17045.93</td><td colspan="2">-20197.74</td></tr><tr><td>N</td><td colspan="2">20,124</td><td colspan="2">19,461</td><td colspan="2">20,112</td></tr></table> Reference category is infrequent telework. *p < .05. **p < .01. ***p < .001.	Variables	Job satisfaction		Organizational commitment		Job involvement		B	SE	B	SE	B	SE	Teleworking arrangement							Infrequent telework	.047**	.0146	.054***	.0127	.050***	.0142	Physically present	.054**	.0167	.033*	.0145	.083***	.0162	Technical issues	-.016	.0235	.049*	.0203	-.009	.0228	Not allowed	-.083***	.0158	-.035*	.0137	-.039*	.0153	Choose not to	-.002	.0155	.035**	.0134	-.021	.0150	Empowerment	.167***	.0061	.291***	.0053	.110***	.0059	Team work supported	.054***	.0058	.065***	.0051	.010	.0057	Supervisory support	.175***	.0052	.135***	.0045	.041***	.0050	Role ambiguity	-.317***	.0076	-.142***	.0066	-.414***	.0074	Reasonable workload	.069***	.0049	.052***	.0043	.004	.0048	Satisfaction with pay	.163***	.0050	.063***	.0044	.054***	.0049	Mission attainment	.134***	.0070	.326***	.0061	.075***	.0068	Supervisor	.055***	.0134	.074***	.0116	.104***	.0130	Male	-.003	.0105	-.030**	.0091	-.028**	.0101	Minority	.030**	.0103	.011	.0089	.013	.0100	Age	.024***	.0051	-.007	.0045	.048***	.0050	Pay	-.025*	.0109	-.038***	.0095	.061***	.0106	Tenure with agency	-.004	.0037	-.037***	.0033	-.011**	.0036	LR chi-square	17263.28***		21712.09***		10685.80***		Log-likelihood	-20874.16		-17045.93		-20197.74		N	20,124		19,461		20,112		
Variables	Job satisfaction			Organizational commitment		Job involvement																																																																																																																																																																				
	B	SE	B	SE	B	SE																																																																																																																																																																				
Teleworking arrangement																																																																																																																																																																										
Infrequent telework	.047**	.0146	.054***	.0127	.050***	.0142																																																																																																																																																																				
Physically present	.054**	.0167	.033*	.0145	.083***	.0162																																																																																																																																																																				
Technical issues	-.016	.0235	.049*	.0203	-.009	.0228																																																																																																																																																																				
Not allowed	-.083***	.0158	-.035*	.0137	-.039*	.0153																																																																																																																																																																				
Choose not to	-.002	.0155	.035**	.0134	-.021	.0150																																																																																																																																																																				
Empowerment	.167***	.0061	.291***	.0053	.110***	.0059																																																																																																																																																																				
Team work supported	.054***	.0058	.065***	.0051	.010	.0057																																																																																																																																																																				
Supervisory support	.175***	.0052	.135***	.0045	.041***	.0050																																																																																																																																																																				
Role ambiguity	-.317***	.0076	-.142***	.0066	-.414***	.0074																																																																																																																																																																				
Reasonable workload	.069***	.0049	.052***	.0043	.004	.0048																																																																																																																																																																				
Satisfaction with pay	.163***	.0050	.063***	.0044	.054***	.0049																																																																																																																																																																				
Mission attainment	.134***	.0070	.326***	.0061	.075***	.0068																																																																																																																																																																				
Supervisor	.055***	.0134	.074***	.0116	.104***	.0130																																																																																																																																																																				
Male	-.003	.0105	-.030**	.0091	-.028**	.0101																																																																																																																																																																				
Minority	.030**	.0103	.011	.0089	.013	.0100																																																																																																																																																																				
Age	.024***	.0051	-.007	.0045	.048***	.0050																																																																																																																																																																				
Pay	-.025*	.0109	-.038***	.0095	.061***	.0106																																																																																																																																																																				
Tenure with agency	-.004	.0037	-.037***	.0033	-.011**	.0036																																																																																																																																																																				
LR chi-square	17263.28***		21712.09***		10685.80***																																																																																																																																																																					
Log-likelihood	-20874.16		-17045.93		-20197.74																																																																																																																																																																					
N	20,124		19,461		20,112																																																																																																																																																																					
		Les télétravailleurs occasionnels présentent des niveaux significativement plus élevés de motivation au travail que les télétravailleurs réguliers (p<.05): - Satisfaction au travail (<i>job satisfaction</i>) (β=.047, p<.01). - Sentiment d'appartenance à l'organisation (<i>organizational commitment</i>) (β=.054, p<.01). - Motivation au travail (<i>job involvement</i>) (β=.050, p<.001). Résultats pour tous les télétravailleurs (fréquents + infréquents) vs les non-télétravailleurs <table><tr><td><i>Satisfaction</i></td><td><i>Organizational commitment</i></td><td><i>Job involvement</i></td></tr><tr><td>r=-0,06</td><td>r=-0,07*</td><td>r=-0,07</td></tr><tr><td>p>.01</td><td>p<.01</td><td>p<.01*</td></tr></table>	<i>Satisfaction</i>	<i>Organizational commitment</i>	<i>Job involvement</i>	r=-0,06	r=-0,07*	r=-0,07	p>.01	p<.01	p<.01*																																																																																																																																																															
<i>Satisfaction</i>	<i>Organizational commitment</i>	<i>Job involvement</i>																																																																																																																																																																								
r=-0,06	r=-0,07*	r=-0,07																																																																																																																																																																								
p>.01	p<.01	p<.01*																																																																																																																																																																								

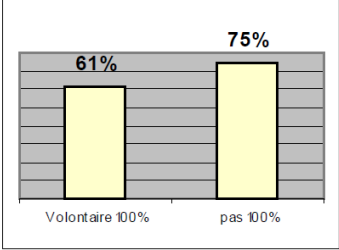
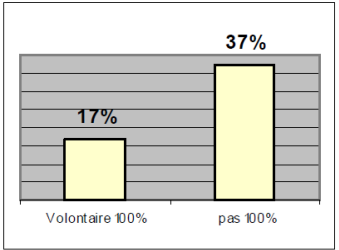
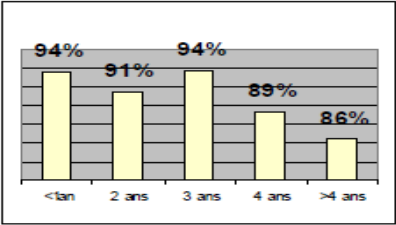
Premier auteur Pays Année	Devis Population Outils de mesure	Résultats d'intérêt	Score de qualité (%)																																																																																				
Caillier 2013 États-Unis	Étude transversale N = 20 124 <u>Sondage</u> : données du 2010 FedView (auparavant The Federal Human Capital Survey)	- Les télétravailleurs ont moins l'intention de quitter leur emploi que les non-télétravailleurs (Coefficient : -0.032 (p=.05). Mais la différence significative est trop faible pour considérer le lien. - Les employés à qui on ne permet pas de faire du télétravail (0,19), bien qu'ils répondent aux critères d'admissibilité, ont davantage l'intention de quitter leur emploi que ceux qui télétravaillent fréquemment (0,134) ou occasionnellement (0,159) que ceux qui doivent être physiquement présents au travail (0,127), que ceux qui ne peuvent pas télétravailler pour des raisons techniques (0,150) et que ceux qui choisissent de ne pas télétravailler (0,189).	90,9																																																																																				
Cicei 2015 Roumanie	Étude transversale N = 102 <u>Sondage</u> en ligne	<i>Table 2. t Test results comparing the effects of flexitime and telecommuting use on time-based WFC</i> <table><tr><th rowspan="3"></th><th colspan="6">Time-based WFC</th><th rowspan="3">95% Confidence Interval of the Difference</th><th rowspan="3">t</th><th rowspan="3">df</th></tr><tr><th colspan="3">Isn't used</th><th colspan="3">Is used</th></tr><tr><th>M</th><th>SD</th><th>N</th><th>M</th><th>SD</th><th>N</th></tr><tr><td>Flexitime</td><td>3.24</td><td>.91</td><td>50</td><td>3.02</td><td>1.04</td><td>52</td><td>-.16, .60</td><td>1.13</td><td>100</td></tr><tr><td>Telecommuting</td><td>3.33</td><td>.91</td><td>64</td><td>2.78</td><td>1.02</td><td>38</td><td>.16, .93</td><td>2.80**</td><td>100</td></tr></table> ** p < .01. Lorsqu'ils utilisent le télétravail, les participants rapportent de plus bas niveaux de conflits travail-famille en termes de temps. <i>Table 3. t Test results comparing the effects of flexitime and telecommuting use on strain-based WFC</i> <table><tr><th rowspan="3"></th><th colspan="6">Strain-based WFC</th><th rowspan="3">95% Confidence Interval of the Difference</th><th rowspan="3">t</th><th rowspan="3">df</th></tr><tr><th colspan="3">Isn't used</th><th colspan="3">Is used</th></tr><tr><th>M</th><th>SD</th><th>N</th><th>M</th><th>SD</th><th>N</th></tr><tr><td>Flexitime</td><td>3.31</td><td>.88</td><td>50</td><td>2.67</td><td>1.02</td><td>52</td><td>.25, 1.01</td><td>3.33**</td><td>100</td></tr><tr><td>Telecommuting</td><td>3.24</td><td>.96</td><td>64</td><td>2.56</td><td>.94</td><td>38</td><td>.29, 1.07</td><td>3.49**</td><td>100</td></tr></table> ** p < .01. Des niveaux plus bas de conflits travail-famille en termes de tensions sont rapportés lorsque le télétravail est utilisé.		Time-based WFC						95% Confidence Interval of the Difference	t	df	Isn't used			Is used			M	SD	N	M	SD	N	Flexitime	3.24	.91	50	3.02	1.04	52	-.16, .60	1.13	100	Telecommuting	3.33	.91	64	2.78	1.02	38	.16, .93	2.80**	100		Strain-based WFC						95% Confidence Interval of the Difference	t	df	Isn't used			Is used			M	SD	N	M	SD	N	Flexitime	3.31	.88	50	2.67	1.02	52	.25, 1.01	3.33**	100	Telecommuting	3.24	.96	64	2.56	.94	38	.29, 1.07	3.49**	100	77,3
	Time-based WFC						95% Confidence Interval of the Difference	t	df																																																																														
	Isn't used			Is used																																																																																			
	M	SD	N	M	SD	N																																																																																	
Flexitime	3.24	.91	50	3.02	1.04	52	-.16, .60	1.13	100																																																																														
Telecommuting	3.33	.91	64	2.78	1.02	38	.16, .93	2.80**	100																																																																														
	Strain-based WFC						95% Confidence Interval of the Difference	t	df																																																																														
	Isn't used			Is used																																																																																			
	M	SD	N	M	SD	N																																																																																	
Flexitime	3.31	.88	50	2.67	1.02	52	.25, 1.01	3.33**	100																																																																														
Telecommuting	3.24	.96	64	2.56	.94	38	.29, 1.07	3.49**	100																																																																														

Premier auteur Pays Année	Devis Population Outils de mesure	Résultats d'intérêt	Score de qualité (%)																																																					
		<i>Table 4. t Test results comparing the effects of flextime and telecommuting use on behavior-based WFC</i> <table><tr><th rowspan="3"></th><th colspan="6">Behavior-based WFC</th><th rowspan="3">95% Confidence Interval of the Difference</th><th rowspan="3">t</th><th rowspan="3">df</th></tr><tr><th colspan="3">Isn't used</th><th colspan="3">Is used</th></tr><tr><th>M</th><th>SD</th><th>N</th><th>M</th><th>SD</th><th>N</th></tr><tr><td>Flextime</td><td>2.70</td><td>.85</td><td>50</td><td>2.62</td><td>.98</td><td>52</td><td>-.27, .44</td><td>.46</td><td>100</td></tr><tr><td>Telecommuting</td><td>2.73</td><td>.85</td><td>64</td><td>2.54</td><td>1.02</td><td>38</td><td>-.18, .56</td><td>1.01</td><td>100</td></tr></table> Aucune différence n'est observée dans le niveau de conflit travail-famille en termes de comportements, lorsque le télétravail est utilisé.		Behavior-based WFC						95% Confidence Interval of the Difference	t	df	Isn't used			Is used			M	SD	N	M	SD	N	Flextime	2.70	.85	50	2.62	.98	52	-.27, .44	.46	100	Telecommuting	2.73	.85	64	2.54	1.02	38	-.18, .56	1.01	100												
	Behavior-based WFC						95% Confidence Interval of the Difference	t	df																																															
	Isn't used			Is used																																																				
	M	SD	N	M	SD	N																																																		
Flextime	2.70	.85	50	2.62	.98	52	-.27, .44	.46	100																																															
Telecommuting	2.73	.85	64	2.54	1.02	38	-.18, .56	1.01	100																																															
Dockery 2014 Australie	Étude de cohorte N = 17 002 Questionnaire annuel de 2001 à 2011 (période de 10 ans)	Table 6 - Summary of results - estimated effects of various indicators of working from home on job satisfaction (random-effects linear regression) <table><tr><th rowspan="4">Definition of working from home status^a</th><th colspan="6">Satisfaction with...</th></tr><tr><th colspan="6">flexibility to balance work/non-work commitment</th></tr><tr><th colspan="2">The hours you work</th><th colspan="2">Job overall</th><th colspan="2"></th></tr><tr><th>Female</th><th>Male</th><th>Female</th><th>Male</th><th>Female</th><th>Male</th></tr><tr><td>Works any hours from home</td><td>0.06 *</td><td>0.11 ***</td><td>-0.16 ***</td><td>-0.17 ***</td><td>0.01</td><td>0.05 *</td></tr><tr><td>Works 8 hours per week or more from home</td><td>0.10 *</td><td>0.13 **</td><td>-0.22 ***</td><td>-0.25 ***</td><td>-0.02</td><td>0.03</td></tr><tr><td>Works majority of hours from home</td><td>0.36 ***</td><td>0.57 ***</td><td>0.18 **</td><td>0.14</td><td>0.13 *</td><td>0.20 **</td></tr><tr><td>Number of hours worked from home per week</td><td>0.012 ***</td><td>0.016 ***</td><td>-0.006</td><td>-0.007 **</td><td>0.000</td><td>0.005 **</td></tr></table> Notes: a. refers to usual hours worked in each case; ***, ** and * denote the estimated coefficient is significantly different from zero at the one per cent, five per cent and 10 per cent levels, respectively. - Association positive entre le fait de travailler à partir de la maison et la satisfaction des employés par rapport à la flexibilité offerte pour équilibrer le travail et les engagements hors travail. - Cet effet estimé devient plus grand et plus significatif lorsque l'intensité du télétravail est plus grande. - Travailler à partir de la maison est associé avec un plus bas niveau de satisfaction concernant les heures travaillées, sauf pour ceux qui travaillent principalement à partir de la maison, qui sont plus satisfaits avec les heures travaillées.	Definition of working from home status ^a	Satisfaction with...						flexibility to balance work/non-work commitment						The hours you work		Job overall				Female	Male	Female	Male	Female	Male	Works any hours from home	0.06 *	0.11 ***	-0.16 ***	-0.17 ***	0.01	0.05 *	Works 8 hours per week or more from home	0.10 *	0.13 **	-0.22 ***	-0.25 ***	-0.02	0.03	Works majority of hours from home	0.36 ***	0.57 ***	0.18 **	0.14	0.13 *	0.20 **	Number of hours worked from home per week	0.012 ***	0.016 ***	-0.006	-0.007 **	0.000	0.005 **	86,4
Definition of working from home status ^a	Satisfaction with...																																																							
	flexibility to balance work/non-work commitment																																																							
	The hours you work			Job overall																																																				
	Female	Male	Female	Male	Female	Male																																																		
Works any hours from home	0.06 *	0.11 ***	-0.16 ***	-0.17 ***	0.01	0.05 *																																																		
Works 8 hours per week or more from home	0.10 *	0.13 **	-0.22 ***	-0.25 ***	-0.02	0.03																																																		
Works majority of hours from home	0.36 ***	0.57 ***	0.18 **	0.14	0.13 *	0.20 **																																																		
Number of hours worked from home per week	0.012 ***	0.016 ***	-0.006	-0.007 **	0.000	0.005 **																																																		

Premier auteur Pays Année	Devis Population Outils de mesure	Résultats d'intérêt	Score de qualité (%)																																																																													
Dumas France 2014	Étude empirique – qualitative N = 55 Entretiens dans deux organisations : - Chez Administration : 25 - Chez Télécom : 30	- En télétravail, les personnes reconnaissent travailler plus au calme, plus confortablement, ce qui rejaillit sur la qualité de vie personnelle. - Le télétravail rend possibles des changements dans l'organisation de sa vie personnelle, qui contribuent à un équilibre et à une amélioration de la qualité de vie. - Le télétravail est apprécié pour sa souplesse associée à une économie de temps et aux horaires variables. Il permet une meilleure gestion du temps. - Pour les télétravailleurs à domicile, le télétravail a permis aux parents de consacrer et partager plus de temps avec leurs enfants : déjeuner avec l'enfant, sortie d'école, accompagnement pour les devoirs. - Plusieurs personnes évoquent la présence de membres de la famille au déjeuner et des interruptions pour préparer le repas. Ainsi, un des risques du télétravail, en particulier à domicile, est d'être mis plus facilement à contribution par leur famille. - Certains télétravailleurs à domicile évoquent l'isolement.	65																																																																													
Hosboyar 2012 États-Unis	Étude quasi expérimentale Mesures avant-après avec groupe contrôle Pré : N = 116 Post : N = 103 Questionnaire	<u>Satisfaction au travail</u> - Les différents types d'arrangements de travail flexible n'ont pas d'effet significatif sur la satisfaction au travail $F(2,96)= 2.14, p>.05$. - Concernant la satisfaction au travail, les différences de moyennes obtenues pour chacun des groupes ne sont pas significativement différentes ($p>.05$) (table 8). Table 8 Mean and Standard Deviation Scores by Instrument <table><tr><th></th><th colspan="2">ROWE</th><th colspan="2">Tele</th><th colspan="2">Control</th></tr><tr><th>Instrument</th><th>Mean</th><th>SD</th><th>Mean</th><th>SD</th><th>Mean</th><th>SD</th></tr><tr><td colspan="7"><i>Pre-Study Variables</i></td></tr><tr><td>WFC</td><td>2.95</td><td>.62</td><td>2.87</td><td>.70</td><td>2.75</td><td>.69</td></tr><tr><td>WSS</td><td>3.26</td><td>.54</td><td>2.97</td><td>.64</td><td>3.46</td><td>.85</td></tr><tr><td>JS</td><td>2.73</td><td>.48</td><td>2.75</td><td>.76</td><td>2.98</td><td>.67</td></tr><tr><td colspan="7"><i>Post-Study Variables</i></td></tr><tr><td>WFC</td><td>2.55</td><td>.57</td><td>2.92</td><td>.64</td><td>2.86</td><td>.69</td></tr><tr><td>WSS</td><td>3.39</td><td>.88</td><td>3.16</td><td>.50</td><td>3.16</td><td>.70</td></tr><tr><td>JS</td><td>3.12</td><td>.52</td><td>2.79</td><td>.65</td><td>2.84</td><td>.75</td></tr><tr><td>WLB</td><td>4.03</td><td>1.12</td><td>3.20</td><td>1.19</td><td>2.45</td><td>1.57</td></tr></table> Note. WFC=work-family conflict, WSS=work social support, JS=job satisfaction, WLB=work-life balance.		ROWE		Tele		Control		Instrument	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	<i>Pre-Study Variables</i>							WFC	2.95	.62	2.87	.70	2.75	.69	WSS	3.26	.54	2.97	.64	3.46	.85	JS	2.73	.48	2.75	.76	2.98	.67	<i>Post-Study Variables</i>							WFC	2.55	.57	2.92	.64	2.86	.69	WSS	3.39	.88	3.16	.50	3.16	.70	JS	3.12	.52	2.79	.65	2.84	.75	WLB	4.03	1.12	3.20	1.19	2.45	1.57	75
	ROWE		Tele		Control																																																																											
Instrument	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD																																																																										
<i>Pre-Study Variables</i>																																																																																
WFC	2.95	.62	2.87	.70	2.75	.69																																																																										
WSS	3.26	.54	2.97	.64	3.46	.85																																																																										
JS	2.73	.48	2.75	.76	2.98	.67																																																																										
<i>Post-Study Variables</i>																																																																																
WFC	2.55	.57	2.92	.64	2.86	.69																																																																										
WSS	3.39	.88	3.16	.50	3.16	.70																																																																										
JS	3.12	.52	2.79	.65	2.84	.75																																																																										
WLB	4.03	1.12	3.20	1.19	2.45	1.57																																																																										

Premier auteur Pays Année	Devis Population Outils de mesure	Résultats d'intérêt	Score de qualité (%)
		<u>Conflits travail-famille</u> Les différents types d'arrangements de travail flexible ont des effets marginaux (près du seuil de signification statistique $p=.05$) sur les conflits travail-famille $F(2,99)= 2,89$, $p=.06$. <u>Les conflits travail-famille agissent à titre de médiateur entre les arrangements de travail flexible (ROWE + télétravail) et la satisfaction au travail.</u> Figure 1. Work-family conflict as a mediator between flexible work arrangements and job satisfaction. Note. WFC=work-family conflict, JS=job satisfaction, FWA=flexible work arrangements. a, b, c, and c' are standardized path coefficients. ¹ $p < .05$, ² $p < .00$, ³ $p < .50$, ⁴ $p < .10$. Figure 2. Work-life balance as a mediator between job satisfaction and flexible work arrangements. Note. WLB=work-life balance, JS=job satisfaction, FWA=flexible work arrangements. a, b, c, and c' are standardized path coefficients. ¹ $p < .05$, ² $p < .00$, ³ $p < .50$, ⁴ $p < .10$. <u>Équilibre travail famille</u> L'équilibre travail-famille agit à titre de médiateur entre les arrangements de travail flexible (ROWE + télétravail) et la satisfaction au travail.	
Lasfargue 2012 France	Étude transversale N = 350 Questionnaire en ligne (n = 350) Entretiens téléphoniques (n = 14)	<u>Impacts positifs du télétravail</u> Les télétravailleurs rapportent les améliorations suivantes : - Qualité de vie personnelle (travail + hors travail) : 90 % - Qualité de vie familiale : 84 % - Marges de liberté dans la gestion du temps : 83 % - Diminution du stress lié aux transports : 81 % - Meilleure répartition des « temps professionnels/sociaux/familiaux/personnels » : 78 % - Amélioration de leur productivité pour l'entreprise : 77 % <u>Impacts négatifs du télétravail</u>	50

Premier auteur Pays Année	Devis Population Outils de mesure	Résultats d'intérêt	Score de qualité (%)
		Les télétravailleurs rapportent une augmentation : - Du temps de travail : 64 % - Des coûts personnels liés à l'activité professionnelle: 35 % - De la charge de travail ressentie : 22 % - Plus le nombre de jours de télétravail par semaine est élevé, plus les télétravailleurs estiment que les relations avec les collègues et les cadres se détériorent :  ...des relations avec les collègues % d'opinions négatives  ...des relations avec les managers % d'opinions négatives - Plus le nombre de jours de télétravail par semaine est élevé, moins les télétravailleurs sont nombreux à penser que leur qualité de vie s'améliore avec le télétravail  de la qualité de vie % d'opinions positives	

Premier auteur Pays Année	Devis Population Outils de mesure	Résultats d'intérêt	Score de qualité (%)
		Le temps de travail et la charge de travail sont ressentis comme étant plus élevés pour les télétravailleurs qui ne sont pas volontaires à 100 %.  ... du temps de travail % d'opinions négatives  ... de la charge de travail % d'opinions négatives - Influence faible de l'ancienneté dans le télétravail sur l'évolution de la qualité de vie.  de la qualité de vie % d'opinions positives Résultats qualitatifs (issus de 14 entretiens téléphoniques) Les problèmes liés à la charge de travail sont beaucoup plus importants : - Difficultés d'organisation et de « limites »; il faut un moment d'adaptation et d'autorégulation concernant le temps de travail et les frontières professionnelles et personnelles. - Ressentent une charge de travail plus forte, disent s'investir plus et le fait d'être seul rend difficile de résister à la pression et de résoudre certains problèmes, ce qui peut engendrer un fort niveau de stress. - Ressentent un certain isolement et une perte de lien social, surtout les télétravailleurs à temps plein. - Ressentent du mépris, une perte de reconnaissance, voire de la souffrance, en lien avec les réflexions et le regard des autres qui ne sont pas toujours positifs. - Pour favoriser le mieux-être au télétravail, certains conseils et mises en garde sont à considérer concernant une meilleure organisation individuelle et les règles de vie.	

Premier auteur Pays Année	Devis Population Outils de mesure	Résultats d'intérêt	Score de qualité (%)
Nyaanga 2012 États-Unis	Étude transversale N = 1412 <u>Sondage</u> en ligne	<u>Productivité</u> - Association positive et significative ($B=0.16$, $p=.001$) entre l'intensité du télétravail et le haut niveau de productivité. <u>Satisfaction</u> - Association positive et significative ($B=0.08$, $p=.016$) entre l'intensité du télétravail et le haut niveau de satisfaction au travail. <u>Engagement organisationnel</u> - Association positive et significative ($B=0.11$, $p<.01$) entre l'intensité du télétravail et le haut niveau d'engagement organisationnel. <u>Autonomie</u> - Association positive et significative ($B=0.08$, $p=.017$) entre l'intensité du télétravail et le fait d'avoir un haut sens de l'autonomie élevé. - L'autonomie perçue est associée positivement et significativement au haut niveau de satisfaction au travail ($B=0.51$, $p=.001$). - Aucune association significative entre l'autonomie perçue et le haut niveau de productivité ($B=0.05$, $p=.204$). - L'autonomie perçue est associée positivement et significativement au haut niveau d'engagement organisationnel ($B=0.64$, $p=.001$). <u>Équilibre travail-famille (ÉTF)</u> - Aucune association significative ($B=-0.01$, $p=.685$) entre l'intensité du télétravail et la perception d'un équilibre travail-famille (relation curvilinéaire testée). - Association négative et significative entre l'ÉTF et l'engagement organisationnel ($B=-0.14$, $p=.001$). - Association négative et significative entre l'ÉTF et la satisfaction au travail ($B=-0.13$, $p=.001$). - Association positive et significative entre l'ÉTF et la productivité ($B=-0.14$, $p=.001$). <u>Relations télétravailleur et supérieur (RTS)</u> - Aucune association significative ($B=0.08$, $p=.062$) entre l'intensité du télétravail et la qualité de la relation entre le télétravailleur et le supérieur. - Association positive et significative entre les RTS et l'engagement organisationnel ($B=0.50$, $p=.001$). - Association positive et significative entre les RTS et la satisfaction au travail ($B=0.48$, $p=.001$). - Association positive, mais non significative entre les RTS et la productivité ($B=0.05$, $p=.112$). - Association positive et significative entre les RTS et l'engagement organisationnel ($B=0.27$, $p=.001$). - Association positive et significative entre les RTS et la satisfaction au travail ($B=0.48$, $p=.001$). - Association positive, mais non significative entre les RTS et la productivité ($B=0.02$, $p=.503$). Analyses de médiation	86,4

Premier auteur Pays Année	Devis Population Outils de mesure	Résultats d'intérêt		Score de qualité (%)
		Analyses de médiation	Quatre conditions à respecter pour l'identification d'un médiateur	
		L'autonomie est un médiateur entre l'intensité du télétravail et la satisfaction ($\beta=0.52$, $p=.001$)	X→Y : ($\beta=0.08$, $p=.016$) X→M : ($\beta=0.08$, $p=.017$) M→Y : ($\beta=0.53$, $p=.001$) X → Y: ($\beta=0.04$, $p=.167$)	
		L'autonomie est un médiateur entre l'intensité du télétravail et l'engagement organisationnel ($\beta=0.64$, $p=.001$)	X→Y : ($\beta=0.09$, $p=.010$) X→M : ($\beta=0.08$, $p=.017$) M→Y : ($\beta=0.49$, $p=.001$) X → Y: ($\beta=0.05$, $p=.105$)	
		L'équilibre travail-famille (conflits travail et vie personnelle) est un médiateur entre l'intensité du télétravail et la satisfaction ($\beta=-0.11$, $p=.001$)	X→Y : ($\beta=0.08$, $p=.016$) X→M : ($\beta=-0.13$, $p=.004$) M→Y : ($\beta=0.53$, $p=.001$) X → Y: ($\beta=0.06$, $p=.062$)	
		L'équilibre travail-famille (conflits travail et vie personnelle) est un médiateur entre l'intensité du télétravail et la productivité ($\beta=0.11$, $p=.001$)	X→Y : ($\beta=0.14$, $p=.001$) X→M : ($\beta=-0.13$, $p=.004$) M→Y : ($\beta=0.15$, $p=.001$) X → Y: ($\beta=0.04$, $p=.276$)	
		La qualité des relations avec les collègues est un médiateur entre l'intensité du télétravail et la satisfaction au travail ($\beta=0.33$, $p=.001$)	X→Y : ($\beta=0.08$, $p=.016$) X→M : ($\beta=0.12$, $p=.001$) M→Y : ($\beta=0.34$, $p=.001$) X → Y: ($\beta=0.05$, $p=.120$)	
		→ = Effets		

Premier auteur Pays Année	Devis Population Outils de mesure	Résultats d'intérêt	Score de qualité (%)																																																																	
Ojala 2014 Finlande	Étude transversale (cohorte) N = 4104 (2003) N = 4392 (2008) Données secondaires issues de deux sondages : <i>Finnish Quality of Work Life Surveys</i> collectées par <i>Statistics Finland</i> , 2003 et 2008	Analyses de régression - Aucune association significative entre le télétravail et les habiletés parentales pour prendre soin des enfants (lorsque contrôlé par les variables personnelles et celles reliées au travail). - Aucune association significative entre le télétravail et la résolution pacifique des conflits familiaux entre époux (lorsque contrôlé par les variables personnelles et celles reliées au travail). - Augmentation du sentiment que la gestion des problèmes à la maison est négligée par les demandes du travail pour les télétravailleurs (Exp (B) = 1.195, p<.05) (lorsque contrôlé par les variables personnelles et celles reliées au travail). - Détérioration de l'opinion de l'époux par rapport au fait de trop travailler (Exp (B) = 1.439, p<.001) (lorsque contrôlé par les variables personnelles et celles reliées au travail travail).	90,9																																																																	
O'Neill 2009 Canada	Étude transversale N=156 <u>Sondage</u>	La différence de variance est non significative pour la performance au travail, F (1,147)= 0.052, p=.82 et la satisfaction au travail, F (1,147) = 0.324, p=.57 entre les télétravailleurs et les non-télétravailleurs.	86,4																																																																	
Powers 2014 États-Unis	Étude transversale N = 516 <u>Sondage</u> et journaux	Données descriptives <u>Bien-être</u> - Les participants rapportent vivre significativement plus d'affects positifs lorsqu'ils travaillent à la maison (M=3.64, SD=1.24) que lorsqu'ils sont au bureau (M=2.11, SD=1.04; t(1030) =21.47, p<.0001) (table 2). Table 2 Average Net Affect by Work Location <table><tr><th>Activity</th><th>Office mean ± SD</th><th>Home mean ± SD</th><th>t</th><th>p</th></tr><tr><td>Impatient</td><td>57.19 ± 1.41</td><td>35.46 ± 25.62</td><td>17.73</td><td>< .0001</td></tr><tr><td>Happy</td><td>111.88 ± 31.96</td><td>131.67 ± 19.07</td><td>-9.75</td><td>< .0001</td></tr><tr><td>Frustrated</td><td>37.16 ± 41.37</td><td>27.12 ± 42.14</td><td>13.09</td><td>< .0001</td></tr><tr><td>Depressed</td><td>31.08 ± 18.21</td><td>24.08 ± 11.58</td><td>10.16</td><td>< .0001</td></tr><tr><td>Competent/capable</td><td>117.64 ± 15.62</td><td>130.77 ± 11.12</td><td>-6.21</td><td>< .0001</td></tr><tr><td>Hassled/pushed around</td><td>28.82 ± 43.79</td><td>24.15 ± 42.17</td><td>7.39</td><td>< .0001</td></tr><tr><td>Warm/friendly</td><td>111.60 ± 13.12</td><td>129.68 ± 10.53</td><td>-8.83</td><td>< .0001</td></tr><tr><td>Angry/hostile</td><td>27.99 ± 41.36</td><td>23.57 ± 42.61</td><td>6.52</td><td>< .0001</td></tr><tr><td>Worried/anxious</td><td>35.18 ± 14.47</td><td>27.30 ± 11.08</td><td>5.36</td><td>< .0001</td></tr><tr><td>Enjoying myself</td><td>102.35 ± 18.87</td><td>123.23 ± 30.78</td><td>-10.19</td><td>< .0001</td></tr><tr><td>Criticized/put down</td><td>28.30 ± 40.48</td><td>14.18 ± 43.69</td><td>19.36</td><td>< .0001</td></tr><tr><td>Tired</td><td>46.88 ± 13.02</td><td>42.94 ± 11.05</td><td>3.40</td><td>.001</td></tr></table>	Activity	Office mean ± SD	Home mean ± SD	t	p	Impatient	57.19 ± 1.41	35.46 ± 25.62	17.73	< .0001	Happy	111.88 ± 31.96	131.67 ± 19.07	-9.75	< .0001	Frustrated	37.16 ± 41.37	27.12 ± 42.14	13.09	< .0001	Depressed	31.08 ± 18.21	24.08 ± 11.58	10.16	< .0001	Competent/capable	117.64 ± 15.62	130.77 ± 11.12	-6.21	< .0001	Hassled/pushed around	28.82 ± 43.79	24.15 ± 42.17	7.39	< .0001	Warm/friendly	111.60 ± 13.12	129.68 ± 10.53	-8.83	< .0001	Angry/hostile	27.99 ± 41.36	23.57 ± 42.61	6.52	< .0001	Worried/anxious	35.18 ± 14.47	27.30 ± 11.08	5.36	< .0001	Enjoying myself	102.35 ± 18.87	123.23 ± 30.78	-10.19	< .0001	Criticized/put down	28.30 ± 40.48	14.18 ± 43.69	19.36	< .0001	Tired	46.88 ± 13.02	42.94 ± 11.05	3.40	.001	81,8
Activity	Office mean ± SD	Home mean ± SD	t	p																																																																
Impatient	57.19 ± 1.41	35.46 ± 25.62	17.73	< .0001																																																																
Happy	111.88 ± 31.96	131.67 ± 19.07	-9.75	< .0001																																																																
Frustrated	37.16 ± 41.37	27.12 ± 42.14	13.09	< .0001																																																																
Depressed	31.08 ± 18.21	24.08 ± 11.58	10.16	< .0001																																																																
Competent/capable	117.64 ± 15.62	130.77 ± 11.12	-6.21	< .0001																																																																
Hassled/pushed around	28.82 ± 43.79	24.15 ± 42.17	7.39	< .0001																																																																
Warm/friendly	111.60 ± 13.12	129.68 ± 10.53	-8.83	< .0001																																																																
Angry/hostile	27.99 ± 41.36	23.57 ± 42.61	6.52	< .0001																																																																
Worried/anxious	35.18 ± 14.47	27.30 ± 11.08	5.36	< .0001																																																																
Enjoying myself	102.35 ± 18.87	123.23 ± 30.78	-10.19	< .0001																																																																
Criticized/put down	28.30 ± 40.48	14.18 ± 43.69	19.36	< .0001																																																																
Tired	46.88 ± 13.02	42.94 ± 11.05	3.40	.001																																																																

Premier auteur Pays Année	Devis Population Outils de mesure	Résultats d'intérêt	Score de qualité (%)
		Associations négatives et significatives entre l'équilibre travail-vie personnelle et le stress vécu en milieu de travail ($\beta = -.42, p < .0001$).	
Raghavan 2008 États-Unis	Étude transversale N = 213 <u>Sondage/questionnaire</u>	Aucune corrélation significative entre le télétravail et les facteurs de stress (perception de surcharge, ambiguïté des rôles, stratégie de facilitation et latitude décisionnelle). Figure 3. Structural equation model with organizational strategies as antecedents <pre> graph LR subgraph Coping_Resources [Coping Resources] FWS(Flexible Work Schedule) EST(Employee Support and Training) T(Telecommuting) end subgraph Stress_Factors [Stress Factors] PW(Perceived Workload) RA(Role Ambiguity) WF(Work Facilitation) DL(Decision Latitude) end FWS --> PW[-.17*] FWS --> RA[.24***] FWS --> WF[.20*] FWS --> DL[-.18**] EST --> PW[.52***] EST --> RA[.23***] EST --> WF[.43***] EST --> DL[.52***] T --> PW[.24**] T --> RA[.41***] T --> WF[.41***] T --> DL[.41***] </pre> * $p < .1$ ** $p < .05$ *** $p < .01$	81,8
Redman Royaume-Uni 2009	Étude transversale N = 749 <u>Sondage</u> en ligne	Table 2 – Résultats des analyses de régression Associations <u>positives et significatives</u> entre le nombre d'heures totales travaillées à la maison et : - La satisfaction au travail ($B = 0.08, p < .05$). - La satisfaction dans la vie ($B = 0.09, p < .05$). - Les conditions favorables à la famille (<i>family-friendly</i>) ($B = 0.13, p < .001$). - Les affects positifs ($B = 0.16, p < .001$). - L'autonomisation ($B = 0.13, p < .001$). Associations <u>négatives et significatives</u> entre le nombre d'heures totales travaillées à la maison et : - L'épuisement ($B = -0.15, p < .001$). - Le stress ($B = -0.15, p < .001$). - Les conflits famille-travail ($B = -, -0.07, p < .05$). - Le développement de carrière ($B = -0.07, p < .05$). Associations <u>positives</u>, mais <u>non significatives</u> entre le nombre d'heures totales travaillées à la maison et : - Le dévouement envers l'organisation (pour les individus) ($B = 0.01, n.s.$). - L'intention de quitter son emploi ($B = 0.00, p > .05$).	81,8

Premier auteur Pays Année	Devis Population Outils de mesure	Résultats d'intérêt	Score de qualité (%)																																
		Associations <u>négligables</u> , mais <u>non significatives</u> entre le nombre d'heures totales travaillées à la maison et : - Les conflits travail-famille (B = - 0.01, p>.05). - L'engagement affectif (B = - 0.05, p>.05). - Le dévouement envers l'organisation (isolement) (pour l'organisation) (B = - 0.04, p>.05). - L'absence au travail (B = - 0.00, p>.05).																																	
Russell Irlande 2009	Étude transversale N = 5198 <u>Sondage</u> téléphonique – <i>National Centre for Partnership and Performance and conducted by the Economic and Social Research Institute, 2003</i>	Données descriptives Les télétravailleurs présentent des niveaux plus élevés de pression au travail et de conflits travail-famille (la tendance est inversée pour les autres modalités de « travail flexible ») (table 3). <i>Table 3: Mean work pressure and work-life conflict scores by involvement in flexible working arrangements</i> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th><th></th><th>Work pressure</th><th>Work-life conflict</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Homework</td><td>Not involved</td><td>0.14</td><td>1.51</td></tr> <tr> <td>Involved</td><td>0.57</td><td>1.68</td></tr> <tr> <td rowspan="2">Flexible hours</td><td>Not involved</td><td>0.18</td><td>1.55</td></tr> <tr> <td>Involved</td><td>0.15</td><td>1.46</td></tr> <tr> <td rowspan="2">Job sharing</td><td>Not involved</td><td>0.18</td><td>1.52</td></tr> <tr> <td>Involved</td><td>0.11</td><td>1.52</td></tr> <tr> <td rowspan="2">Part-time work</td><td>Not involved</td><td>0.22</td><td>1.57</td></tr> <tr> <td>Involved</td><td>-0.02</td><td>1.30</td></tr> </tbody> </table> <i>Note: Scores range from -2 to +2 for work pressure, 0 to 4 for work-life conflict. See text for details. Source: O'Connell et al., 2004.</i> Charge de travail (work pressure) - Association significative entre le fait de faire du télétravail et l'augmentation de la pression au travail ($\beta = .272$, p<.05). Conflits travail-vie personnelle (famille) - Association significative entre le fait de faire du télétravail et l'augmentation des conflits travail-vie personnelle ($\beta = .206$, p<.05). - Tendance à l'augmentation des conflits travail-vie personnelle pour les employés des secteurs privés qui font du télétravail ($\beta = .211$, p<.10) lorsque ces dernières variables (secteurs public-privé et télétravail) sont mises en interaction.			Work pressure	Work-life conflict	Homework	Not involved	0.14	1.51	Involved	0.57	1.68	Flexible hours	Not involved	0.18	1.55	Involved	0.15	1.46	Job sharing	Not involved	0.18	1.52	Involved	0.11	1.52	Part-time work	Not involved	0.22	1.57	Involved	-0.02	1.30	86,4
		Work pressure	Work-life conflict																																
Homework	Not involved	0.14	1.51																																
	Involved	0.57	1.68																																
Flexible hours	Not involved	0.18	1.55																																
	Involved	0.15	1.46																																
Job sharing	Not involved	0.18	1.52																																
	Involved	0.11	1.52																																
Part-time work	Not involved	0.22	1.57																																
	Involved	-0.02	1.30																																
Vacherand-Revel 2015 France	Étude qualitative N = 59	Dimension personnelle et socioprofessionnelle <u>Conciliation travail-famille</u> Plus souvent la vie professionnelle qui prend le pas sur la vie personnelle du télétravailleur.	75																																

Premier auteur Pays Année	Devis Population Outils de mesure	Résultats d'intérêt	Score de qualité (%)
	**Les résultats concernent les cadres supérieurs télétravailleurs (n = 32) Entretiens semi-directifs	- L'articulation de ces 2 sphères n'est possible qu'au prix d'une organisation personnelle très stricte et bien réfléchie, mais dépend aussi du degré d'acceptation de la famille. - Les conjoints et les enfants acceptent difficilement le télétravail quand il « déborde » de ses horaires contractuels déjà réalisés à domicile : origine des tensions. - Mais pour la majorité (n = 18), le télétravail ne représente pas un obstacle et serait même encouragé par le temps supplémentaire dont les conjoints bénéficient et la possibilité de plus et mieux partager des activités familiales. Dimension relationnelle et collective <u>Réseau</u> - « Élargissement de l'écosystème relationnel » et mobilisation d'un réseau de télétravailleurs à l'interne et à l'externe (réseau personnel) » - « 23/32 télétravailleurs rapportent que ce réseau permet un partage d'expériences et de se prêter assistance (technique et organisationnelle) à défaut de trouver les réponses auprès de leurs collègues non-télétravailleurs ou de leur entreprise. » <u>Relations avec le supérieur</u> - « La hiérarchie ne semble pas constituer un problème majeur dans l'exercice du télétravail. » - « Le travail à distance contribue à un nouveau mode de relation entre le télétravailleur et son manager. La <u>confiance</u> partagée avec leur manager semble être le vecteur essentiel du développement de leur <u>autonomie</u> en situation de télétravail. » - Aucun des cadres interrogés n'a ressenti de manque de visibilité ou de reconnaissance de la juste valeur de son travail par ses supérieurs hiérarchiques. <u>Relations avec les collègues</u> - Diminution du niveau d'intégration. - « Le lien avec les collègues et les collaborateurs est nettement plus problématique » : enjeu pour le maintien du sentiment d'appartenance à distance. - La moitié des répondants disent avoir perçu un changement et déplorent une baisse de cette intégration. - Non-acceptation du télétravail par les collaborateurs. - D'autres fois, le télétravail est accepté sans difficulté, mais ils ont quand même l'impression de « déranger » quand ils téléphonent au domicile. - La qualité du lien social et son maintien sont vus comme des déterminants du télétravail. - « Tous disent qu'il est essentiel de se donner les moyens de maintenir un contact régulier avec ses collaborateurs et savoir s'informer pour être en mesure de solliciter les informations utiles, voire stratégiques, qui font toujours l'objet de filtres multiples. » - Être transparent avec ses collègues « assurer la visibilité des membres du collectifs les uns par rapport aux autres et, pour le télétravailleur de savoir rendre visible son action à distance, voire de la publiciser, afin qu'elle soit reconnue et valorisée. »	

Premier auteur Pays Année	Devis Population Outils de mesure	Résultats d'intérêt	Score de qualité (%)
		Dimension organisationnelle - Aménagement de l'espace : pièce dédiée, bureau personnel à domicile. - Diminution de la fréquence des interruptions en télétravail (efficacité) : tous disent que leur travail est moins fragmenté. - Problème relatif à la gestion du temps au télétravail. Il devient plus difficile de se couper de leur travail. - Pour la majorité des cadres, la nature du travail réalisé à distance diffère de celui réalisé au bureau. En télétravail, ils choisissent des tâches nécessitant la réflexion ou un contact téléphonique, ils participent à des audio/viéoconférences. - Pour 6/32 télétravailleurs : correspondance totale entre le travail réalisé en entreprise et à domicile. - Pour 26/32 télétravailleurs : le travail à domicile est réservé à des activités particulières, plus réflexives, qui exigent une meilleure concentration (impossible à trouver dans une organisation) et qui peuvent s'exécuter plus rapidement avec un gain conséquent de productivité (efficacité). - Tous les cadres disposent d'une autonomie organisationnelle, mais 11/32 ont une réelle autonomie décisionnelle. - La plupart des télétravailleurs déclarent ne pas avoir perçu d'évolution de leurs marges d'actions dans la réalisation de leurs tâches et s'il y en a une, elle est perçue positivement (puisque'ils parviennent à mieux répartir leurs tâches). - L'isolement a des conséquences sur la réalisation des tâches qui requièrent de la concertation avec une équipe ou des collaborateurs. Dimension sociotechnique - Absence de formation dispensée sur le plan technologique ou sur l'organisation du travail à distance (30/32) avant leur passage en télétravail ou lorsqu'ils sont à domicile. - Avoir accès à Internet et à l'Intranet de l'entreprise = conditions préalables au télétravail. - Certains équipements fournis par l'entreprise sont insuffisants.	
Vayre 2014 France	Étude qualitative N = 18 Entretiens téléphoniques, semi-directifs	Relations professionnelles - Les rencontres en personne demeurent indispensables, notamment pour maintenir les relations avec les collègues. - Satisfaction des télétravailleurs pour leurs relations professionnelles médiatisées. Certains se considèrent comme étant plus efficaces et productifs. Réorganisation temporelle des activités chez les <u>télétravailleurs en mode alterné et au domicile à temps plein</u> - Unanimité : gain temporel important lors du télétravail (compte tenu des trajets) qui est réinvesti dans différentes sphères. - Meilleure conciliation travail-famille et meilleure qualité de vie (Noah : « Je suis moins stressé, j'ai plus de disponibilité pour mon travail et mes activités personnelles. »; Anne : « Les heures de	50

Premier auteur Pays Année	Devis Population Outils de mesure	Résultats d'intérêt	Score de qualité (%)
		transport étaient sur mon temps personnel, alors que là, je suis disponible et je suis avec la famille. »). - Les bénéfices associés aux modalités de travail sont inhérents à la mise en place d'une organisation rigoureuse permettant de distinguer le travail du hors-travail et de ne pas être envahi par le travail (Anne : « Il faut respecter certains horaires pour justement ne pas avoir de débordements »; Jules « vous empiétez, vous avez l'impression d'être tout le temps dans le travail, vous avez du mal à couper. »). Réorganisation du système de relations à autrui chez les <u>télétravailleurs en mode alterné et au domicile à temps plein</u> - Télétravail a un impact positif sur les relations familiales. - Préalable : établir une distinction claire entre vie de travail et vie familiale (Sarah : « On a tendance à tout mélanger. »). - Délimitation physique des lieux (Paul : « J'ai une pièce séparée. ») et négociation avec l'entourage (Paul : « Ils ont du mal à comprendre que même quand je suis à la maison, je travaille. ») - Télétravail amène des pertes sur le plan des relations professionnelles et sociales. Relations avec les collègues perçues comme plus distantes (John : « Quand j'étais au bureau, mes relations étaient plus intenses, plus profondes. »). - Le risque d'un isolement social est directement évoqué (Paul : « Il faut faire attention de ne pas s'enfermer. »).	
Webster-Trotman 2010 États-Unis	Étude corrélationnelle N = 218 <u>Sondage</u> électronique	Satisfaction au travail : M=4.42 (SD=.72) (échelle 1 : fortement en désaccord à 6 : fortement en accord) Corrélations Aucune corrélation significative entre la fréquence du télétravail et la satisfaction au travail ($r = .13$, $p=.059$) (table 9).	90,9

Premier auteur Pays Année	Devis Population Outils de mesure	Résultats d'intérêt	Score de qualité (%)																																																				
		Table 9 <i>Pearson Product-Movement Correlations Between Telework Frequency and Job Satisfaction Subscales (N = 218)</i> <table><tr><th>Scale</th><th>Telework frequency</th></tr><tr><td>Total job satisfaction</td><td>.128</td></tr><tr><td>Pay</td><td>.104</td></tr><tr><td>Promotion</td><td>.138 *</td></tr><tr><td>Supervision</td><td>.019</td></tr><tr><td>Benefits</td><td>-.073</td></tr><tr><td>Contingent rewards</td><td>.041</td></tr><tr><td>Operating conditions</td><td>.152 *</td></tr><tr><td>Coworkers</td><td>.224 ****</td></tr><tr><td>Nature of work</td><td>.034</td></tr><tr><td>Communication</td><td>.154 *</td></tr></table> * <i>p</i> < .05. **** <i>p</i> < .001. Données qualitatives Fréquence des catégories rapportées pour l'<u>interaction sociale</u> (table 13). Table 13 <i>Frequency Counts and Percentages for the Social Interaction Thematic Categories (N = 218)</i> <table><tr><th>Thematic category</th><th><i>n</i></th><th>%</th></tr><tr><td><u>Feeling socially connected with the organization</u></td><td>76</td><td>38.0</td></tr><tr><td>Having face-to-face interactions with co-workers and managers</td><td>60</td><td>30.0</td></tr><tr><td>Building rapport with managers and co-workers</td><td>51</td><td>25.5</td></tr><tr><td>Interacting with managers and co-workers</td><td>46</td><td>23.0</td></tr><tr><td>Misinterpreting email communication exchanges</td><td>39</td><td>19.5</td></tr><tr><td>Scheduling meetings with co-workers and managers</td><td>22</td><td>11.0</td></tr><tr><td>Feeling trusted by others and trusting others in the organization</td><td>20</td><td>10.0</td></tr><tr><td>Working on group projects</td><td>17</td><td>8.5</td></tr><tr><td>Using computer-mediated social collaboration tools</td><td>11</td><td>5.5</td></tr></table> Corrélation négative et significative entre le sentiment de confiance des autres et la confiance envers les autres membres de l'organisation et la satisfaction au travail (<i>r</i> = -.20, <i>p</i> = .003).	Scale	Telework frequency	Total job satisfaction	.128	Pay	.104	Promotion	.138 *	Supervision	.019	Benefits	-.073	Contingent rewards	.041	Operating conditions	.152 *	Coworkers	.224 ****	Nature of work	.034	Communication	.154 *	Thematic category	<i>n</i>	%	<u>Feeling socially connected with the organization</u>	76	38.0	Having face-to-face interactions with co-workers and managers	60	30.0	Building rapport with managers and co-workers	51	25.5	Interacting with managers and co-workers	46	23.0	Misinterpreting email communication exchanges	39	19.5	Scheduling meetings with co-workers and managers	22	11.0	Feeling trusted by others and trusting others in the organization	20	10.0	Working on group projects	17	8.5	Using computer-mediated social collaboration tools	11	5.5	
Scale	Telework frequency																																																						
Total job satisfaction	.128																																																						
Pay	.104																																																						
Promotion	.138 *																																																						
Supervision	.019																																																						
Benefits	-.073																																																						
Contingent rewards	.041																																																						
Operating conditions	.152 *																																																						
Coworkers	.224 ****																																																						
Nature of work	.034																																																						
Communication	.154 *																																																						
Thematic category	<i>n</i>	%																																																					
<u>Feeling socially connected with the organization</u>	76	38.0																																																					
Having face-to-face interactions with co-workers and managers	60	30.0																																																					
Building rapport with managers and co-workers	51	25.5																																																					
Interacting with managers and co-workers	46	23.0																																																					
Misinterpreting email communication exchanges	39	19.5																																																					
Scheduling meetings with co-workers and managers	22	11.0																																																					
Feeling trusted by others and trusting others in the organization	20	10.0																																																					
Working on group projects	17	8.5																																																					
Using computer-mediated social collaboration tools	11	5.5																																																					

Premier auteur Pays Année	Devis Population Outils de mesure	Résultats d'intérêt	Score de qualité (%)																					
		Extraits de verbatim rapportés en lien avec l'énoncé <i>Feeling socially connected with the organization</i> (n=76) qui expriment un sentiment d'isolement social et professionnel des collègues, des gestionnaires et de l'organisation : - « Travailler de la maison peut créer un sentiment d'isolement. » - « Je me sens souvent détaché de mes collègues. » - « Il y a vraiment peu d'interactions avec les membres de l'organisation. » - « Je me sens vraiment isolé parfois et ça peut être difficile. » Concernant l'énoncé <i>Having face-to-face interactions with co-workers and managers</i> (n=60), des extraits de verbatim indiquent un désir de communication en personne avec les collègues et les gestionnaires : - « Je pense que c'est important de rencontrer les gens en personne au moins quelques fois. Autrement, vous ne pouvez pas construire des relations avec les collègues. » <u>Reconnaissance</u> Table 14 <i>Frequency Counts and Percentages for the Recognition Thematic Categories (N = 218)</i> <table><tr><th>Thematic category</th><th>n</th><th>%</th></tr><tr><td>Feeling valued by the organization</td><td>101</td><td>46.3</td></tr><tr><td>Receiving performance-related feedback</td><td>61</td><td>24.3</td></tr><tr><td>Receiving recognition from managers and peers</td><td>53</td><td>28.0</td></tr><tr><td>Comparing recognition I receive with recognition others receive</td><td>30</td><td>13.8</td></tr><tr><td>Understanding what it takes to receive recognition</td><td>28</td><td>12.8</td></tr><tr><td>Receiving recognition at award ceremonies</td><td>16</td><td>7.3</td></tr></table> Extraits de verbatim rapportés en lien avec l'énoncé <i>Feeling valued by the organization</i> (n=101) qui indiquent que les répondants se sentent sans valeur pour l'organisation : - « Mon organisation ne reconnaît pas assez ses télétravailleurs. » - « C'est parfois difficile de déterminer quel travail je dois faire pour faire une différence ou quelle est sa valeur pour l'organisation. » Corrélation négative et significative entre l'énoncé <i>Feeling valued by the organization</i> et la satisfaction au travail (r=-.30, p=.001). Extraits de verbatim rapportés en lien avec l'énoncé <i>Receiving performance-related feedback</i> (n=61) indiquent que les <i>feedbacks</i> sont importants pour l'amélioration : - « Les rétroactions liées à la performance me permettent d'identifier et d'améliorer mes faiblesses. »	Thematic category	n	%	Feeling valued by the organization	101	46.3	Receiving performance-related feedback	61	24.3	Receiving recognition from managers and peers	53	28.0	Comparing recognition I receive with recognition others receive	30	13.8	Understanding what it takes to receive recognition	28	12.8	Receiving recognition at award ceremonies	16	7.3	
Thematic category	n	%																						
Feeling valued by the organization	101	46.3																						
Receiving performance-related feedback	61	24.3																						
Receiving recognition from managers and peers	53	28.0																						
Comparing recognition I receive with recognition others receive	30	13.8																						
Understanding what it takes to receive recognition	28	12.8																						
Receiving recognition at award ceremonies	16	7.3																						

Premier auteur Pays Année	Devis Population Outils de mesure	Résultats d'intérêt	Score de qualité (%)																		
		<u>Avancement de carrière</u> Table 15 <i>Frequency Counts and Percentages for the Career Advancement Thematic Categories</i> (N = 218) <table><tr><th>Thematic category</th><th>n</th><th>%</th></tr><tr><td>Having promotion opportunities</td><td>91</td><td>41.7</td></tr><tr><td>Receiving equitable consideration</td><td>65</td><td>29.8</td></tr><tr><td>Trading ability to telework for career advancement</td><td>57</td><td>26.1</td></tr><tr><td>Having training opportunities</td><td>57</td><td>26.1</td></tr><tr><td>Receiving mentorship</td><td>38</td><td>17.4</td></tr></table> Extraits de verbatim rapportés en lien avec l'énoncé <i>Having promotion opportunities</i> (n=91) qui indiquent que le manque de contacts en personne entrave les opportunités d'avancement de carrière pour les répondants : - « Ma principale préoccupation à propos du télétravail et de l'avancement de carrière concerne les rencontres directes avec la haute direction. Si tu es invisible, plusieurs fois ton nom ne ressortira pas dans les pensées pour être un candidat potentiel. » - « Il est difficile d'être perçu comme un candidat potentiel quand tu télétravailles parce que les interactions avec le superviseur sont rares. » Corrélation négative et significative entre l'énoncé <i>Having promotion opportunities</i> et la satisfaction au travail (r=-.20, p=.003). Extraits de verbatim rapportés en lien avec l'énoncé <i>Receiving equitable consideration</i> (n=65) qui indiquent que les répondants se sentent non perçus comme travaillant fort par les gestionnaires comparativement aux employés qui travaillent au bureau : - Les personnes qui télétravaillent sont perçues comme travaillant moins fort, ce qui peut nuire à l'avancement. Corrélation négative et significative entre l'énoncé <i>Receiving equitable consideration</i> et la satisfaction au travail (r=-.24, p=.001).	Thematic category	n	%	Having promotion opportunities	91	41.7	Receiving equitable consideration	65	29.8	Trading ability to telework for career advancement	57	26.1	Having training opportunities	57	26.1	Receiving mentorship	38	17.4	
Thematic category	n	%																			
Having promotion opportunities	91	41.7																			
Receiving equitable consideration	65	29.8																			
Trading ability to telework for career advancement	57	26.1																			
Having training opportunities	57	26.1																			
Receiving mentorship	38	17.4																			

RÉFÉRENCES

1. Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40-68. doi:10.1177/1529100615593273
2. *Bae, K. B., & Kim, D. (2016). The Impact of Decoupling of Telework on Job Satisfaction in US Federal Agencies: Does Gender Matter? *American Review of Public Administration*, 46(3), 356-371. doi:10.1177/0275074016637183
3. *Bentley, T. A., Teo, S. T. T., McLeod, L., Tan, F., Bosua, R., & Gloet, M. (2016). The role of organizational support in teleworker wellbeing: A socio-technical systems approach. *Applied Ergonomics*, 52, 207-215. doi:10.1016/j.apergo.2015.07.019
4. *Biron, M., & Veldhoven, M. (2016). When control becomes a liability rather than an asset: Comparing home and office days among part-time teleworkers. *Journal of Organizational Behavior*, No Pagination Specified. doi:10.1002/job.2106
5. *Caillier, J. G. (2012). The Impact of Teleworking on Work Motivation in a U.S. Federal Government Agency. *American Review of Public Administration*, 42(4), 461-480. doi : 10.1177/0275074011409394
6. *Caillier, J. G. (2013). Are Teleworkers Less Likely to Report Leave Intentions in the United States Federal Government Than Non-teleworkers Are? *American Review of Public Administration*, 43(1), 72-88. doi:10.1177/0275074011425084
7. *Cicei, C. (2015). Managing the Work and Family Roles. Does Flexibility Reduce the Negative Interference? An Exploratory Study. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 3(4), 717-727.
8. Denyer, D., & Tanfield, D. (2009). Producing a Systematic Review. In D. Buchanan & A. Bryman (Eds.), *The sage handbook of organizational research methods* (pp. 671-689). California Sage publications Inc. Thousand Oaks.
9. *Dockery, A. M., & Bawa, S. (2014). Is Working from Home Good Work or Bad Work? Evidence from Australian Employees. *Australian Journal of Labour Economics*, 17(2), 163-190.
10. *Dumas, M., & Ruiller, C. (2014). Le télétravail : les risques d'un outil de gestion des frontières entre vie personnelle et vie professionnelle? *Revue Management et Avenir*(74), 71-95.
11. Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524.
12. *Hosboyar, M. (2012). *A Quasi-Experimental Study on Flexible Work Arrangements and Job Satisfaction: The Moderational and Mediational Roles of Work Social Support, Work-Family Conflict and Work-Life Balance*. (3540332 Ph. D.), Alliant International University, Ann Arbor. ABI/INFORM Global database.
13. Kmet, L. M., Lee, R. C., & Cook, L. S. (2004). *Standard Quality Assessment Criteria for Evaluating Primary Research Papers from a Variety of Fields*. Edmonton
14. *Lasfargue, Y. (2012). Télétravail et conditions de vie. Les fondements de la réussite. *Cadres-Cfdt*, 449 (juillet), 11.
15. Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal and Coping*. New York: Springer.
16. Martin, B., & MacDonnell, R. (2012). Is telework effective for organizations? *Management Research Review*, 35(7), 602-616. doi : <http://dx.doi.org/10.1108/01409171211238820>
17. Najem, E., & Tremblay, D. G. (2010). L'incidence des pratiques de conciliation travail-famille dans les milieux de travail canadiens : les milieux syndiqués sont-ils mieux pourvus et la situation s'améliore-t-elle? *Revue Interventions économiques*, 41, 1-10.

18. Noonan, M. C., & Glass, J. L. (2012). The hard truth about telecommuting. *Monthly Labor Review*, 135(6), 38-45.
19. *Nyaanga, S. G. (2012). *The Impact of Telecommuting Intensity on Employee Perception Outcomes: Job Satisfaction, Productivity, and Organizational Commitment*. (3557296 Ph. D.), Stevens Institute of Technology, Ann Arbor. ABI/INFORM Global database.
20. *O'Neill, T. A., Hambley, L. A., Greidanus, N. S., MacDonnell, R., & Kline, T. J. B. (2009). Predicting teleworker success: an exploration of personality, motivational, situational, and job characteristics. *New Technology Work and Employment*, 24(2), 144-162.
21. *Ojala, S., Nätti, J., & Anttila, T. (2014). Informal overtime at home instead of telework: increase in negative work-family interface. *The International Journal of Sociology and Social Policy*, 34(1/2), 69-87.
22. *Powers, B. V. (2014). *The effects of telework on well-being: Comparing well-being during telework and office work among federal cabinet-level employees in the national capital region*. (75), ProQuest Information & Learning, US.
23. *Raghavan, V. V., Sakaguchi, T., & Mahaney, R. C. (2008). An Empirical Investigation of Stress Factors in Information Technology Professionals. *Information Resources Management Journal*, 21(2), 38-62.
24. *Redman, T., Snape, E., & Ashurst, C. (2009). Location, location, location: Does place of work really matter? *British Journal of Management*, 20 (Suppl 1), S171-S181. doi:10.1111/j.1467-8551.2008.00640.x
25. *Russell, H., O'Connell, P. J., & McGinnity, F. (2009). The impact of flexible working arrangements on work-life conflict and work pressure in Ireland. *Gender, Work and Organization*, 16(1), 73-97. doi:10.1111/j.1468-0432.2008.00431.x
26. Tremblay, D. G., Chevrier, C., & di Loreto, M. (2007). *Le télétravail comme nouvelle forme d'organisation du travail*. Chaire Bell en technologies et organisation du travail. Retrieved from
27. *Vacherand-Revel, J., Ianeva, M., Guiboudenche, J., & Carlotti, J.-F. (2015). Les pratiques du télétravail pendulaire de cadres : reconfiguration des écosystèmes relationnels et d'activités. *Psychologie du travail et des organisations*, 22, 54-73. doi:10.1016/j.pto.2015.12.003
28. Vandenberg, R. J., & Nelson, J. B. (1999). Disaggregating the Motives Underlying Turnover Intentions: When Do Intentions Predict Turnover Behavior? *Human Relations*, 52(10), 1313-1336.
29. *Vayre, É., Michon, J., & Chaoui, L. (2014). Organisation/réorganisation du système des relations à autrui et du système des activités chez les télétravailleurs. In M. D. J. Vacherand-Revel, M. E. Bobillier Chaumon, R. Kouabenan et P. Sarnin (Ed.), *Nouvelles pratiques de travail : Innovations technologiques, changements organisationnels*. (pp. 67-78). Paris: L'Harmattan.
30. *Webster-Trotman, S. P. (2010). *A correlational study of telework frequency, information communication technology, and job satisfaction of home-based teleworkers*. (71), ProQuest Information & Learning, US.
31. West, J. P., & Berman, E. M. (2009). Job Satisfaction of Public Managers in Special Districts. *Review of Public Personnel Administration*, 29(4), 327-353. doi:10.1177/0734371X09337710

Note : Les références précédées d'un astérisque (*) concernent les documents retenus à partir de la recherche documentaire.

Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
de la Capitale-Nationale

Québec

