



MÉMOIRE

PRÉSENTÉ À

L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À CHICOUTIMI

EN VUE DE L'OBTENTION DU GRADE

DE MAÎTRE ÈS SCIENCES (M. SC) EN GESTION DES ORGANISATIONS

PAR

Emmanuella Gnamba MOUNI

ANALYSE DE L'INFLUENCE DU TÉLÉTRAVAIL SUR LA PERFORMANCE

ORGANISATIONNELLE DES ENTREPRISES

AVRIL, 2024

RÉSUMÉ

Ce mémoire s'articule autour de l'analyse de l'influence du télétravail sur la performance organisationnelle des entreprises. Ce travail se donne pour mission de faire redécouvrir le télétravail à travers son historique, son évolution dans le temps et ses différentes définitions. Ce mémoire soulignera la valeur ajoutée que le mode de travail mis en lumière, notamment le télétravail représente pour le monde de l'entreprise.

En effet, depuis quelques années, suite à la crise pandémique de la covid 19, le télétravail a repris une place de choix dans les entreprises ayant adopté les nouvelles technologies de l'information et de la communication. Il est important que les organisations s'évaluent non seulement au regard des résultats en termes de chiffres, mais qu'ils portent une attention particulière sur leur manière d'exécuter leur travail. Aussi les organisations sont amenées à se poser la question de savoir « si le mode de travail ou le style d'exercice du travail n'ont pas un impact sur la performance organisationnelle des entreprises? »

Ce travail de recherche vise à analyser l'influence du télétravail sur la performance organisationnelle des entreprises de manière générale. La revue de la littérature se donne pour but d'explorer cette thématique en considérant des facteurs qui peuvent avoir une influence sur la performance des entreprises au regard du mode de travail adopté et des biais ou canaux qui rendent ce mode de travail possible. On entend par télétravail le fait d'exercer sa tâche de travail hors de bureaux de l'entreprise pour laquelle l'on travaille ou l'on est missionné. Un télétravailleur est ainsi donc un employé d'une entreprise qui peut travailler de chez lui ou dans tout autre environnement distinct de l'entreprise qui est son employeur.

En tenant compte de ce qui précède, la notion du travail, du télétravail, de la performance organisationnelle, et des canaux qui rendent possible ce mode de travail seront considérés. Compte tenu du fait que les entreprises révolutionnent leurs modes de fonctionnement en s'ajustant aux réalités du siècle présent, les nouvelles technologies de l'information et de la communication trouvent une place importante dans le thème abordé. Ils ont un impact considérable sur le choix d'un mode de travail comme le travail à distance. Ainsi, la revue de la littérature se proposera d'expliquer en quoi et comment le digital se manifeste ou se met au service des entreprises. Partant du fait que la problématique s'articule autour des entreprises de manière générale, peu importe leurs secteurs d'activités, une réflexion sera menée autour de la notion de performance organisationnelle au regard du mode de travail et de la dynamique à instaurer par les managers pour rendre possible les objectifs de l'entreprise. Certains critères d'inclusion et d'exclusion permettront de mener cette étude de manière stratégique et les conclusions permettront d'avoir une meilleure compréhension du sujet et des pratiques à adopter.

Mots-clés : Télétravail, Performance organisationnelle, Mode de travail, nouvelles technologies de l'information et de la communication.

ABSTRACT

This dissertation is structured around the analysis of the influence of teleworking on the organizational performance of companies. This work's mission is to rediscover teleworking through its history, its evolution over time and its different definitions. This thesis will retrace the added value that the mode of work highlighted, in particular teleworking, represents for the business world.

Indeed, for several years, following the COVID-19 pandemic crisis, teleworking has regained a place of choice in companies that have adopted new information and communication technologies. It is important that organizations evaluate themselves not only by results in terms of figures but that they pay particular attention to the way they carry out their work. Organizations are therefore led to ask themselves the question of “whether the way of working or the style of work does not have an impact on the organizational performance of companies? »

This research aims to analyze the influence of teleworking on the organizational performance of companies in general. The aim of the literature review is to explore this theme by considering factors that can have an influence on the performance of companies with regard to the mode of work adopted and the biases or channels that make this mode of work possible. Teleworking means carrying out your work task outside the offices of the company for which you work or are assigned. A teleworker is therefore an employee of a company who can work from home or in any other environment distinct from the company which is their employer.

Taking into account the above, the notion of work, teleworking, organizational performance, and the channels that make this mode of work possible will be considered. Given the fact that companies are revolutionizing their operating methods by adjusting to the realities of the present century, new information and communication technologies find an important place in the theme addressed. They have a considerable impact on the choice of a working method such as remote working. Thus, the literature review will aim to explain in what and how digital manifests itself or is put at the service of companies. Based on the fact that the problem revolves around companies in general regardless of their sectors of activity, a reflection will be carried out around the notion of organizational performance with regard to the way of working and the dynamic to be established by managers to make the company's objectives possible. Certain inclusion and exclusion criteria will allow this study to be conducted strategically and the conclusions will provide a better understanding of the subject and the practices to be adopted.

Keywords: Teleworking, Organizational performance, Working methods, New information and communication technologies.

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ.....	ii
TABLE DES MATIÈRES.....	iii
LISTE DES TABLEAUX.....	iv
LISTE DES FIGURES.....	v
INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE 1 : REVUE DE LA LITTÉRATURE.....	10
1.1 LES FONDEMENTS DU TÉLÉTRAVAIL.....	10
1.2 DE LA PERCEPTION DU TÉLÉTRAVAIL A SA MISE EN ŒUVRE DANS LES ORGANISATIONS.....	14
1.3 LES CARACTÉRISTIQUES DU TÉLÉTRAVAIL	16
1.4 LES FONDEMENTS DE LA PERFORMANCE ORGANISATIONNELLE.....	18
1.5 LA MESURE DE LA PERFORMANCE ORGANISATIONNELLE	22
CHAPITRE 2 : LES FONDEMENTS THÉORIQUES : DÉFINITION CONCEPTUELLE.....	30
2.1 LE TÉLÉTRAVAIL.....	30
2.2 LA PERFORMANCE ORGANISATIONNELLE.....	34
2.3 LIEN ENTRE LE TÉLÉTRAVAIL ET LA PERFORMANCE ORGANISATIONNELLE.....	40
CHAPITRE 3 : CADRE MÉTHODOLOGIQUE.....	42
3.1 PREANALYSE.....	48
3.1.1 CODAGE ET CLASSIFICATION DES PUBLICATIONS	48
3.1.2 ÉPURATION DE LA BASE DE DONNÉES INITIALE.....	49
3.1.3 FINALISATION DU CORPUS DE PUBLICATION DE L'ÉTUDE.....	50
3.2 ANALYSE DU CONTENU.....	52
3.2.1 LECTURE DES ARTICLES.....	52
3.2.2 ANALYSE DE CONTENU.....	53
3.2.3 VALIDATION FINALE DU CORPUS DE PUBLICATION DE L'ÉTUDE.....	54
3.3 ANALYSE THÉMATIQUE.....	55
3.3.1 LECTURE APPROFONDIE DES ARTICLES RETENUS.....	55
3.3.2 PRODUCTION DE NOTES DE LECTURE DE CHAQUE ARTICLE.....	58
3.3.3 ANALYSE THÉMATIQUE.....	62
3.4 JUSTIFICATION DU CHOIX DE LA MÉTHODOLOGIE PAR RAPPORT À D'AUTRES MÉTHODES DE RECHERCHE.....	62
CHAPITRE 4 : ANALYSE DESCRIPTIVE.....	65
4.1 RECENSION DES MOTS-CLÉS AFFILIÉS À LA RECHERCHE.....	65
4.2 ILLUSTRATION DES PAYS D'ORIGINE DES AUTEURS INTÉGRÉS DANS L'ÉTUDE.....	66
4.3 ILLUSTRATION DES CONTINENTS DES AUTEURS INTÉGRÉS DANS LE CADRE DE L'ÉTUDE.....	68
4.4 ILLUSTRATION DES ARTICLES PAR ANNÉE DE PUBLICATION.....	70
4.5 EXPLICATION DE LA DIFFÉRENCE ENTRE UNE ANALYSE DESCRIPTIVE ET UNE ANALYSE SYSTÉMATIQUE.....	72
CHAPITRE 5 : RÉSULTATS ET AGENDA DE RECHERCHE FUTURE.....	74
5.1 RÉSULTATS DE L'ANALYSE DU CONTENU.....	74
5.2 AGENDA DE RECHERCHE FUTURE.....	88

CHAPITRE 6 : IMPLICATIONS THÉORIQUES ET MANAGÉRIALES.....	93
6.1 IMPLICATIONS THÉORIQUES.....	93
6.2 IMPLICATIONS MANAGÉRIALES.....	96
CONCLUSION.....	98
BIBLIOGRAPHIE.....	100
ANNEXES.....	115

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU 1.0 : SYNTHÈSE DE QUELQUES MESURES DE LA PERFORMANCE ORGANISATIONNELLE.....	23
TABLEAU 2.0 : QUELQUES DÉFINITIONS DU TÉLÉTRAVAIL.....	32
TABLEAU 3.0 : ANALYSE DES DIMENSIONS DE LA PERFORMANCE	36
TABLEAU 4.0 : QUELQUES DÉFINITIONS DE LA PERFORMANCE A APPLIQUE A L'ORGANISATION.....	38
TABLEAU 5.0 : ÉPURATION DES DONNÉES	45
TABLEAU 6.0 : NOTE DE LECTURE.....	59
TABLEAU 7.0 : SYNTHÈSE DES FACTEURS INFLUENÇANT LA PERFORMANCE ET L'ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS EN TÉLÉTRAVAIL.....	75
TABLEAU 8.0 : SYNTHÈSE DES MÉTHODES DE GESTION DU TRAVAIL À DISTANCE.....	77
TABLEAU 9.0 : SYNTHÈSE DES FACTEURS DE BIEN-ÊTRE ET SANTÉ MENTALE ENTÉLÉTRAVAIL	80
TABLEAU 10.0 : SYNTHÈSE DES ÉLÉMENTS RÉSULTANT DE L'INNOVATION ET L'ÉVOLUTION DES PRATIQUES DU TÉLÉTRAVAIL.....	82
TABLEAU 11.0 : SYNTHÈSE DES ÉLÉMENTS PORTANT SUR LES TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL À DISTANCE EN RÉPONSE AUX CHANGEMENTS ENVIRONNEMENTAUX	84
TABLEAU 12.0 : SYNTHÈSE DES ÉLÉMENTS DU LEADERSHIP ET MANAGEMENT À DISTANCE	86

LISTE DES FIGURES

FIGURE 1 : ILLUSTRATION DU LIEN ENTRE LE TÉLÉTRAVAIL ET LA PERFORMANCE ORGANISATIONNELLE	41
FIGURE 2 : ILLUSTRATION D'UN SCHÉMA DE LECTURE	56
FIGURE 3 : GRAPHIQUE ILLUSTRATIF DES PAYS D'ORIGINE DES AUTEURS DES ARTICLES AFFILIÉS À LA RECHERCHE	67
FIGURE 4 : DIAGRAMME REPRÉSENTATIF DES CONTINENTS D'ORIGINES DES AUTEURS INTÉGRÉS DANS LE CADRE DE L'ÉTUDE	69
FIGURE 5 : GRAPHIQUE ILLUSTRANT LE NOMBRE D'ARTICLES EN FONCTION DES ANNÉES.....	71

INTRODUCTION

Le monde évolue et les entreprises avec. Au regard des révolutions qui surviennent d'âge en âge, la révolution technologique s'impose continuellement avec des changements et des avancées qui sont intégrées dans différents domaines de la vie de l'homme, et même dans son mode de fonctionnement. Parmi les domaines dans lesquels les avancées technologiques ont un certain positionnement, le contexte organisationnel ou les entreprises se retrouvent impactés. L'organisation changeante a pendant longtemps connu un mode de travail assez standard dans lequel les différentes personnes affiliées à l'entreprise pouvaient accomplir leurs tâches de travail de manière traditionnelle et devaient faire obligatoirement acte de présence au sein des locaux de l'entreprise. Ainsi, le travail en présentiel était, pendant longtemps, le mode de travail par prédilection. Le travail présentiel est considéré et perçu comme étant le fait, pour le travailleur, de se rendre quotidiennement sur le site de l'entreprise pour laquelle il offre ses compétences dans le but d'accomplir sa mission. De nos jours, de la façon de penser une entreprise à la façon dont elle doit fonctionner, le numérique a gagné du terrain. Le développement fulgurant du numérique a équipé le siècle présent à adopter le digital dans son style de vie. Avant les nouvelles technologies de l'information et de la communication, les entreprises, peu importe leur secteur d'activité, avaient un mode de fonctionnement assez standard et assez commun. Même si les techniques d'atteinte des objectifs étaient diverses, les entreprises avaient en commun le fait que les salariés ou travailleurs devaient, pour être considérés comme étant en train d'exécuter un devoir professionnel ou un travail, se présenter dans les locaux de l'entreprise. Ils devaient faire acte de présence et justifier cette présence en émargeant dans un cahier, dans un fichier ou en faisant constater sa présence par le fait de se faire remarquer par ses collègues ou ses

Supérieurs hiérarchiques.

En évoluant au regard des âges et au regard des contextes, les entreprises ont développé une capacité d'adaptation afin de se mettre à jour et de rester en phase avec les changements qui interviennent. Les avancées numériques ont fait connaître aux entreprises un mode de travail nouveau qui permet aux travailleurs de mener à bien leur travail en n'ayant guère de contrainte de lieu ou d'espace. Ce nouveau mode de travail est dénommé « télétravail ». Au firmament des innovations organisationnelles, le monde de l'entreprise a connu le « télétravail » qui est de plus en plus redynamisé dans les entreprises. Ce mode de travail qui n'est autre que celui offrant l'opportunité à qui le souhaite de travailler à distance via les équipements et outils numériques dont il dispose pour faire son travail loin des bureaux de l'entreprise (Grant et al., 2018).

L'évolution dans le temps des sociétés occidentales ayant dirigé leurs économies vers des activités de service dans les années 1970 a favorisé la naissance du travail à domicile, plus précisément dans les agglomérations grâce à l'informatique. Dans ces années-là, le travail à domicile a été une solution pour pallier certaines problématiques relatives aux coûts du transport, aux moyens de déplacement et à des besoins bien précis. La stratégie d'implémentation de ce style de travail ayant connu des manquements n'a pas conquis les sociétés et donc n'a pas pu s'imposer. Le travail, exercé dans les conditions traditionnelles, a poursuivi son chemin et a maintenu le cap dans le quotidien des travailleurs. Au fil du temps, les nouvelles innovations ont émergé, dont des innovations technologiques qui ont influencé le quotidien des êtres humains. Ces innovations et technologies ont bouleversé le 21^e siècle aussi bien sur le plan sociétal que dans le quotidien des entreprises.

À l'aube de la crise sanitaire de la COVID-19 qui a marqué ses dernières années, le monde du travail avait été confronté à différents challenges dont celle de rester

fonctionnelle malgré les différentes restrictions dues au contexte sanitaire, aux différentes périodes de confinement et surtout les entreprises avaient pour objectif de rester compétitif et performant. Le droit à la libre circulation, aux rassemblements et aux activités collectives, était devenu très limité. De ce fait, les entreprises avant-gardistes ont eu l'ingéniosité de recourir au travail à la maison qui avait été implémenté autrefois, mais qui n'avait pas trouvé une place de choix dans le monde du travail. Cette fois-ci, ce mode de travail a été pensé en tenant compte du contexte générationnel, et en intégrant les nouvelles technologies de l'information et de la communication. Le travail à la maison sera donc redynamisé, intégré dans les entreprises et sera communément nommé « télétravail ». Il convient de préciser que ce mode de travail avait commencé par revenir timidement dans le quotidien des travailleurs depuis le début des années 2000 avec l'avènement des nouvelles technologies, mais la crise sanitaire de la COVID-19 a favorisé son adoption de manière fulgurante.

La crise pandémique de la COVID-19 a encouragé une montée en flèche importante de la technologie numérique. Selon Belitski et al. (2021), l'usage des technologies de l'information et de la communication a joué un rôle important dans la mise à disposition des biens et services aux clients pendant la COVID-19. Le contexte sanitaire au cours de cette période a engendré une croissance fulgurante de l'utilisation des outils numériques, principalement encouragé par le besoin de respecter les mesures préventives, notamment la distance sociale impérative et la restriction des rassemblements publics (Bartik et al., 2020). Pour Barrero et al. (2020), la fermeture des organisations a nécessité et motivé l'adoption du télétravail afin de pérenniser les activités des organisations. Par ailleurs, les organisations ont dû adopter une approche fondée sur le numérique dans le but de continuer à être opérationnelle. Belitski et al. (2021)

soulignent que la crise sanitaire de 2019 a été un élément facilitant la transformation de l'économie entrepreneuriale en économie numérique et désincarnée.

Après la crise sanitaire de la COVID-19 et dans un contexte du retour à la vie normale, l'expérience du télétravail a été appréciée par bon nombre d'entreprises qui ont décidé de pérenniser l'expérience. C'est ainsi que la plupart des entreprises de cette génération, sensible au numérique, ont fait le choix d'adopter de manière régulière le télétravail comme partie intégrante de leur mode de travail.

Körte et Wyne, (1996) ont conceptualisé le télétravail comme étant une tâche professionnelle faite totalement ou partiellement via les outils digitaux au-delà des bureaux de l'entreprise pour laquelle l'on est missionné. Suite à cette définition du télétravail, il est important de préciser que le télétravail se distingue par le statut du travail, la proportion du temps de travail et le lieu où le travail est exercé.

Le télétravail, le travail à distance ou le travail à domicile selon Matli (2020), s'exécutent à l'extérieur du lieu de travail habituel et fixe. Il est possible de le faire à son domicile, ou dans tout autre endroit que celui où loge l'entreprise. Plusieurs auteurs ont utilisé différents thèmes pour distinguer le télétravail, notamment, le travail exécuté à distance, le travail agile ou d'autres expressions (Bloom et al., 2013 ; Grant et al., 2019 ; Felstead et Henseke, 2017). Pour Matli (2020), télétravailler implique la mise en œuvre des tâches habituelles d'un employeur par des biais différents qu'un bureau. Matli (2020), considère que ce mode de travail est semblable à un accord de travail qui permet aux travailleurs de faire leur travail via les moyens de communication numérique et virtuellement. Le travail à distance revient donc à honorer ses engagements professionnels moyennant une rémunération dans un contexte peu traditionnel hors des locaux de l'organisation pour laquelle l'on travaille (Wheatley, 2020). Malgré le fait que ce mode de travail ne soit pas complètement nouveau, il a mis du temps à s'étendre dans plusieurs pays (Jalagat et

Jalagat, 2019). Urbaniec et al. (2022) soulignent que la COVID-19 a été juste un moment d'opportunité pour les entreprises de délocaliser leurs entreprises ou leur lieu habituel d'opérationnalisation des stratégies professionnelles vers les domiciles des employés. Ainsi, les entreprises qui n'avaient pas envisagé ce scénario se sont adaptées à ce fait de nos jours.

De nos jours, quel que soit le mode de travail que les entreprises décident d'adopter, ils gardent à l'esprit l'objectif principal qui est de minimiser les coûts et de maximiser les profits. Atteindre cet objectif principal qui est l'inconditionnelle d'une entreprise à but lucratif nécessite le fait de mettre en place des stratégies qui peuvent avoir une influence sur les résultats de l'entreprise. Par les temps qui courent, les organisations, ou les entreprises sont confrontées à des challenges dans leurs quotidiens. Ces challenges résultent du souci de faire face au marché, de s'imposer malgré les différents changements, de leurs rapports face à leurs clients, à la concurrence et surtout d'être performant. Tout comme le niveau de performance varie d'une entreprise à une autre et d'un critère à un autre, la performance est considérée généralement comme étant la résultante d'un exploit, d'un accomplissement ou d'une réussite non négligeable. La notion de performance est dite de complexe, car elle intègre plusieurs variantes. Le concept de performance peut être défini pour une entreprise comme étant le degré d'atteinte des résultats par rapport aux efforts consentis et aux ressources consommées. Elle se repose principalement sur des variables d'efficacité et d'efficience (Issor, 2007). Selon Gilbert et Charpentier (2004), la performance a plusieurs conceptualisations. En effet, selon les scientifiques dans le domaine de la gestion, la performance des organisations est d'ordre social, d'ordre financier ou encore d'ordre environnemental (Fabi et al., 2009 ; Ducrou, 2008). C'est dans cet ordre d'idée qu'en s'intéressant à la

performance, il est judicieux de cibler un aspect en particulier compte tenu de la diversité et de la variété de ce terme.

Différents secteurs d'activités se retrouvant interpellés par l'exercice du travail via le numérique, la plupart des organisations de nos jours ne restent pas insensibles à cette pratique, car au cœur de son fonctionnement, les nouvelles technologies ont une place importante. Au regard de la variété des qualificatifs relatifs à la performance, il y a la performance organisationnelle qui se distingue en particulier, car elle s'intéresse à l'entreprise de manière générale. Taouab et Issor (2019) soulignent la performance organisationnelle comme la faculté de l'entreprise à atteindre un certain niveau de rentabilité, de productivité, d'efficacité et de compétitivité.

La performance fait référence au niveau d'efficacité prouvée par les organisations, les individus, les industries et l'économie de manière générale dans le processus de conversion des intrants comme le travail, le capital en extrants, notamment les biens et services (Gordon et al., 2015). L'efficacité d'une organisation dépend de son dispositif matériel, de sa stratégie et de ses systèmes, même s'il est indéniable qu'une organisation est principalement constituée de son personnel ou de son capital humain. Selon Salolomo et Agbaeze (2019), la mise en œuvre du travail à distance ou du télétravail a été associée à l'amélioration du seuil de productivité ou de performance des employés. Pour Nakrošienė et al. (2019), malgré l'usage des technologies de l'information et de la communication par les employés en vue d'accéder à leurs activités professionnelles, les travailleurs qui effectuent leurs tâches de travail depuis leurs maisons, font preuve d'une performance et d'une productivité plus importante. Cette thèse est soutenue par Gajendran et al. (2015), qui ont résumé que la corrélation favorable entre le télétravail et la productivité peut être affectée à plusieurs éléments, dont une interaction réduite avec les collègues, la mise en place d'un espace de travail à domicile et la possibilité d'assurer

davantage ses obligations familiales tout en effectuant son travail à la maison. Pour Ongaki (2019), il y a une corrélation importante entre la diminution des distractions de la part de ses collègues de travail et un bureau adapté à la maison, et une amélioration des performances des employés.

En portant une attention particulière sur l'historique du télétravail, il est fort de constater que ce mode de travail a longtemps été dans l'ombre et ce n'est que depuis peu qu'il a refait peau neuve sur la scène des entreprises. Ainsi, peu d'études ont été faites en évaluant ce mode de travail au regard des objectifs organisationnels.

Considérant le fait que la redynamisation du télétravail est très récente et que peu d'études soulignent l'impact de ce mode de travail au regard de la performance des organisations, l'objectif général de cette recherche consiste à encourager des innovations organisationnelles, notamment le mode de travail hybride incluant le télétravail orienté vers des stratégies de renforcement de la performance organisationnelle des entreprises.

De façon plus claire, les objectifs spécifiques de cette recherche visent à :

- Décrire le « télétravail » ainsi que les outils et canaux de mise en œuvre de mode de travail ;
- Mettre en exergue la contribution du télétravail à la performance des organisations ;
- Encourager à l'adoption des bonnes pratiques accompagnant le télétravail afin de permettre aux organisations d'atteindre le niveau de performance espéré.

Conscient, du fait que l'objectif premier des entreprises est de faire du profit en minimisant les coûts, de rester compétitif et d'exceller sur un marché sur lequel ils proposent des biens et services, la problématique de cette étude s'articulera autour de la question de recherche générale notamment :

Quelle est l'influence du télétravail sur la performance organisationnelle des entreprises ?

Dans l'optique d'apporter des réponses à la fois réalistes et constructives à notre problématique, il est nécessaire de formuler la question de la problématique en sous-questions harmonieuses auxquelles nous apporterons des réponses conçues à la lumière de nos différentes recherches. Ainsi, les questions de recherche spécifiques sont déclinées comme suit :

- Quels sont les enjeux du télétravail sur la performance organisationnelle des entreprises ?
- Quelles sont les différentes formes de performance organisationnelles qu'on peut distinguer au regard des organisations ?
- Quelles sont les limites du télétravail au regard des différentes formes de performance organisationnelles distinguées ?
- Quelles démarches ou attitudes adoptées pour atteindre le seuil de performance au regard du mode de travail adopté en l'occurrence le télétravail ?

Pour tenter de répondre aux différentes interrogations, qui peuvent être soulignées eu égard à ce qui précède, ce travail de recherche s'articulera autour de six chapitres. Après avoir abordé brièvement le contexte de l'étude englobant sa justification, son objectif ainsi que ces apports, les différents chapitres s'en suivront pour exposer le travail. Le premier chapitre sera articulé autour de l'analyse plus détaillée de la littérature au regard de l'impact du télétravail sur la performance des organisations. Le second chapitre établira les bases théoriques et les concepts principaux. Quant au chapitre suivant qui est le troisième, il exposera la méthodologie de la recherche qui a été mise en amont pour aboutir aux différentes conclusions de l'étude. Le quatrième chapitre abordera minutieusement l'analyse descriptive de l'étude et le chapitre cinq permettra de mettre en

évidence les différents résultats obtenus et ce sont ces derniers qui seront soumis à une décortication et aussi à une interprétation minutieuse. Pour finir, le dernier chapitre qui est le sixième exposera les implications théoriques et managériales de ce travail de recherche.

CHAPITRE 1

REVUE DE LA LITTÉRATURE

1.1 LES FONDEMENTS DU TÉLÉTRAVAIL

Pour comprendre les différentes notions relatives à la thématique, ou pour comprendre le télétravail, il faut revenir à la définition du travail en lui-même. Depuis toujours, le travail fait partie du quotidien de l'homme et c'est grâce à son travail qu'il s'assure une certaine sécurité à différents niveaux. Le travail se présente comme une activité que l'homme exerce et dont il attend un gain. Qu'il soit fait par l'exercice d'une compétence physique, intellectuel ou par d'autres aptitudes ou compétences, la mise en exécution du travail est, pour l'homme, un moyen d'expression de son savoir-faire. Le travail en certains sens est dit d'ouvrage laborieux.

Le travail à distance, quant à lui, est un mode de travail datant de plusieurs années déjà qui permet aux travailleurs d'exercer leur charge de travail depuis chez eux, loin des locaux de leurs entreprises, dans un environnement moins formel via les nouvelles technologies de l'information et de la communication. Malgré l'existence de cette manière de faire depuis bien longtemps, elle était méconnue par certains et faiblement utilisée par plusieurs travailleurs qui étaient habitués à exercer leur tâche professionnelle ou leur travail dans un cadre assez traditionnel. Ce n'est que depuis l'avènement de la COVID-19 que ce mode de travail a connu un souffle nouveau et mieux valorisé au travers de l'expression populaire « télétravail » qui est utilisé pour indiquer l'exercice du travail à distance. Le télétravail est considéré comme la largesse de faire son travail, peu importe le lieu, selon Kurland et Bailey (1999). C'est ce que Sewell et Taskin (2015) ont voulu exprimer en parlant du télétravail comme la mise en accomplissement d'une tâche

professionnelle partiellement ou totalement via les outils intelligents. Au regard des avancées numériques, le télétravail ou le travail à distance traduit la possibilité ou l'opportunité qu'à le travailleur, l'employé ou toute personne soumise à une obligation d'exercice d'une activité dans le cadre professionnel de pouvoir aller au bout de l'impératif qui lui incombe peu importe sa localisation, hors des locaux de l'entreprise pour laquelle il travaille.

La prise d'ampleur du télétravail résulte de l'avènement de la crise pandémique de 2020 qui a plongé le monde dans une certaine consternation dans laquelle les entreprises ont dû développer des aptitudes afin de maintenir leurs activités fonctionnelles, surtout en période de confinement. Perdurant, le télétravail continue de se pratiquer des années après la crise pandémique de la COVID-19.

Des auteurs tels que (Mayo et al., 2016 ; Delanoëje et Verbruggen, 2019 ; Delanoëje et al., 2019, de Vries et al., 2019) ont réussi à conceptualiser le travail exercé hors de l'environnement de travail habituel comme le télétravail ou le travail à distance (Golden et Gajendran, 2019 ; Golden et Eddlestone, 2020). Il y a de cela quelques années, uniquement les entreprises évoluant dans le secteur des télécommunications ou de la conception et du développement de produits informatiques donnaient habituellement l'opportunité à leurs employés de travailler partiellement ou totalement à distance (Mayo et al., 2016). Toutefois, la crise pandémique de la COVID-19 a été pour le fait que cette pratique se retrouve vulgarisée dans tous les secteurs d'activité. Selon Belzunegui-Eraso et Erro-Garcés (2020), la crise pandémique du printemps 2020 a entraîné des événements inattendus qui ont favorisé le fait que les organisations pratiquant la méthode traditionnelle de travail adoptent le travail à distance. Ces auteurs poursuivent leurs pensées en affirmant que malgré la forte proposition de l'adoption du télétravail dans les

entreprises de services, ce mode de travail s'est aussi imposé dans le secteur de la production, et même dans l'administration du personnel.

Selon Biron et Veldhoven (2016), Bailey et Kurland (2002), Stanworth (1998), le télétravail est considéré comme une forme de configuration du travail qui permet aux employés d'exercer leurs tâches professionnelles dans un endroit autre que ceux des lieux de travail orthodoxe, tel que les bureaux, au moyen des technologies de l'information et de la communication (TIC). Depuis l'affleurement du télétravail, ce mode de travail a été adopté avec beaucoup de dynamisme (Albano et al., 2018), au point où certains laissent entendre que ce mode de travail deviendrait dans un laps de temps le mode de travail le plus vulgarisé dans plusieurs contextes (Toffler, 1980).

Selon Hodder (2020) ; la recherche a engendré une quantité inimaginable d'information sur plusieurs variables du télétravail au fil des années. À l'image de toutes les innovations organisationnelles importantes, les théories du télétravail ont engendré des déductions différentes et habituellement divergentes. Certaines études ont prouvé comment le télétravail a favorisé la création de nouveaux cadres d'autonomie aux employés et a permis des variables de gestion basées sur la confiance (Kurland et Cooper, 2002). D'autres ont été dans le sens inverse en mettant en doute certaines de ces hypothèses, mais en essayant de prouver plutôt que le télétravail n'a fait que favoriser une intensification du suivi basé sur les technologies de l'information et de la communication (Aloisi et De Stefano, 2022 ; Fana et al., 2022 ; Sewell et Taskin 2015 ; Dimitrova, 2003 ; Olson, 1982).

1.2 DE LA PERCEPTION DU TÉLÉTRAVAIL A SA MISE EN ŒUVRE DANS LES ORGANISATIONS

La perception du télétravail de nos jours n'est plus la même que celle d'avant. Auparavant, dans les organisations, le télétravail était perçu comme un mode de travail optionnel qui était encadré par des principes non définis. Ce mode de travail pouvait être comparable à un choix fait une fois en passant compte tenu de certaines conditions particulières. Au fil du temps, le télétravail s'est imposé au point de devenir un incontournable pour des entreprises tournées vers l'avenir qui ont une approche avant-gardiste. Cette proportion ou cette position qu'occupe le télétravail depuis ces dernières années est due au concours des nouvelles technologies de l'information et de la communication qui regorgent les outils et les biais de travail à distance. Télétravailler demande d'être familier aux outils informatiques.

La décision de télétravailler pour les entreprises repose d'une part sur la volonté de contribuer au bien-être et au maintien des ressources de l'entreprise. L'équilibre personnel des employés se répercute sur leur équilibre professionnel dans le sens où la qualité de vie des salariés pourrait éventuellement avoir de l'impact sur leur disposition à télétravailler.

Dans certains domaines d'activités ou d'organisation, le télétravail est instauré comme un mode de travail qui s'alterne avec le mode de travail en présentiel à parts égales, mais dans d'autres organisations le télétravail a une proportion bien plus importante quant au mode de travail d'adoption de l'entreprise. Ce mode de travail est prisé, car selon Kazekami (2020), le télétravail peut offrir des profits bien plus importants, une multiplication du rendement, de la productivité et de la qualité de service.

Le télétravail est une entente entre les travailleurs et les dirigeants visant à fournir un travail à distance planifié depuis longtemps, nécessitant l'usage d'outils numériques pour que les salariés soient en mesure d'exercer leurs activités hors des locaux de l'entreprise depuis leurs maisons respectives (Basile et Beauregard, 2016) ou autre part (Sullivan, 2003). Ce mode de travail rentre dans le cadre de l'amélioration continue, au regard des organisations gouvernementales.

Pour que le télétravail soit effectif dans une organisation, cela relève de l'ouverture des managers et dirigeants de cette organisation d'adopter ce mode de travail. Un employé ou travailleur à lui seul ne peut se permettre de télétravailler sans que cette disposition ne soit prise ou approuvée par l'équipe managériale. Il est donc de la responsabilité des gestionnaires d'évaluer les choix de mode de travail au regard du contexte dans lequel les entreprises évoluent. Bouiss et Azéma (2021) considèrent que pour réussir l'implémentation et l'adoption du mode de travail à distance, il incombe aux gestionnaires et aux employés de mettre en place un système d'évaluation personnel, de passer en revue les challenges spécifiques de l'entreprise au regard du travail à distance et de veiller à ce que les personnes en télétravail réalisent clairement les composantes et attentes de l'adoption de ce mode de travail. Toujours dans cette dynamique, il s'avère important d'instaurer une relation de confiance avec les collaborateurs, de porter un regard sur l'entreprise comme étant une entité qui évolue sur la base des procédures, mais aussi sur le lien humain qui unit les composantes de cette entité. Mettre en place un écosystème dans lequel la communication s'avère fluide entre les parties prenantes tout en mettant à disposition un environnement où la gestion des points de divergences peut être résolue. L'adoption du travail en ligne pour atteindre l'objectif escompté ne peut se faire du jour au lendemain. Il est donc nécessaire de soumettre cette implémentation à une phase de test avant de l'adopter. Les gestionnaires sont ainsi donc, appelés à être vigilants

et à adopter une attitude d'apprentissage continu des différentes expériences relevé de ce mode de fonctionnement. Comme tout processus, le télétravail connaît des manquements et des insuffisances. Compte tenu du caractère distanciel que revêt le cadre d'exercice de la tâche de travail qu'incombe aux employés dans le cadre d'une entreprise, la notion de contrôle de la part du supérieur hiérarchique n'est plus autant présente et ne joue plus autant son rôle que dans un mode de travail traditionnel. Felstead et al (2003) considèrent que le travail à distance met en cause la problématique de la supervision du travail.

1.3 LES CARACTÉRISTIQUES DU TÉLÉTRAVAIL

Dans la revue de la littérature, il a été observé que le télétravail ou le travail à distance bat son plein et a sa place dans tous les secteurs d'activités des entreprises. Au-delà de l'aspect de la performance organisationnelle sur laquelle cette étude s'articule, le télétravail est caractérisé et tient compte de plusieurs facteurs, notamment la localisation géographique dans lequel ce mode de travail est exercé, la technologie et l'accessibilité à la connectivité, la flexibilité du temps de travail que peut offrir ce mode de travail, les outils de communication et l'engagement collaboratif des travailleurs, la vision de la productivité, de la rentabilité et de la performance que l'entreprise a en fonction des objectifs qu'elle s'est fixés et des résultats qu'elle espère. Parmi les caractéristiques du télétravail, se cache également la recherche de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle par les travailleurs, une présomption de solitude dans l'exercice du télétravail quand le télétravailleur se trouve isolé d'un environnement sociable, des conditions sanitaires et ergonomiques demandant à ce que les travailleurs soient accompagnés et soutenus parfois dans le cadre de leur santé mentale et physique. Travailler à distance nécessite également d'avoir une formation et une intégration aux conditions et outils de télétravail, de connaître les accords et les politiques d'ordre

institutionnels et aux niveaux des entreprises permettant le télétravail, la mise en œuvre d'un système de gestion et de surveillance par les entreprises ou les gestionnaires dont les employés sont en télétravail, des compétences en gestion du temps, une culture d'entreprise favorisant ce mode de travail, une attitude de résilience des entreprises à toute épreuve et la continuité des activités ainsi que le respect de la législation et des réglementations qui régissent l'activité de l'entreprise et le télétravail.

Somme toute, plusieurs valeurs ajoutées du télétravail ont été recensées notamment la diminution des déplacements entre le lieu de travail et le domicile, une flexibilité importante en termes d'horaire de travail et de possibilité à mettre en place et à vivre la conciliation travail et vie personnelle (Ahmed et al., 2014 ; Neufeld et Fang, 2005 ; O'Keefe et al., 2016). Les employés sont moins disposés à démissionner de leurs postes de travail (Marx et al., 2021), ils manifestent aussi un investissement plus impactant envers l'entreprise (Masuda et al., 2017) et des performances significativement croissantes (Hadi et al., 2021).

Comme souligné plus haut, le télétravail intègre aussi des défis relatifs à la diminution considérable de la socialisation, une frontière, difficilement délimitable entre la vie privée et professionnelle et l'impératif d'un écosystème technologique et des conditions de travail convenable (Fauzi et De Lucques, 2022 ; Felstead et Henseke, 2017). Le télétravail peut emmener à la solitude, l'absence de soutien entre les employés et les gestionnaires (Ruiller et al., 2018), et des appréhensions de délaissement (Oakman et al., 2020). Compte tenu du fait que les personnes en télétravail ont l'habitude de faire moins d'effort physique (Fukushima et al., 2021), d'avoir une alimentation moins saine (Henke et al., 2016), et sont susceptibles de perdre la notion du temps quand ils sont dans

l'exercice de leurs fonctions à distance, il est remarqué une certaine négligence sur leurs états de santé, ce qui peut avoir des conséquences négatives (Ferreira et al., 2022).

Parmi les meilleures pratiques, on observe l'appui social nécessaire pour que le travailleur s'investisse plus et garde une certaine constance dans le travail (Pulido-Martos et al., 2021, Bentley et al., 2016). D'une certaine manière, l'entreprise est garant à certains niveaux des conditions de travail à distance et doit équiper le télétravailleur (Fauzi et Lucques 2022), vu qu'elle est aussi responsable des dépenses lorsqu'il y a des équipements à se procurer pour faciliter le travail à domicile (Carrizosa-Prieto, 2022). Il faut tenir compte d'un temps d'adaptation qu'il faut aux travailleurs et aux entreprises en phase de démarrage ou d'intégration du télétravail (Pordelan et al., 2022).

1.4 LES FONDEMENTS DE LA PERFORMANCE ORGANISATIONNELLE

La littérature effectuée dans le cadre de ce travail de recherche permet de faire la lumière sur les grands qualificatifs de la performance notamment : la performance sociale (Allouche et Laroche, 2005 ; Fabi et al., 2009), la performance organisationnelle (Arcand et al., 2004), la performance opérationnelle (Fabi et al., 2009 ; Faems et al., 2005), la performance environnementale (Hitchens et al., 2003), la performance économique (Brulhart et al., 2009), la performance financière (Allouche et Laroche, 2005 ; Brulhart et al., 2009 ; Faems et al., 2005 ; Maes et al., 2005 ; Sels et al., 2006) ; la performance comptable et boursière (Allouche et Laroche, 2005 ; Bughin et Colot, 2008), la performance humaine, commerciale et productive (Allouche et Laroche, 2005 ; Brulhart et al., 2009) et la performance globale ou non qualifiée (Blackburn et al., 2013 ; Fernhaber et Li, 2010 ; Gronum et al., 2012 ; Lonial et Carter, 2015 ; Maseda et al., 2015 ; Oswald et al., 2009, Pettersen et al., 2011, Saeed et al., 2014). Bien que ces sortes de performances

énumérées occupent de plus en plus de place dans la littérature, il est à retenir qu'ils ne sont pas les seuls.

Dans le cadre de la thématique de recherche, une attention particulière est portée sur la performance organisationnelle (Obloj et al., 2010 ; Perry-Smith et Blum, 2000). L'optimisation de la performance d'entreprise et de la compétitivité est le but premier de toutes les organisations. Les scientifiques spécialisés en management soutiennent que la performance organisationnelle est un facteur à ne pas négliger. L'énergie investie sur le marché, les clients et le capital définit la performance organisationnelle comme étant impérative pour la survie d'une entreprise contemporaine. Une organisation, selon les indicateurs de performance qu'elle dégage, peut avoir une idée sur sa santé globale et sa capacité à se faire une place sur le marché de l'offre et de la demande.

Selon la littérature, la performance organisationnelle est considérée comme étant l'ensemble des éléments qui la mesure et pas par ce qu'elle représente. Pour Georgopoulos et Tannenbaum (1957) ; la performance organisationnelle est similaire à l'efficacité organisationnelle et reflète l'évaluation de la manière dont une organisation en tenant compte de ses ressources limitées arrive à aboutir à des résultats avec peu d'effort de la part de son équipe. Yuchtman et Seashore (1967) quant à eux soutiennent que la performance organisationnelle résulte de la capacité d'une entreprise à utiliser son environnement afin d'obtenir et d'user des ressources limitées. Une organisation est dite performante quand le niveau de productivité, le degré de motivation et la satisfaction des parties prenantes sont élevés alors que le taux de roulement, les coûts et les intempéries au travail sont bas ou inexistantes (Warmington et al., 1977). Pour Porter (1986) ; la performance d'une organisation est caractérisée par l'aptitude de cette dernière à mettre en place des éléments de valeur au profit de sa cible. Le terme portant sur la performance

a été repéré au premier abord dans la littérature spécialisée. Selon Taouab et Issor (2019), les activités des petites entreprises sont d'habitude moins complexes, les mouvements de trésorerie représentent la dimension de la performance alors que dans les entreprises à grande échelle, la notion de performance est devenue d'une importance capitale compte tenu du fait que le but global était d'avancer si chaque partie prenante accompagnait l'organisation dans la mise en œuvre de ses objectifs principaux (Atkinson et al., 1997). Le système de la mesure de la performance est considéré comme étant un regroupement bien distinct et succinct de mesures financière ou non financière qui favorise le processus de prise de décision d'une entreprise en rassemblant, traitant et évaluant des données mesurables en lien avec les informations sur la performance (Gimbert et al., 2010).

Divers déterminants peuvent être distingués, entre les notions ayant un rapport avec les termes relatifs aux études organisationnelles et les auteurs ont orienté la performance organisationnelle sous diverses formes. D'après Bhatti et Razaq (2015), la performance organisationnelle est un terme dynamique qui retranscrit la fédération de facteurs financiers et non-financiers qui concourt à distinguer le degré d'objectifs et de résultats atteints (Lebas et Euske, 2002).

De même que les autres auteurs, Kaplan et Norton (1992) ont tenté d'approfondir leurs recherches sur la mesure de la performance. Ils ont nommé leur théorie Balanced scorecard (BSC). Selon ses auteurs, la BSC fédère beaucoup d'énergies en tant que stratégie comportant des mesures de performance financière et non financière pour venir en appui aux entreprises afin qu'ils puissent capitaliser sur leurs processus autant internes qu'externes. La mesure de la performance organisationnelle basée sur la BSC s'est rependue et est adaptable à tous les secteurs d'activité (Al-Najjar et Kalaf, 2012). Au regard des processus internes, après avoir évalué les outils d'aide à la prise de décision,

la performance doit être pondérée dans sa globalité afin de cibler les besoins de la cible dans l'objectif de créer de la valeur ajoutée (Kaplan et Norton, 1992). Le but premier pour Mendès et al. (2009) est de repérer la cible, le besoin et de définir son périmètre d'action par conséquent.

Au regard des processus internes des organisations, il est important d'assimiler le processus par lequel l'entreprise va créer de la valeur ajoutée (Maiga et Jacobs, 2003) et comment pourrait-elle proposer ses offres sur le marché (Kaplan et Norton, 2005). Ainsi donc, il est à retenir que les stratégies internes de l'entreprise sont visibles au travers de l'ensemble des activités et de l'impact de l'entreprise sur le marché conduit par les objectifs qu'elle s'est fixés (Pedro, 2004). La vision de l'innovation et du développement organisationnel tient compte d'un ensemble d'éléments incorporels à savoir les ressources humaines, le savoir-faire, et la culture de l'entreprise, dans la trajectoire de création de valeur pour l'entreprise (Sharma, 2009). Il est aussi primordial de miser sur la création des infrastructures, les systèmes de gestion et d'information, mais également dans les procédures de l'entreprise (Kaplan, 2012), afin de participer à l'expansion de l'organisation.

Dans une dynamique d'évolution des défis pour les organisations à répondre de leurs actes et prise de décision à leurs différents partenaires stratégiques, il s'est construit une littérature directionnelle dans le monde de l'entreprise. La notion de performance globale ou de performance organisationnelle a trouvé une place de choix. Ce terme est devenu à vrai dire la manifestation du développement à long terme (Acquier et Aggeri, 2015 ; Ivory et Brooks, 2018), équivalent à une conception du développement de l'organisation conforme aux défis de durabilité de l'entreprise, mais également à l'ensemble des dispositifs humains et naturels dans lequel elle se trouve.

Dans la littérature, c'est principalement la théorie des parties prenantes qui soutient que chacune des parties prenantes de l'organisation a le droit d'être traitée comme une fin en elle-même et non comme un canal afin d'aboutir à la satisfaction des autres parties prenantes (Evan et Freeman, 1988), que la performance globale de l'organisation tire ses soubassements conceptuels. Cette façon de faire demande une certaine redéfinition du sens de l'entreprise, qui est dans l'obligation de jumeler les intérêts des diverses parties prenantes afin de satisfaire leurs intérêts, au-delà uniquement de ceux qui détiennent une part de l'entreprise.

1.5 LA MESURE DE LA PERFORMANCE ORGANISATIONNELLE

La performance de l'organisation se doit d'être évaluée au regard de plusieurs indicateurs, jouant plusieurs rôles ainsi que des critères non financiers quantitatifs et/ou qualitatifs (Bansal, 2005 ; Hahn et al., 2010). Dans le temps, la performance organisationnelle tenait uniquement compte des indicateurs de mesure financiers qui étaient considérés comme objectifs, fiables et opérationnalisables. À ce jour, la performance organisationnelle ne peut se contenter uniquement de ses aspects. Elle est plus multidimensionnelle, et cela, malgré les challenges auxquels les scientifiques sont confrontés. Ainsi donc, la complexité de la concrétisation de certains types de performance ou les difficultés de compatibilité épistémologique des mesures de performance notées à divers niveaux sont routinières. En tenant compte de ce qui précède, Ittner et Larcker (1998) soutiennent qu'au cours des années quatre-vingt-dix, les modèles normatifs intégrant plusieurs aspects de la performance globale basés sur des descriptions de la performance assimilent des critères d'intégration et d'équilibre.

La mesure de la performance de l'organisation et l'amélioration de la qualité sont impératives à la recherche et à la croissance du travail (Baillard, 2019 ; Habtoor et

Alharbi, 2020 ; Farzianpour et al., 2011). L'un des rôles des gestionnaires est de veiller à l'atteinte de la performance de l'entreprise à tous les niveaux (Rasul et al., 2021 ; Kim et al., 2021). La performance organisationnelle est un terme vaste couvrant ce qu'une entreprise produit ou les services qu'elle offre (Tweedie et al., 2017 ; Posthuma et Campion, 2018 ; Arif et Akram, 2018). En d'autres mots, la performance organisationnelle fait appel à la manière dont la mission, les tâches et les différentes activités de l'entreprise sont mises en œuvre et à quel niveau de qualité (Chang et Huang, 2005 ; Ahmad et Ahmad, 2019). L'évaluation de la performance est l'un des challenges qui accaparent énormément l'attention des chercheurs et des dirigeants d'entreprise. Plusieurs auteurs se sont penchés sur la question de l'évaluation de la performance organisationnelle et son bien fondée dans les entreprises (Marr et Schiuma, 2003 ; Bourne et al., 2018 ; Goshu et Kitaw, 2017).

L'évaluation de la performance organisationnelle est une mesure efficace et indispensable à la gestion des ressources, car non seulement elle s'assure que les objectifs de l'organisation sont atteints de manière optimale, mais aussi que les intérêts des employés et de la société soient valorisés 14 A 16 (Cooke et al., 2022 ; Boxall et Huo, 2021 ; Ercanto et Eyupoglu, 2022). La volonté de l'organisation de s'accroître et d'avoir des employés talentueux exige un système d'évaluation efficace (Daharat et al., 2022 ; Thomas et al., 2021).

TABLEAU 1.0 : Synthèse de quelques mesures de la performance organisationnelle

Mesures / Facteurs	Explications
Rentabilité financière	Mesure des bénéfices réalisés par rapport aux coûts et aux investissements.

Productivité	Mesure de l'efficacité avec laquelle les ressources sont utilisées pour produire des biens et services .
Qualité	Mesure de la conformité aux normes et aux attentes de qualité des produits ou services.
Satisfaction client	Mesure du degré de satisfaction des clients par rapport aux produits ou services offerts.
Innovation	Mesure de la capacité de l'organisation à innover et à introduire de nouveaux produits, services, ou processus.
Performance environnementale	Mesure de l'impact environnemental des opérations de l'organisation.
Performance sociale	Mesure de l'impact social de l'organisation, y compris la responsabilité sociale des entreprises, la diversité et l'éthique.
Efficacité opérationnelle	Mesure de la capacité de l'organisation à atteindre ses objectifs opérationnels de manière efficace.

Interprétation des éléments de la mesure de la performance organisationnelle

La rentabilité financière intègre la profitabilité. La rentabilité financière évalue le niveau de rentabilité d'une organisation, en comparant les bénéfices réalisés avec les dépenses et les investissements engagés. Une entreprise rentable dégage des bénéfices après avoir couvert ses coûts, ce qui est essentiel pour sa pérennité. La rentabilité financière intègre également la croissance. Une rentabilité solide permet à une organisation de réinvestir ses bénéfices dans sa croissance, que ce soit par le développement de nouveaux produits, l'expansion de ses activités ou l'acquisition de nouvelles ressources. La rentabilité financière tient compte des investissements de l'organisation. Une organisation capable de générer un retour sur investissement élevé est considérée comme performante. La solvabilité fait partie de la rentabilité financière de l'organisation et contribue à évaluer l'aptitude de l'organisation à respecter ses obligations financières, en s'assurant qu'elle dispose de suffisamment de liquidités pour couvrir ses dettes. Somme toute, la rentabilité financière mesure la capacité d'une organisation à générer des bénéfices, ce qui en fait une composante essentielle de l'évaluation de sa performance.

La productivité est une mesure clé de la performance organisationnelle, car elle évalue l'efficacité avec laquelle une organisation utilise ses ressources pour produire des biens et services. La productivité d'une organisation peut se voir à travers l'utilisation efficace des ressources. Une productivité élevée signifie que l'organisation obtient un rendement maximal de ses ressources, qu'il s'agisse de main-d'œuvre, de matériaux, d'équipements ou de temps. Cela favorise l'optimisation des coûts. La rentabilité accrue est observable à travers la productivité. En effet, une meilleure productivité se traduit généralement par des coûts de production plus bas, ce qui améliore la rentabilité de

l'organisation. En produisant davantage avec les mêmes ressources, une entreprise peut augmenter ses marges bénéficiaires. La compétitivité sur le marché traduit d'une part la productivité de l'organisation. Les organisations les plus productives ont un avantage concurrentiel sur le marché, car elles peuvent offrir des produits ou des services de meilleure qualité à des prix compétitifs. Cela leur permet de gagner des parts de marché et de fidéliser les clients. La productivité de l'organisation émane aussi de la satisfaction des employés. Une meilleure productivité peut contribuer à la satisfaction des employés en réduisant le stress lié à la surcharge de travail et en offrant des opportunités de développement professionnelles. En résumé, la productivité est un indicateur fondamental de la performance organisationnelle, car elle mesure l'efficacité globale de l'organisation dans l'utilisation de ses ressources pour atteindre ses objectifs.

La qualité est une composante essentielle de la performance organisationnelle, car elle évalue la capacité d'une organisation à fournir des produits ou des services conformes aux normes et aux attentes des clients. Le critère « qualité » au sein d'une organisation se remarque à travers la satisfaction des clients quant aux produits et aux différentes attentes clients, ce qui conduit à une fidélisation des clients et à des recommandations positives. Une réputation de qualité renforce également la confiance des clients dans la marque de l'organisation. La qualité assure à l'organisation la conformité aux normes et réglementations en vigueur. La qualité est une mesure essentielle de la performance de l'organisation, car elle impacte directement la satisfaction des clients, la rentabilité, la réputation de la marque et la conformité aux normes, tout en favorisant l'efficacité et l'innovation.

La satisfaction client est une mesure clé de la performance organisationnelle, car elle évalue le degré de contentement des clients par rapport aux produits ou services de

l'organisation. Une satisfaction élevée contribue à la réussite de plusieurs manières. Des clients satisfaits sont susceptibles de rester fidèles à l'organisation. Ce niveau de satisfaction peut se communiquer de bouche à oreille, ce qui génère des opportunités commerciales pour l'organisation. Ainsi, des coûts affectés au développement de stratégies de fidélisation client sont optimisés. La satisfaction des clients solidifie la réputation de la marque et l'organisation fait de moins en moins face à la gestion des plaintes. La mesure de la satisfaction client permet d'identifier les points faibles et les domaines à améliorer.

L'innovation est fondamentale dans la mesure de la performance organisationnelle, car elle permet de se démarquer de la concurrence. Les organisations innovantes sont mieux positionnées pour identifier et exploiter de nouvelles opportunités de croissance. L'innovation permet aux organisations de répondre efficacement aux besoins changeants des clients en proposant des solutions novatrices et adaptées. L'innovation ne se limite pas aux produits et aux services. Elle peut également se manifester dans les processus internes de l'organisation. Les organisations axées sur l'innovation encouragent une culture d'entreprise dynamique et créative, favorisant ainsi l'engagement des employés et la rétention des talents. L'innovation permet aux organisations de s'adapter rapidement aux changements du marché, aux nouvelles technologies et aux évolutions réglementaires. L'innovation peut générer de la valeur pour les différentes parties prenantes de l'organisation.

La performance environnementale est une mesure importante de la performance organisationnelle, car elle évalue l'impact des activités d'une organisation sur l'environnement. Une performance environnementale solidifie l'engagement de l'organisation envers la responsabilité sociale et éthique, ce qui renforce sa réputation et

sa légitimité aux yeux des parties prenantes. Une performance environnementale efficace garantit que l'entreprise respecte les lois et les réglementations environnementales en vigueur, ce qui réduit le risque de sanctions et de litiges. La mise en œuvre des pratiques environnementales durables peut permettre de réduire les coûts liés à la consommation d'énergie, à la gestion des déchets et à la conformité réglementaire. Une performance environnementale efficace contribue à atténuer les risques liés aux catastrophes environnementales, aux pénuries de ressources et aux changements climatiques, ce qui protège les actifs et les intérêts de l'entreprise. L'adoption de pratiques environnementales durables stimule l'innovation en encourageant le développement de technologies, de produits et de processus respectueux de l'environnement.

La performance sociale est une composante importante de la performance organisationnelle, car elle évalue l'impact d'une entreprise sur la société dans son ensemble. La performance sociale démontre l'engagement d'une entreprise envers la responsabilité sociale des entreprises. Une performance sociale efficace prend en compte les besoins et les intérêts de toutes les parties prenantes. Elle se reflète aussi dans les conditions de travail offertes aux employés. La performance sociale positive favorise la diversité et l'inclusion au sein des organisations, aussi, les organisations socialement performantes s'engagent dans leurs communautés locales. Une performance sociale repose sur une communication ouverte et transparente à tous les niveaux.

L'efficacité opérationnelle est une mesure clé de la performance organisationnelle, car elle évalue la capacité d'une organisation à utiliser efficacement ses ressources pour atteindre ses objectifs opérationnels. L'efficacité opérationnelle garantit que les ressources de l'entreprise, telles que la main-d'œuvre, les matériaux et les équipements, sont utilisées de manière optimale pour minimiser les gaspillages et

maximiser la productivité. Une meilleure efficacité opérationnelle permet de réduire des coûts de production, d'administration et de logistiques, ce qui améliore la rentabilité de l'entreprise. Des processus efficaces et bien organisés augmentent la productivité des employés, ce qui permet de produire davantage en moins de temps et avec moins d'efforts. L'efficacité opérationnelle réduit les délais de productivité, de livraison et de mise sur le marché, ce qui permet de répondre plus rapidement aux demandes des clients et de rester compétitifs sur le marché. Des processus opérationnels efficaces contribuent à améliorer la qualité des produits ou services en réduisant les défauts et les erreurs, ce qui renforce les satisfactions des clients. Une organisation efficace est capable de s'adapter rapidement aux changements du marché, aux fluctuations de la demande et aux opportunités émergentes, ce qui garantit sa pérennité et sa compétitivité. Des processus efficaces contribuent à réduire les risques opérationnels liés aux erreurs, aux retards et aux inefficacités, ce qui renforce la stabilité de l'entreprise.

Ces mesures sont mises en œuvre conjointement pour donner une image complète de la performance organisationnelle.

CHAPITRE : 2

FONDEMENTS THÉORIQUES : DÉFINITIONS CONCEPTUELLES

Dans ce chapitre, nous aborderons la définition des mots-clés en rapport avec la thématique de ce mémoire de recherche. Il est vraiment primordial de commencer par comprendre les bases et les termes afin de mieux appréhender le sujet. Pour ce faire, des notions telles que le télétravail, la performance, l'organisation, le mode de travail, l'influence seront définies afin d'apporter plus de lumière dans ce travail scientifique.

2.1 LE TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail est un terme assez large et ne s'arrête pas uniquement à la définition communément utilisée. Toutefois, les principaux critères qui encadrent le télétravail intègrent l'option de travailler à distance dans un espace différent du siège physique de l'entreprise et l'utilisation de certains outils technologiques et logiciels (Nakrosiene et al., 2019). Cette organisation du travail peut se traduire également dans des termes comme « travail à distance » ; « travail virtuel » ; « travail à domicile » et « télétravail » (Messenger et Gschwind, 2016).

Le télétravail peut être considéré comme étant une démarche ayant pour but de se mettre à la disposition, du travail à distance via les technologies de l'information et de la communication sous trois catégories distinctes : le télétravail sur site fixe, le télétravail mobile et le télétravail flexible (Garrett et Danziger, 2007). Selon le domaine juridique, le télétravail est vu comme une démarche réglementée d'affectation du travail à distance par le biais des technologies de l'information et de la communication évitant donc aux travailleurs de se rendre sur le site de l'entreprise (Nilles, 1975). Cette organisation du

travail a été dénommée « travail à domicile » selon Kraut (1989), travailler dans un environnement flexible, travailler sans se déplacer (Bélanger et al., 2013) et faire du travail à distance selon Errichiello et Pianese (2016).

La mise en œuvre du télétravail intègre l'utilisation d'un logiciel de télécommunication sur une machine connectée à internet, et la densité de travail de l'employé est fournie à distance depuis les locaux de l'organisation (Gajendran et Harrison, 2007). Le télétravail a besoin pour ce faire d'une infrastructure technologique personnalisée pour le jumelage poste de travail à distance, la planification du travail, le contexte de préparation d'un partenariat approprié en termes de systèmes d'information, dynamisme dans la collaboration technologique y compris les dispositifs de support portant sur les applications de télétravail, les équipements de téléphone mobile, les ordinateurs portables et l'internet sans câble, la mise à disposition d'accès sécurisé aux données et aux systèmes, la connectivité Internet du lieu distant, la préparation de l'entretien de l'équipement utilisé, et un système informatique afin de surveiller les processus de télétravail (Téo et al., 1998).

Le télétravail c'est-à-dire tous les modes d'organisation du travail devenu réalisable via les technologies de l'information et de la communication et qui favorisent l'accomplissement du travail hors des locaux habituels de l'entreprise a fait son éclosion depuis plusieurs années maintenant. Il convient de se souvenir qu'en 1877, le président de la Boston Bank avait fait implémenter une ligne téléphonique entre la banque et son domicile afin de pouvoir travailler à distance (Gibson et al., 2002). Néanmoins, la facilité de possession des nouvelles technologies, notamment Internet, les logiciels et les systèmes de communication mobile, l'allègement d'utilisation de ceux-ci, de même que leurs faibles coûts ont participé à rendre indispensable ce mode d'organisation du travail.

La mise en œuvre du télétravail nécessite aussi le fait que les gestionnaires soient disposés à l'idée d'accorder une certaine marge de liberté à leurs employés quant à l'organisation de leurs activités de travail quotidiennes, aux missions et aux projets qu'ils doivent gérer convenablement (Vayre et Delfosse, 2019).

Une étude faite par Polycom (spécialiste de la visioconférence) en 2017 auprès de 25 000 personnes à travers 12 pays parmi lesquels 2300 personnes ont été interviewées en France avait par le passé démontré que la confiance et l'autonomie accordée par le supérieur hiérarchique contribuaient à une amélioration de la productivité de l'employé en télétravail. Une autre étude faite par observation du télétravail et de l'ergostressie (Obrgo) en 2018 allait dans le même sens : 86 % des interviewés remarquaient une croissance de la productivité (77 % en 2012) et 84 % en augmentation de la qualité du travail fourni (70 % en 2012).

TABLEAU 2.0 : Quelques définitions du télétravail

Auteur (s), Publication, Année	Terme	Définition
Miele et Tirabeni (2020, Vol. 14 n° 6, p. e 12795)	Télétravail / Travail à distance	Capacité à participer virtuellement à des réunions et à travailler à domicile la plupart ou tout le temps / Utilisation des TIC pour le travail effectué en dehors des locaux de l'employeur
Allen et al. (2015, Vol. 16 n° 2, p. 40-68)	Télétravail	Transfert de travail aux salariés visant à atténuer les problèmes de circulation et à réduire la consommation d'énergie
Alizadeh (2009, Vol. 2 n° 3, pp. 195-213)	Télétravail	Travailleurs qui travaillent à domicile – ou dans un centre communautaire local – pendant une partie de leur semaine de travail et utilisent les télécommunications comme lien avec leur bureau ou leurs clients.

Mihhaïlova (2009, Vol. 4 n° 1, p. 80-93)	Travail virtuel	Une forme de travail dans laquelle les TIC sont utilisées pour la communication entre collègues
Haddadet et al. (2009, Vol. 17 n° 2, p. 124-133)	Travail à la maison	Le travail spatio-temporel varié (VST) est défini comme lorsqu'au moins 30 minutes de travail continu ont lieu à domicile et sur le lieu de travail habituel au cours d'une journée donnée.
Peters et van der Lippe (2007, Vol. 18 n° 3, pp. 430-447)	Télétravail	Travail à domicile ou à distance pendant (au moins une partie) des heures de travail contractuelles des salariés souvent, mais pas nécessairement, médiatisé par les technologies de l'information (TI)

Plusieurs définitions ont été affectées au télétravail et aux expressions dérivées de ce mode de travail au regard de la littérature. Pour Miele et Tirabeni (2020), le télétravail s'inscrivant toujours dans la dynamique du travail exécuté à distance transcrit la capacité à participer de manière virtuelle à des rencontres et à travailler depuis le domicile la grande partie du temps grâce aux technologies de l'information et de la communication pour la tâche de travail exécuté loin des bureaux de l'entreprise pour laquelle on est employé. Allen et al. (2015), renchérissent en considérant que le télétravail est le transfert du travail aux employés avec pour objectif de diminuer les challenges de distribution et de consommation d'énergie.

Les travailleurs qui effectuent leurs tâches de travail de chez eux ou dans un espace communautaire, partiellement durant leur semaine de travail et usent des télécommunications comme canal pour rester en contact avec leur client et leurs bureaux appliquent le télétravail (Alizadeh, 2009). De même, compte tenu du fait que le télétravail est mis en œuvre virtuellement, Mihhaïlova (2009) considère que le travail virtuel est une technique de travail dans laquelle les technologies de l'information et de la

communication sont utilisées pour favoriser la communication entre les différents employés. La plupart du temps effectué depuis le domicile, Haddadet et al. (2009) tentent de prouver que le travail à la maison est le style de travail tenant compte du temps et de l'espace varié est perçu comme quand lorsqu'au moins 30 minutes de travail sans relâche sont effectuées à domicile et sur le lieu de travail en tenant compte du lieu de travail traditionnel au cours d'une journée donnée.

Peters et van der Lippe (2007) rajoutent que le télétravail est aussi considéré comme le travail à domicile ou le travail à distance pendant au moins une partie des heures de travail contractuelles des salariées, habituellement, toutefois, pas forcément par le canal des technologies de l'information et de la communication.

2.2 LA PERFORMANCE ORGANISATIONNELLE

Une organisation, ayant pour but de minimiser ses coûts et de maximiser son profit, aspire à atteindre une certaine performance. La performance à laquelle l'entreprise aspire est conditionnée par son organisation, ses stratégies décisionnelles, les ressources et capacités dont elle dispose et dont elle fait usage pour atteindre ses objectifs. Au sein d'une entreprise, il existe plusieurs sortes de performance. La performance est une expression à laquelle on peut associer différentes définitions. Selon Steers (1975), la notion de la performance revient plusieurs fois dans la littérature portant sur les firmes, mais il existe toujours une certaine ambiguïté quant à la vraie compréhension de ce que ce terme veut dire.

À la notion de performance organisationnelle, l'on associe le plus souvent des concepts comme : la productivité, le rendement, l'économie, le succès et l'efficacité. Compte tenu du fait que la performance peut être vue sous différents angles, dans le cadre de ce travail, la présente recherche s'articule autour de la performance financière.

Les indicateurs financiers occupent une fonction importante dans l'estimation de la performance d'une entreprise. Pour Chen et Shimerda (1981), dans le temps, la littérature a prouvé à plusieurs reprises l'importance de cet indicateur. Zeller et al. (1996) affirment que les ratios financiers permettent d'analyser la rentabilité de l'entreprise, de déterminer sa liquidité, de prédire son avenir, d'apprécier sa concurrence et de présager le déclin éventuel de l'entreprise.

Comme mentionné par Desreumeaux (1998, p. 142) : « le thème de la performance tient une place importante dans l'analyse organisationnelle. » Les caractéristiques de la performance peuvent participer au succès de l'entreprise si elles sont efficacement déterminées. Néanmoins, elles atteignent le but uniquement quand elles sont bâties en fonction de l'organisation, de la stratégie et de l'affectation des pouvoirs décisionnels. Plus le niveau de performance auquel on aspire est défini clairement, plus les parties prenantes sont plus engagées à leur niveau à fournir plus d'efforts pour que l'objectif soit atteint (Bouquin, 2001).

La performance organisationnelle fait appel à des successions de changements dans l'organisation. Le changement dans les organisations occupe une place importante tant dans le contexte de la recherche scientifique que dans le cadre du management des entreprises (Pettigrew et al., 2001). Afin de parvenir à l'atteinte des buts organisationnels, les entreprises doivent développer leurs aptitudes à intégrer le changement afin de pouvoir rester en cohérence avec les différents changements qui surviennent et être prêt, même à provoquer ses changements (Hamel et Prahalad, 1995 ; Eisenhardt et Martin, 2000). Cet état d'esprit impactera à moyen et à long terme la performance organisationnelle positivement.

Le concept de la performance d'entreprise dans la littérature peut être soutenu par une multitude de recherches qualitatives qui essaient de distinguer les différentes formes, conférant ainsi à la notion de performance d'entreprise, un caractère polymorphe. Tout de même, l'adjectif qualificatif de ces performances varie d'un auteur à un autre. La difficulté réside ainsi dans l'absence de consensus autour de ces qualificatifs, dont les composantes se composent partiellement, avec pour répercussion, des assemblages d'indicateurs différents selon la typologie adoptée. Ainsi, l'indicateur de productivité est vu comme un élément constitutif de la performance organisationnelle pour certains et comme une composante de la performance opérationnelle pour les autres.

TABLEAU 3.0 : Analyse des dimensions de la performance.

Analyse de la performance		
Dimension de la performance	Monde de rattachement	Items (vocabulaire, grammaire)
La performance est économique et financière	Marchand	Concurrence, argent, prix, valeur, vendable, profit
La performance se caractérise par l'obtention d'une légitimité et la capacité à mobiliser les ressources externes	De l'opinion	Légitimité, communication, convaincre, influencer, capter, réputation, rendu-compte
La performance se caractérise par la recherche d'utilité sociale, par le respect de la loi, des procédures	Civique	Rassembler, représenter, solidarité, besoin de la population, intérêt collectif
La performance se caractérise par la recherche d'une efficacité organisationnelle	Industriel	Bon fonctionnement, exactitude, qualité des services, rigueur, efficacité, mise en œuvre, optimisation
La performance se caractérise par la recherche d'une satisfaction des	Domestique	Famille, communauté, protection, confiance, génération, hiérarchie, bienséance, relation personnelle

salariés, une importance accordée à la dimension RH		
Rejet de la performance	De l'inspiration	Utopie, insolite, émotionnel, singularité, inutile, pas d'intérêt rejet de la mesure et du quantifiable

Source : Gulliver, 2016

Selon la littérature, la performance de manière générale est vue sous plusieurs formes et à différentes interprétations. En analysant la performance, l'on est capable de l'évaluer économiquement et financièrement. Dans le cadre d'une organisation, pour évaluer la performance sur le volet économique et financier, les indicateurs de prix, l'estimation de la concurrence, le gain généré par l'entreprise permettent d'affecter une valeur marchande à la performance. Selon l'opinion publique, la performance se distingue de par l'accréditation d'une forme de légitimité et l'aptitude à rassembler les ressources externes. La plupart du temps, selon l'opinion ; la réputation, l'influence, et la communication sont des indicateurs de performance. Pour les citoyens, pour ce qui a trait à ces droits, à ses devoirs à son rôle dans la vie civile, les termes comme représentativité, solidarité, intérêt collectif sont synonymes de performance. Civiquement, la performance est distinguée par la quête d'utilité sociale, par le respect des réglementations et des procédures. L'organisation d'un point de vue purement industriel ou manufacturier considérerait la performance comme l'aspiration à une efficacité organisationnelle en portant une attention particulière à la qualité des services offerts, à une bonne mise en œuvre du fonctionnement des opérations et à l'efficacité. Conscient, du fait que la performance se définit aussi au sens large et communautaire, elle intègre aussi la hiérarchie. Dans les organisations, elle est palpable par la recherche de l'assouvissement des travailleurs qui est une variable très importante pour la direction des ressources humaines, car les employés sont les premiers acteurs de la performance organisationnelle.

Par contre, le refoulement de la performance peut être dû au manque d'inspiration des acteurs de la performance dans l'organisation manifestée par des émotions et des habitudes de singularité au lieu du collectif.

TABLEAU 4.0: Quelques définitions de la performance à appliquer à l'organisation

Auteur (s), Publication, Année	Termes	Définitions
Bourguignon, A. (1998, p. 537-553, V2)	La performance	La performance est qualifiée comme la réussite de réalité subjective et dépendante des représentations internes de la réussite dans l'entreprise
Carriere, J. B. (1999, p. 301-325)	La performance	La performance n'est rien d'autre que l'évolution de l'entreprise ou son agrandissement.
Boyer, M. (1999, vol. 12, n° 3, p. 59 – 80) ; J.-P. Mamboundou (2003, p. 35-54)	La performance	La performance peut se résumer à l'idée de réussite ou de succès de l'entreprise
Notat, N. (2007, p. 72)	La performance	La performance est définie comme un constat officiel enregistrant un résultat accompli à un instant T, toujours en référence à un contexte, à un objectif et un résultat attendu, et ce quel que soit le domaine.
Azan. W, (2007, n° 171/2, p. 15-30)	La performance	La notion de performance est réduite à l'idée de développement

Source : Zineb Issor (2017)

La performance organisationnelle étant la forme de mise en œuvre des efforts impliquant un certain résultat dans les organisations, regorge plusieurs définitions. Selon A. Bourguignon (1998), la performance est décrite comme le succès des éléments subjectifs et reliés à des perceptions internes en lien avec l'atteinte des objectifs de l'entreprise.

La performance pour J.-B. Carriere (1999) au regard de l'organisation est purement et simplement l'atteinte de l'ascension, de la croissance et de l'expansion à laquelle elle aspire. Boyer (1999) et Mamboundou (2003) décrivent brièvement la performance comme étant la conception d'un certain accomplissement ou de la réussite d'une entreprise. Dans les organisations, la performance est le fait de prendre acte officiellement de l'accomplissement d'une prouesse à un moment précis et ceci en étant en lien avec un contexte, un but et un résultat espéré, et ce, peu importe le domaine (Notat, 2007). Quant à Azan (2007), dans les organisations, il considère la performance comme étant l'idée d'évolution, de croissance ou de succès.

Dans le contexte des organisations et des entreprises, il est connu qu'il faut performer afin d'assurer la perpétuité et la survivance de son organisation en augmentant considérablement son avantage concurrentiel, en cette ère marquée par une concurrence rude sur le marché. Ainsi, la notion de performance dans les organisations peut être considérée comme étant le degré d'accomplissement des résultats par rapport aux investissements engagés et aux ressources consommées. La performance des organisations se base principalement sur l'efficacité et l'efficience.

Par rapport à l'efficacité et à l'efficience, Bourguignon (1997) a répertorié la définition de la performance dans le domaine de la gestion en trois sens distincts notamment :

- En premier lieu, la performance-succès : c'est quand la performance représente le succès. En effet, dans les organisations, cette variable comporte un jugement de valeur, au regard d'un référentiel, qui traduit le succès du point de vue de la personne qui observe.

- En second lieu, la performance-résultat : ce sens fait appel au résultat d'une action. L'estimation ex post des résultats obtenus sans jugement de valeur.
- Pour finir le dernier sens de la performance-action : la performance peut transcrire une action ou la mise en exercice d'un savoir qui n'est qu'une potentialité.

2.3 LIEN ENTRE LE TÉLÉTRAVAIL ET LA PERFORMANCE ORGANISATIONNELLE

D'après Redmond (2015), la théorie de l'échange social postule qu'il y a un gain commun pour les employeurs et les employés dans un contexte de travail à distance. Dans ce cadre spécifique, le bien-être des travailleurs et des organisations revêt d'une importance capitale (Cropanzano et al., 2017). D'une part les employés sont les metteurs en œuvre du télétravail ; ce qui permet à l'organisation à son tour de refléter une certaine productivité. Dans la mise en œuvre du télétravail, les organisations espèrent un gain en termes de valeur ajoutée.

Différents éléments comme les facteurs individuels et contextuels, la culture organisationnelle, les indicateurs de performance, l'adaptation au changement, la communication et la collaboration permettent de tisser le lien entre le télétravail et la performance organisationnelle. Les stratégies de gestion du télétravail jouent un rôle important dans l'optimisation de ces aspects pour améliorer la performance globale de l'organisation.

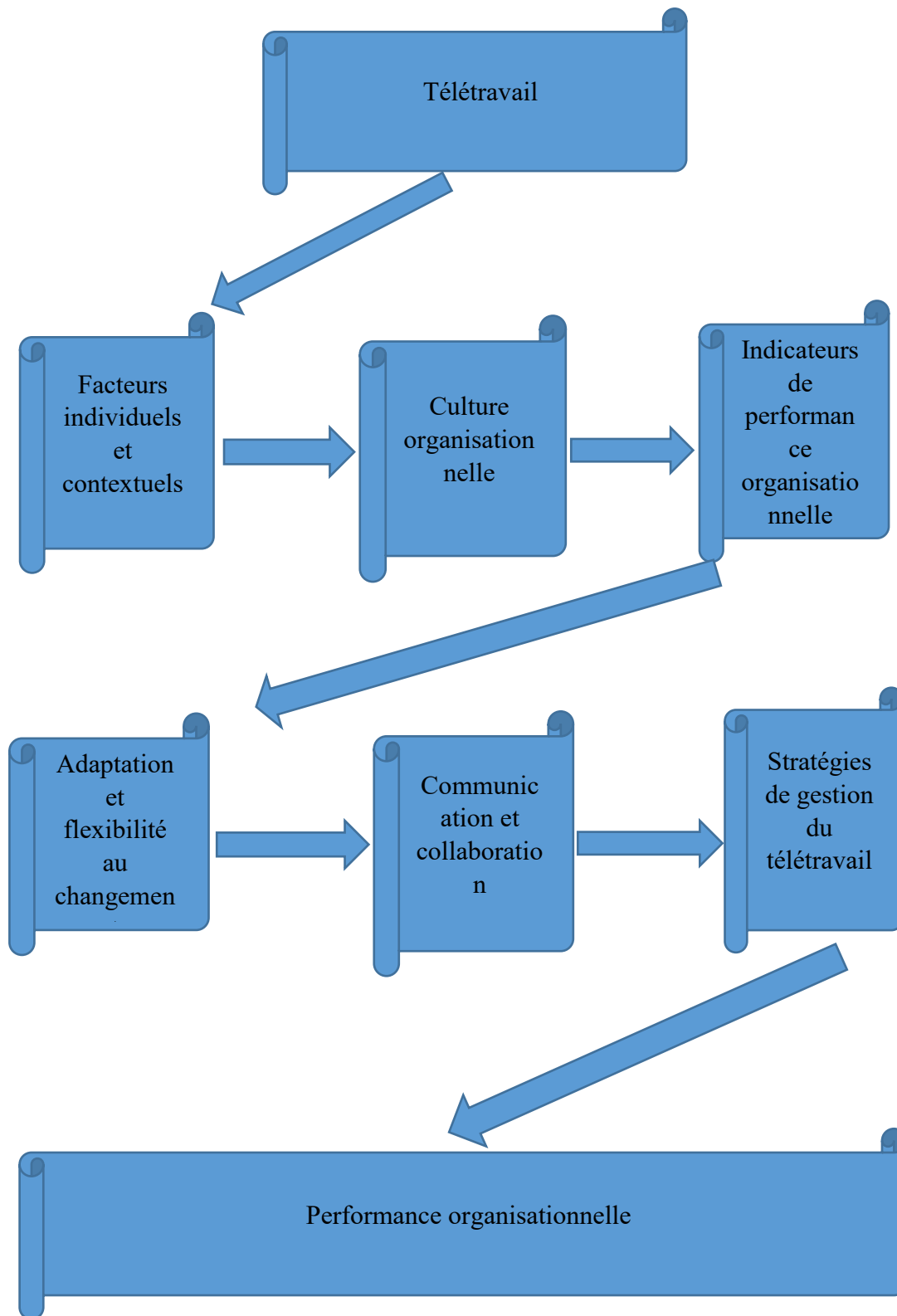


Figure 1 : Illustration du lien entre le télétravail et la performance organisationnelle

CHAPITRE 3

CADRE MÉTHODOLOGIQUE

La méthodologie de recherche adoptée dans le cadre de cette étude se base sur une analyse systématique de la littérature. Une revue systématique est une revue de la littérature qui suit un processus rigoureux, transparent et reproductible et qui tente d'identifier, de sélectionner, d'évaluer d'analyser et d'intégrer de manière systématique et complète les résultats de la recherche sur une thématique spécifique (Transfield et al., 2003). Les approches systématiques sont aujourd'hui grandement considérées comme les canaux les moins biaisés et les plus rationnels pour résumer les résultats de recherche et comme un outil puissant qui met à la disposition les meilleures connaissances disponibles sur un sujet de recherche (Fox, 2005).

Les étapes d'une analyse systématique sont les suivantes (Transfield et al., 2003; Hemsley-Brown et Sharp, 2003) :

- Définition d'une question de recherche claire et précise ;
- Définition des critères d'inclusion et d'exclusion ;
- Ciblage des études pertinentes ;
- Sélection des études en fonction des critères d'inclusion et d'exclusion ;
- Évaluation de la qualité des articles sélectionnés,
- Résumé et intégration des résultats des articles sélectionnés ;
- Interprétation des résultats d'une analyse systématique.

Compte tenu du fait que notre recherche s'articule autour des aspects organisationnels et s'intéresse à la détermination de l'impact du télétravail sur la

performance organisationnelle des entreprises, l'étude présente intègre la place qu'occupent les nouvelles technologies de l'information et de la communication dans ce processus. Dans la sélection des écrits pouvant inspirer la recherche, l'étude actuelle à veiller à la sélection des documents ou de sources validées par les pairs, pertinentes, à la renommée des auteurs cités et consultés. Bien que la problématique du télétravail soit d'actualité, il est non négligeable de situer l'impact qu'à ce mode de travail sur la performance organisationnelle. Étant donné que le mode de travail impliqué dans le cadre de cette recherche s'articule autour des technologies et tient compte de tous les secteurs d'activités, le champ d'étude de la recherche est ouvert.

La revue systématique a couvert la période allant de 2004 à 2023. Une stratégie consistant à effectuer une recherche électronique systématique en mobilisant des chaînes de mots-clés en français et en anglais a été appliquée. La recherche documentaire s'est effectuée à partir de principales banques de données pertinentes pour le domaine de recherche. L'outil de recherche Sofia, le Medline with full text, Google scholar, Cairn.Info, Scopus, ABI/ Inform Collection, Taylor & Francis online, Business source complète, ont été explorées. Le recours aux banques de données ainsi que les connaissances de recherche concernant les termes propres au sujet ont permis d'affiner la stratégie de recherche documentaire. Les mots-clés suivants ont été utilisés pour chacun des concepts : 1) Télétravail : (“Working from home” OR “ Remote work” OR “Work abroad”) ; 2) Performance : (“Yield” OR “ Performance” OR “Productivity” OR “Efficiency” OR “ Profit”) ; 3) Performance organisationnelle : (“Organization performance” OR “Company yield” OR “Firm efficiency” OR “Firm accomplishment” OR “organization profit”) ; 4) Entreprise : (“Organization” OR “Company” OR “Firm”) ; 5) Influence : (“Impact” OR “Effect”) ; 6) Mode de travail : (“Work mode” OR “Work style” OR “Working channel”).

Tous les résultats de recherche pour chacun de ces concepts ont été croisés au moyen des opérateurs booléens. À partir de la lecture des résultats de recherche, les articles ou documents pertinents ont été repérés. Cette étape a permis de constituer une revue de la littérature. La consultation de littérature s'est faite via les documents d'orientations et les publications sur les sites d'organismes reconnus. Pour être inclus dans la revue systématique, un article doit s'articuler autour du télétravail et la performance organisationnelle, qui doit être évaluée par les pairs, doit être publiée entre 2004 et 2023. Tout autre article ou source d'information ne respectant pas ces bases et les normes dans le cadre de la recension des articles en vue d'une revue systématique sont exclus (Kumar, 2016 ; Broeck et al. (2005).

Le travail présent se propose d'aborder des points importants. Cette approche consistera à évoquer le télétravail, la place des nouvelles technologies de l'information et de la communication dans les entreprises, la notion de la performance organisationnelle ainsi que l'enjeu relatif au choix du mode de travail dans les entreprises.


Dans le cadre de la revue de littérature systématique, rigoureuse et ayant des données secondaires à disposition, il a été mené la tâche laborieuse et méthodique qui a conduit à la classification pointilleuse de 9308 articles, les réduisant à une sélection de 80 articles pertinents. Cette démarche a nécessité la mise en œuvre de trois grandes étapes fondamentales, chacune revêtant une importance capitale dans le processus de classification des publications. Cela dit, il a fallu s'inspirer de plusieurs articles et revues scientifiques expliquant comment mener à bien chaque partie de la méthodologie.

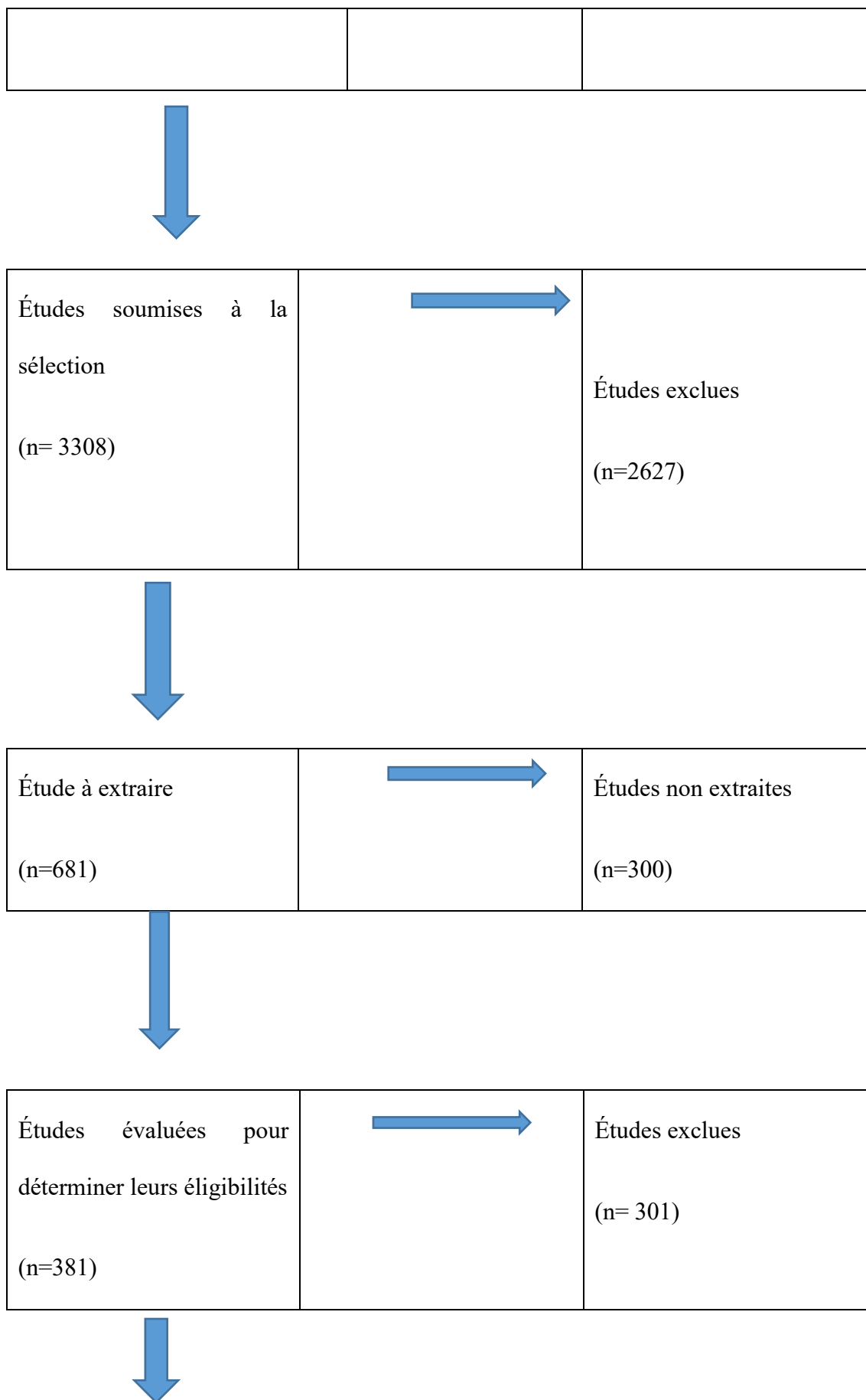
Après l'obtention des articles, dans un premier temps, il a fallu procéder à l'étape préliminaire de préanalyse, visant à établir une méthodologie solide et cohérente en vue de traiter la quantité importante de données bibliographiques.


Une fois la préanalyse faite, il a été important d'entamer l'analyse de contenu des articles présélectionnés. Cette étape cruciale consistait à lire avec beaucoup d'attention chaque article, à extraire les informations pertinentes et à les classer en fonction de leur contenu.

Pour finir, une analyse thématique a été réalisée afin de regrouper les articles en fonction des thématiques émergentes et des questions de recherche spécifiques qui sont explorées dans le cadre de cette recherche. Cette étape a impliqué la recherche de similarités, de connexions et de motifs récurrents parmi les articles sélectionnés.

TABLEAU 5.0 : Épuration des données

<p>Fiches trouvées dans les bases de données (n= 9308)</p> <p>ABI / Inform collection (n=5392)</p> <p>Business source complete (n=1592)</p> <p>Cairn.Info (n=53)</p> <p>Google scholar (n=10)</p> <p>Medline with full text (n=21)</p> <p>Scopus (n=12)</p> <p>Taylor & Francis online (n=189)</p>		<p>Doublons éliminés (n=6000)</p>
---	---	-----------------------------------



Étude incluse dans la revue (n=80)		
---	--	--

Interprétation et commentaire de l'épuration des données

Dans le cadre de ce travail de recherche et afin de collectionner la littérature pouvant enrichir ce mémoire, une épuration minutieuse des écrits scientifiques a été faite. Les principales bases de données notamment ABI / Inform collection, Business source complète, Cairn.Info, Google scholar, Medline with full text, Scopus, Taylor & Francis online consultées ont permis d'identifier 9 308 documents scientifiques ayant directement ou indirectement un lien avec la thématique de recherche. De l'ensemble de cette documentation, la base de données ABI/Inform collection a permis d'identifier 5 392 éléments, la base de données Business source complète a fait ressortir 1 592 écrits scientifiques, la base de données Cairn.Info a permis de déceler 53, Google scholar comportait au total 10, Medline with full text regorgeait 21, Scopus a fait ressortir 12 et Taylor & Francis online a permis d'identifier 189.

Parmi 9 308 articles identifiés au départ dans les différentes bases de données citées plus haut se trouvaient des informations qui étaient répétées deux à trois fois dans la même base de données. Il a été repéré 6000 doublons qui ont été éliminés afin d'avoir un meilleur résultat de recherche.

Après l'élimination des doublons, 3308 études ont été soumises à la sélection. Une nouvelle épuration a permis d'exclure 2627 études, car ces derniers ne respectaient pas

les critères d'inclusion qui ont été fixés dès le début dans l'optique de structurer la recherche.

Suite à cette étape, de 681 données restant, 300 études n'ont pas été extraites, car elles n'entraient pas dans la ligne directrice de ce travail de recherche.

Sur la base des études restantes au vu de l'épuration, 381 écrits scientifiques ont été évalués pour déterminer leurs éligibilités. Sous le regard avisé des pairs, 301 études ont été exclues, car elles ont été considérées comme peu pertinentes et en définitive, 80 études ont été prises en compte dans le cadre de ce travail de recherche.

3.1 PREANALYSE

3.1.1 CODAGE ET CLASSIFICATION DES PUBLICATIONS

Le processus de codification des articles et revues scientifiques nécessite plusieurs étapes dont la première est de faire une revue de la littérature approfondie afin de repérer les constructions et les systèmes de codification pertinents et fiables (Kaplan et al., 2020).

Le classement des thèmes est utilisé dans le but de parvenir à identifier et à organiser les publications. Il a été nécessaire de faire usage du codage qui est un processus itératif de catégorisation et de triage des données. Ces codes ont pour représentation des catégories qui ont contribué à faire le résumé, la synthèse et l'organisation des sujets émergents (ElAlfy et al., 2020).

Dans le parcours de sélection des publications, la démarche a été de faire l'identification si l'intitulé, le résumé, et les mots-clés de chaque publication comportaient des termes clés (définis dans le chapitre précédent notamment : le *télétravail*, la *performance*, l'*organisation*) et des résumés appropriés. Ainsi, la

classification thématique des articles a été utilisée afin d'organiser les publications identifiées (Kumar, 2016).

L'étape première de la classification des thèmes a été de repérer les sujets principaux des contenus publiés. Comme recommandé, cette étape a été effectuée en faisant une lecture des introductions, des synthèses et des conclusions des articles ciblés afin de parvenir à la compréhension des élémentaires (Lehmans, 2013). Par exemple, dans le cadre de ce travail de recherche, il a été impératif de repérer les publications en lien avec les modes de travail, la gestion de la performance organisationnelle, les outils favorables à l'adoption du télétravail ainsi que les nouvelles technologies de l'information et de la communication qui sont le biais de travail dans le cadre d'espèce. L'étape suivante a consisté à classer les publications en fonction des thématiques qui se distinguent.

Le classement des thèmes en fonction des publications en mettant en lumière les sujets d'actualité qui ont une certaine crédibilité a permis de procéder à un tri rationnel, sélectionnant ainsi uniquement les articles en cohérence avec le thème traité. Ainsi, l'on prend le soin d'éviter les biais, les digressions ou les éventuelles déviations au principal thème.

3.1.2 ÉPURATION DE LA BASE DE DONNÉES INITIALE

Dans l'optique d'assurer la fidélité et l'exactitude des informations, l'assainissement des données est un élément primordial. Ce cheminement implique le repérage et la correction des erreurs de données. Dans le but de conduire le processus de nettoyage des données correctement et efficacement, Broeck et al. (2005) recommandent d'associer une stratégie de suppression des données dans les protocoles d'étude. Il est crucial de donner la primeur aux bonnes pratiques de nettoyage des informations, car elles sont impératives dans la transcription des résultats valides. La démarche de nettoyage des

données joue un rôle important dans l'utilisation des informations, car elle cherche à repérer et à rectifier toutes les inexactitudes observables dans la base de données.

Le but est de diminuer ou d'éradiquer toute influence potentielle que ces erreurs peuvent avoir sur les résultats d'une étude (Broeck et al., 2005). Il s'agit d'une procédure impérative dans la présente étude afin d'éviter des conclusions erronées (Bhandarie, 2021).

Le processus d'assainissement des données est délicat et comporte plusieurs étapes à savoir le traitement des observations bancales au préambule, la rectification des erreurs et la suppression des données inexacts (Stefanski, 2022).

Selon Ibarrera, (2020) ; le processus implique l'extirpation des informations répétées, fausses ou manquant de clarté afin de peaufiner l'efficacité et la précision des analyses précédentes. Ainsi, l'assainissement des données a été fait manuellement dans le but de soustraire les doublures par exemple.

L'épuration de la base de données principale a favorisé la fiabilité des publications qui étaient comprises dans la revue de la littérature. Cela a participé à la précision, à l'adéquation à l'acuité globale de la recherche en permettant de se focaliser sur les publications les plus utiles pour les objectifs spécifiques.

3.1.3 FINLISATION DU CORPUS DES PUBLICATIONS DE L'ÉTUDE

La construction d'un répertoire finalisé de publications de recherche qualitative intègre une démarche systémique, ce qui est une initiative difficile. Cela implique la réalisation d'une analyse des thèmes, l'évaluation de la qualité des études et le classement des sujets au sein du corps du travail. L'évaluation de la thématique est un procédé fondamental de l'analyse qualitative qui tient compte de la diminution des données. Pour

Paillé et Muchielli (2021), cette étape implique de la méticulosité et du sens du détail de la part de la personne qui fait l'analyse parce que cela implique un jumelage d'un nombre important d'informations maniable et ayant un sens. Cette démarche peut nécessiter l'identification de modèles, de tendances et de sujets fréquents dans les données (Paillé et Mucchielli, 2021).

Il est impératif d'évaluer le sérieux et l'exactitude des études impliqués dans le corpus. Dans la démarche d'examen, il est judicieux de porter un regard particulier sur différents aspects. Il serait important de notifier que des études de moindre qualité ont le pouvoir de biaiser les résultats de l'analyse et, par déduction, de donner des conclusions erronées (Dano et al., 2004). Le parcours de choix des critères d'inclusion des publications dans la rédaction académique et une variable d'une importance énorme et doit être structuré avec une attention particulière. Pour cela, différentes conditions peuvent être utilisées afin de choisir les publications éligibles afin de les inclure dans le corpus de la littérature académique.

Pour finir, le corpus de publication terminé a été partagé avec la coordination de ce travail de recherche et il a été discuté des choix et des motifs portant sur l'inclusion ou l'exclusion de certaines publications. L'expertise et l'expérience de la direction de ce travail ont permis de valider le corpus de publications et cela a été d'une grande valeur ajoutée.

Les différents échanges avec les différentes parties prenantes dans ce travail de recherche ont été pour la solidification du corpus de publication, ainsi que de veiller au fait que la sélection des publications ou informations recueillies correspondait aux exigences académiques et participeraient de manière considérable à la recherche.

3.2 ANALYSE DE CONTENU

3. 2.1 LECTURE DES ARTICLES

Dans le but de bien appréhender et d'intégrer les informations tirées d'articles scientifiques, une démarche particulière est importante. Cela devient beaucoup plus capital dans les domaines académiques et scientifiques où le dispositif peut être complexe et inondé de terminologie technique. Au premier abord, Fenley recommande de faire une évaluation rapide de l'article en vue de recueillir une meilleure compréhension de son contenu et de sa construction. Cela peut être effectif en lisant le titre, le résumé et en parcourant brièvement les en-têtes de section, les figures, les graphiques ou les tableaux. Cette analyse préliminaire concourt à la détermination de la pertinence de l'article pour sa recherche ou son étude (Fenley, 2021).

Dans l'optique d'assimiler et de comprendre totalement un article, plusieurs étapes doivent être abordées. L'auteur propose une démarche précise dans le but de parvenir à la compréhension des contenus. Les lecteurs doivent (a) distinguer le but premier de l'article et les principaux axes des arguments présents, (b) construire des liens avec d'autres connaissances qu'ils ont déjà acquises sur la thématique, (c) comprendre le matériel donné, (d) faire le lien entre les informations incorporées dans l'article avec toutes connaissances passées qu'ils peuvent détenir sur le sujet (Cruz et Tántia, 2015).

Assimiler les termes et les informations passées dans les articles scientifiques est nécessaire pour leur mise en application dans les efforts de recherche. Ainsi donc, il est primordial d'évaluer scrupuleusement les aspects spécifiques des écrits, y compris l'évaluation des arguments et l'accent mis sur la langue descriptive et les verbes choisis dans le but de cerner le message souhaité par l'auteur (Saricoban, 2002).

3. 2.2 ANALYSE DE CONTENU

L'analyse scientifique des articles est une démarche impérative dans le but de comprendre et de traduire les informations que ces articles exposent. Il s'agit pour ce faire d'une évaluation impartiale du corps de l'article en se basant sur des arguments logiques et pertinents.

Le but premier est d'évaluer la qualité de la recherche et d'assimiler l'impact et la signification de ses conclusions. La première étape de cette évaluation revient à faire une lecture sérieuse de l'introduction de l'article scientifique. Cette étape permet globalement d'avoir une vue d'ensemble sur la thématique abordée, du contexte dans lequel il a été soumis à une étude et à l'objectif de l'étude. Cela peut aussi donner une vue des procédés utilisés et des résultats espérés. Par la suite, il est important de cibler le problème auquel l'article tente de répondre ou la question à laquelle elle recherche une réponse. Ces informations sont la plupart du temps énumérées dans l'introduction ou dans la revue de la littérature.

L'assimilation de cet enjeu est impérative afin de jauger la pertinence et la valeur ajoutée de l'étude. L'analyse repose avant tout sur le contenu de l'article principalement sur la méthodologie utilisée, les objectifs poursuivis et les hypothèses de travail formulées. La démarche méthodologique fournit un avant-goût de la démarche utilisée dans le but de dérouler la recherche alors que les objectifs et les hypothèses de recherche offrent un aperçu des résultats de l'étude. De plus, il est important d'estimer la rigueur de l'article. Pour ce faire, un contexte d'analyse caractérisé par la rigueur peut s'estimer d'une importance majeure (Tanti et al., 2010).

3. 2.3 VALIDATION FINALE DU CORPUS DE PUBLICATION DE L'ÉTUDE

L'étape ultime de la recherche académique est la validation principale de l'ensemble des publications produites au cours de l'étude. Cette phase tient compte d'une démarche systémique afin de certifier de la fiabilité et de la validité des informations recueillies et analysées. Tout au long de la recherche, plusieurs interrogations ont été exposées dans le corpus et différentes avenues sont considérées dans le cadre de l'analyse méthodologique finale (Thiault et Malingre, 2022). C'est en réalité un parcours intrinsèque qui s'opère tout au long de l'étude et implique une attention permanente pour assurer la véracité et la validité des résultats (Fornel et Verdier, 2018).

L'exploration thématique est une démarche qualitative, efficace qui nécessite la diminution des informations. L'analyse est chargée de repérer, d'analyser et de rapprocher les sujets actuels dans les données. Ce parcours implique d'habitude de condenser un nombre important d'informations en quelques thèmes clés qui répondent à la question de recherche.

L'étape première de cette analyse consiste à lire attentivement l'introduction de l'article scientifique. Cette partie donne la plupart du temps une vue d'ensemble du sujet de recherche, le cadre dans lequel il est étudié et le but de l'étude. Elle peut aussi fournir des informations sur la méthodologie utilisée et les résultats escomptés. Ensuite, il est nécessaire de cibler la problématique que l'article cherche à résoudre ou la question qu'il cherche à répondre (Paillé et Mucchielli, 2021).

Toutefois, il est nécessaire de préciser que la validation du corpus doit être basée sur un argument quantitatif soutenu par des preuves. Eu égard à cela, les preuves quantitatives, comme les statistiques, les chiffres, les pourcentages ou toute autre donnée

quantifiable, doivent être considérées dans le processus de validation. L'usage des preuves quantitatives peut permettre de solidifier les arguments qualitatifs et de bâtir une base forte pour l'analyse finale (Loye, 2018). De plus, il est nécessaire de reconnaître qu'une méthodologie systématique et pointilleuse est impérative afin de valider l'ensemble du corpus de publication.

3.3 ANALYSE THÉMATIQUE

3.3.1 LECTURE APPROFONDIE DES ARTICLES RETENUS

Quand il est question d'un guide de lecture complet pour les articles choisis, l'auteur de l'article explique qu'il y a plusieurs étapes importantes qui doivent être suivies. Le lecteur doit commencer par le titre, le résumé et les conclusions au premier abord. Si ce dernier fait le choix de parcourir l'intégralité de l'article, les aspects importants de l'article peuvent être parcourus de manière systématique de façon efficace et efficiente. Une démarche pertinente et structurée est présentée pour lire et explorer des articles publiés dans les revues scientifiques. Dans l'optique de débiter, la première étape consiste à lire le titre et le résumé de l'article. Cela donne une vue d'ensemble sur la thématique abordée dans l'article et des axes pertinents que l'auteur essaie de mettre en avant. Le titre et le résumé d'un article sont les premiers annonceurs du contenu, du contexte et de la pertinence de l'article par rapport à la recherche ou l'étude. Ils annoncent subtilement la question de recherche, la méthode, les résultats et les conclusions. Par conséquent, une lecture et une assimilation approfondies du titre et de la synthèse des articles sont importantes pour une évaluation préalable. L'étape d'après consiste à analyser les sections dédiées aux résultats et aux discussions de la recherche dans l'article (Tanti et al., 2010). Il faut assimiler que c'est primordial de s'organiser et de rendre cohérent le format de l'article pour faciliter la lecture. Cela fait appel à la construction de

l'article de façon logique et structuré, en démarrant par une introduction nette, accompagné par le corps de l'article et en finissant par une conclusion fondée. Cette aventure aide le lecteur à suivre le fil de la pensée de l'auteur et à s'approprier du message principal de l'article (Blanchet et Chardenet, 2011).

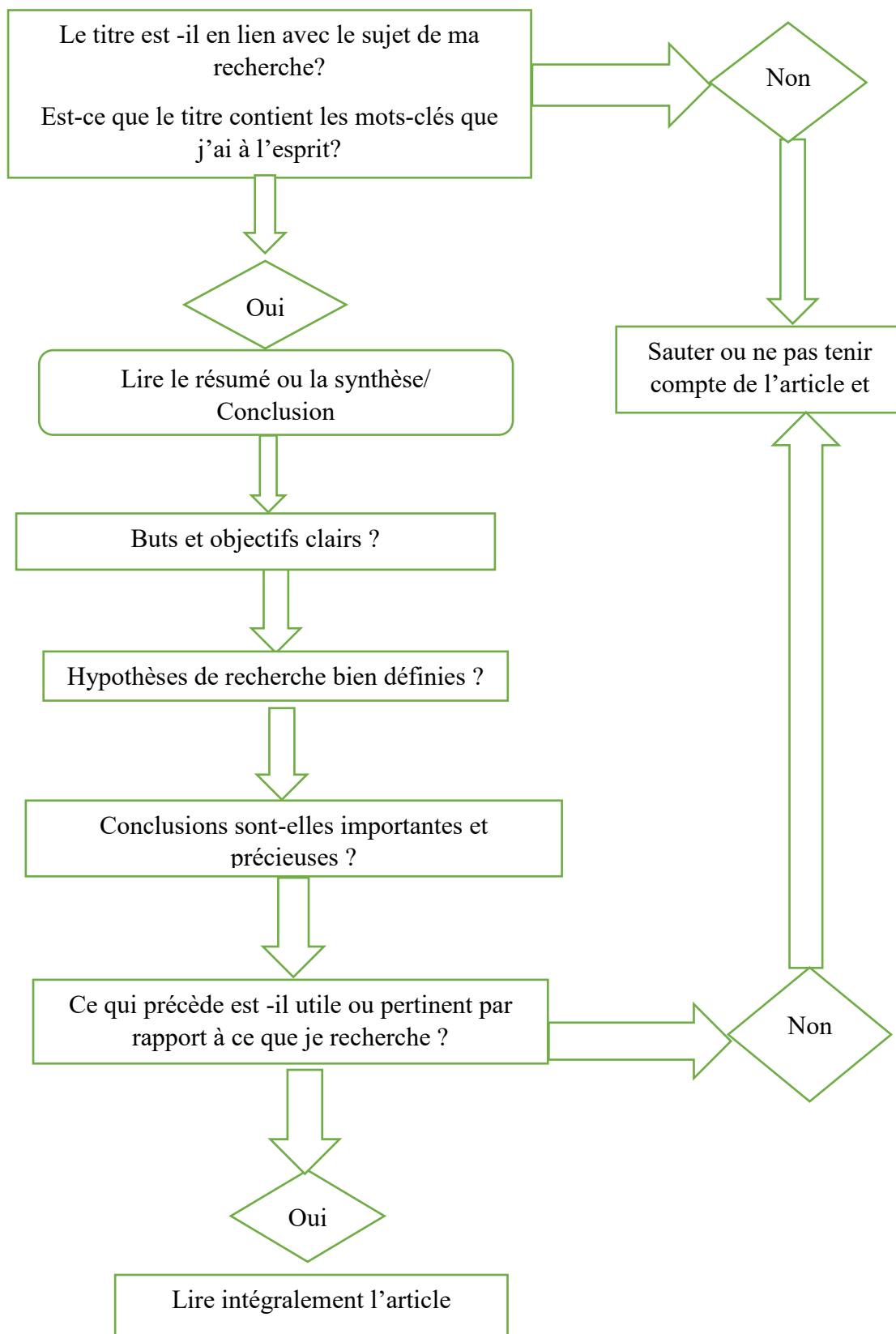


Figure 2 : Illustration d'un schéma de lecture (inspiré par Sudha et Nageswara Rao Siddhartha, 2013)

Commentaire et interprétation de la Figure 2: Illustration d'un schéma de lecture (inspiré par Sudha et Nageswara Rao Siddhartha, 2013)

compte tenu du nombre important des articles ou écrits scientifiques qui sont repérés dans le cadre de ce travail de recherche, il est important d'asseoir une stratégie de lecture afin de parvenir à faire le tri, l'exclusion ou l'intégration de ses articles dans le cadre de la présente recherche.

Dans le cadre de la recherche scientifique, plusieurs stratégies ou méthodologies de lecture et de sélection des articles ont été proposées. Toutefois, dans le cadre de la réflexion autour de la thématique de « l'analyse de l'influence du télétravail sur la performance organisationnelle des entreprises », le processus de lecture des articles a été inspiré par Sudha et N. R. Siddhartha, 2013.

En effet, en recensant les articles, il a été important au premier abord de se poser la question suivante : « Le titre, est-il en lien avec le sujet de ma recherche ? Est-ce que le titre contient les mots-clés que j'ai à l'esprit ? » Partant de ces deux questions préliminaires, deux choix s'offrent pour la continuité. Soit la réponse à ces questions est affirmative ou infirmative.

Dans le cas d'une réponse affirmative, la réflexion se poursuit. Il a été important dans ce cadre de prendre le temps et le soin de lire le résumé ou la synthèse de l'article au premier abord suivi de la lecture de la conclusion de l'article. Si cette première lecture captive notre attention, la phase suivante est de chercher à lire les buts et les objectifs de l'article afin de voir si ces derniers ont été énumérés de manière claire. Ensuite, il est recommandé de vérifier si les hypothèses de recherche ont bien été définies dans l'article. Cette observation va donner suite au lecteur afin qu'il soit en mesure de discerner si les

conclusions de recherche de l'article qu'il a en sa disposition sont importantes et précieuses dans le cadre de sa recherche. Arrivées à ce stade, les conclusions de recherche ont permis de se poser la question de savoir « si ce qui précède est -il utile ou pertinent par rapport à ce que je recherche ? ». Ainsi, donc, si la réponse est positive, une lecture intégrale de l'article est faite afin de pouvoir se faire un meilleur jugement du contenu.

En début de lecture d'un article, après s'être posé la question « Le titre est -il en lien avec le sujet de ma recherche? Est-ce que le titre contient les mots-clés que j'ai à l'esprit ? », si la réponse est négative, il est judicieux de prendre la décision de ne pas tenir compte de l'article et de passer au suivant.

3.3.2 PRODUCTION DE NOTES DE LECTURE DE CHAQUE ARTICLE

L'émission des notes de lectures a été une étape importante afin de mieux cerner chaque article, en approfondissant l'analyse des arguments, des résultats et des implications retranscrites par l'auteur. Ces notes ont également facilité la mise en lumière des données extraites de diverses sources, facilitant ainsi une approche critique et raisonnée de la littérature scientifique sur le sujet étudié.

Selon Northedge (2005) ; dans le but de maximiser l'efficacité de la prise de notes pendant la lecture des articles scientifiques, il est important de garder une certaine prise de conscience du contexte plus vaste dont le texte est extrait. Les notes elles-mêmes doivent être claires et concises, capturant le fondement du document (Cook et Dupras, 2004). Pour Boyd et Bloxham (2007), une simple doublure du contenu doit être évitée à la faveur d'une assimilation plus exhaustive du matériel. Les termes clés, les faits et chiffres pertinents et la terminologie peu traditionnelle doivent être consignés (Siegler et al., 2010). Ainsi donc, l'auteur soutient qu'une prise de note efficace a besoin de se reposer sur le but du document, une évaluation de ses arguments et l'usage stratégique de

la surbrillance pour porter une attention particulière sur les mots-clés (Dixson, 2012). Le parcours de prise de note doit être construit avec une stratégie de recherche à l'esprit, comportant une compréhension approfondie du sujet de la recherche, la formulation des questions importantes et la détermination d'objectifs réalisables (Punch, 2006). Pour finir, l'évaluation du document doit aller au-delà de son contenu pour intégrer une évaluation de son organisation, de sa structuration et de ses idées principales (Burns et Snow, 1999). Aussi, il s'avère nécessaire de reconnaître l'objectif poursuivi par l'article, les méthodologies utilisées pour la recherche et les résultats obtenus (Crawford et Luka, 2002). Tout en parcourant les données, il est primordial de prendre note des sources de référence, des implications de la recherche et des déductions faites (Stein et Graham, 2020). Par conséquent, cette étape méthodologique a largement aidé à développer une analyse d'ensemble et cohérente de la problématique abordée, tout en renforçant la rigueur et le sérieux du travail de la recherche académique.

En exemple d'illustration, voici ci-dessus, une note de lecture d'une publication.

TABLEAU 6.0 : Note de lecture

Composantes	Évaluation
Titre	Impact du télétravail sur l'innovation des entreprises
Auteur(s) (année)	Jimmy MERLET et Nicolas POSSING Année : 2020
Objectifs de l'étude	Le but de cet article est d'analyser l'impact du télétravail sur l'innovation des entreprises au travers d'une étude sur des données d'enquête en venant en complément aux travaux de Taskin et Brideoux (2010) qui avaient un intérêt pour le transfert des connaissances dans un contexte de télétravail.

<p>Présentation de la méthodologie</p>	<p>La méthodologie de l'étude propose un modèle estimé qui expose les hypothèses de recherches, notamment celle de la démarche du télétravail qui a un effet positif sur la probabilité d'innovation au niveau des produits et des procédés. Le modèle estimé propose aussi une analyse de l'impact des déterminants d'une démarche de télétravail sur l'innovation de produits et de procédés. La méthodologie de l'étude fait aussi appel à la méthode économétrique qui explique les notions d'innovation de produits, de procédés et de télétravail. L'endogénéité est intégrée dans l'approche méthodologique pour faire des test et simulation et les variables de contrôles ont été jointes à la méthodologie pour vérifier les hypothèses et les différents résultats atteints.</p>
<p>Description des résultats</p>	<p>Les résultats de la recherche abordent différents points.</p> <p>En premier, l'estimation de l'innovation produite, procédé et télétravail. Les résultats exposent un impact positif et important d'une démarche de travail à distance sur la probabilité d'innover un produit. En revanche, une structuration du télétravail n'a pas d'influence sur la capacité d'innover en procédés. Les résultats ont été pour l'affirmation de l'hypothèse portant sur le fait que la démarche du télétravail a un effet positif sur la probabilité d'innover au niveau des produits. Toutefois, l'hypothèse portant sur le rapport ente le télétravail et l'innovation de procédé n'a pas pu être confirmée.</p> <p>En second, les déterminants de l'innovation étant des variables prises en compte dans le cadre de la recherche ont permis d'arriver à un résultat qui se justifie par le besoin de faire avancer les modes de production en rapport avec les attentes relatives aux normes ISO. L'innovation reflétée ne dépendant pas du secteur d'activité, les données montrent un impact positif du domaine industriel sur l'innovation des procédés.</p> <p>Par la suite, les déterminants d'une démarche du télétravail entraînent des résultats qui donnent du poids à la littérature marquant l'importance de la flexibilité au sujet de l'instauration du télétravail.</p> <p>Pour finir, la relation entre le télétravail et l'innovation permet d'aboutir au fait qu'il est non négligeable de concéder une certaine polyvalence aux travailleurs et de la possibilité d'avoir des accès aux sources de données de l'entreprise à distance dans une démarche de répercussion positive du télétravail sur l'innovation produite. Ainsi donc, tant au regard de l'organisation que celui du travailleur à distance, le télétravail peut éveiller ou susciter de nouveaux produits ou services.</p>

<p>Identification des contributions de l'article</p>	<p>Ce travail de recherche va constituer une bonne base ou une bonne source de référence quant aux sujets portant sur la relation entre une démarche du travail à distance de façon temporaire et l'innovation technologique qui demeure peu abordée dans la littérature.</p> <p>La totalité des résultats observés dans le cadre de ce travail de recherche participe à mieux concevoir le lien entre la structure du télétravail et l'innovation précisément sur les axes communs. Cet article fait la lumière sur le fait que les caractéristiques du télétravail vont aussi se prêter à l'innovation.</p>
<p>Limites et avenues de recherche futures</p>	<p>L'article présent malgré l'importance de la thématique qu'il souligne comporte certains manquements. Cette étude présente un exemple comportant plus d'ouverture favorisant une meilleure compréhension du rapport entre le travail à distance et l'innovation tout en rétrécissant les variables qui ne sont pas remarquables.</p> <p>Il serait intéressant de diagnostiquer l'avancement de certaines variables à long terme dans le but d'analyser le déploiement d'une démarche de télétravail et pouvoir réfléchir sur son impact sur la possibilité d'innover.</p>
<p>Commentaire critique</p>	<p>« L'impact du télétravail sur l'innovation des entreprises » est un article d'un intérêt particulier, car il fait appel aux innovations organisationnelles qui sont une des caractéristiques les plus importantes pour les entreprises en quête de performance. L'objectif de cet article étant basé sur des données d'enquête en venant en complément à une étude précédente portant sur le transfert des connaissances dans un contexte de télétravail à matière à apporter du neuf à la littérature. La méthode de recherche même si elles tiennent compte de différentes variables de la thématique, elle fait appel à des méthodes difficilement compréhensibles pour le lecteur à travers les variables économétrique et endogène. Les résultats de recherche viennent renforcer la littérature, car l'innovation des produits, de procédé et la démarche de télétravail ont été expliqués clairement et les aspects de convergences et de divergences ont été ressortis de telle sorte à ce que le but de la recherche soit abouti. Cet article, s'intéressant à la relation entre la démarche du télétravail de façon occasionnelle et l'innovation organisationnelle qui est moins abordée dans la littérature, vient non seulement donner du poids aux recherches effectuées par Taskin et Brideoux (2010), mais aussi soutenir la littérature apportant une valeur ajoutée aux références en ce qui concerne la thématique de l'article. Les limites de recherches ne font qu'offrir une opportunité aux chercheurs afin d'accroître l'étendue de la recherche à d'autres périmètres ou cadres.</p> <p>Cet article rappelle l'importance des innovations organisationnelles dans un contexte de télétravail et des outils comme les technologies de l'information et de la communication dans ce procédé.</p>

3.3.3 ANALYSE THÉMATIQUE

L'analyse thématique est une méthode de recherche qualitative qui intègre l'identification, l'analyse et l'interprétation des modèles de signification (thèmes) dans les données qualitatives. Dans le cadre de l'analyse des articles scientifiques, l'analyse thématique peut être utilisée dans le but de décomposer un corpus d'études en ses différents éléments constitutifs de base, favorisant ainsi une assimilation plus profonde des problèmes principaux, des tendances et des modèles émergents dans les données. L'analyse thématique regorge de plusieurs étapes. La première étape est la familiarisation avec les données. Cela intègre une lecture approfondie des articles scientifiques, en prenant des notes et en soulignant les passages clés. La seconde étape est de repérer les thèmes initiaux. Ces thèmes peuvent être fondés sur les objectifs de recherche, les questions de recherche, ou ils peuvent être intégrés de façon organisée à partir des données. Une fois les thèmes principaux ciblés, le processus de thématisation démarre. C'est l'activité principale de la méthode d'analyse de thème, nécessitant la transposition d'un corpus donné en un certain nombre de sujets ou de catégories (Paillé et Mucchielli, 2021). Cette étape tient compte d'une réflexion analytique et une traduction de la part du chercheur. L'étape suivante est la revue des thèmes. Ceci tient compte d'un suivi de la pertinence des thèmes repérés en lien avec les données et les objectifs de recherche. Les thèmes peuvent être peaufinés, fusionnés, scindés ou exclus lors de cette étape.

3.4 JUSTIFICATION DU CHOIX DE LA MÉTHODOLOGIE PAR RAPPORT À D'AUTRE MÉTHODE DE RECHERCHE

Dans le cadre de ce travail de recherche, le choix d'une analyse systématique se justifie par plusieurs éléments. En effet, l'analyse systématique apporte plusieurs avantages distincts par rapport à d'autres méthodes de recherche.

- Exhaustivité et exhaustivité des données : Une analyse systématique regroupe toutes les preuves pertinentes à disposition sur la thématique, garantissant ainsi une vue d'ensemble complète et approfondie de la littérature existante. Cela réduit les biais de sélection et offre des bases solides pour les conclusions.

- Réduction des biais : En utilisant des protocoles stricts pour le choix et l'évaluation des études incluses dans le cadre de la recherche, une approche systématique minimise les biais potentiels, comme la préférence de l'auteur ou la sélection sélective des études.

- Synthèse des preuves : Une analyse systématique favorise la synthèse des résultats de multiples études souvent avec des méthodes statistiques adéquates, fournissant ainsi des estimations globales plus précises et fiables des effets d'un traitement ou d'une intervention.

- Identification des lacunes dans la recherche : En examinant de manière exhaustive les preuves existantes, une analyse systématique permet d'identifier les lacunes dans la recherche et de mettre en lumière les domaines nécessitant plus d'investigation.

- Base pour les recommandations : Les approches systématiques sont souvent utilisées pour formuler des recommandations ou à titre d'information pour les recommandations formulées dans d'autres recherches, car elles fournissent une évaluation solide des preuves disponibles sur la problématique.

Somme toute, il est important de souligner le fait que le choix d'une approche systématique n'est pas fait de manière hasardeuse. Étant une méthode qui synthétise de manière rigoureuse et méthodique toutes les preuves disponibles sur une thématique

donnée, elle répond aux objectifs de recherche. Contrairement à d'autres méthodes de recherche qui peuvent être plus exploratoires ou quantitatives, une analyse systématique suit un protocole strict pour identifier, évaluer et résumer les études pertinentes, souvent en utilisant des critères prédéfinis. Cela permet d'avoir une vue d'ensemble complète et fiable des données disponibles sur la thématique.

CHAPITRE 4

ANALYSE DESCRIPTIVE

4.1 RECENSION DES MOTS-CLÉS AFFILIÉS À LA RECHERCHE

Dans le cadre de ce travail de recherche, au-delà des mots-clés notifiés dans la méthodologie de recherche, certains mots-clés ont permis grandement de pouvoir explorer de fond en comble la thématique. Même si tous les mots-clés ont été pour l'exploration de la thématique, certains mots-clés avaient une plus grande fréquence que d'autres. En effet, les mots-clés comme : Télétravail, Travail à domicile, COVID-19, Performance perçue par les employés, Leaderships, Bien-être, Satisfaction, Productivités, Performance au travail des employés, Performance, L'équilibre travail-vie, Environnement de travail, Engagement organisationnel ; revenaient le plus souvent et avaient une forte présence dans les termes clé favorisant l'exploration de la thématique. Toutefois, les mots-clés comme : Amélioration des performances, Avantages du télétravail, Collaboration d'équipe, Comportement, Comportement productif, Comportement organisationnel, Culture, Dimensions organisationnelles, Dynamique d'équipe perçue, Économie numérique, Efficacité, Efficacité de l'entité, Employés, Employés virtuels et satisfaction des employés, Engagement des employés au travail, Environnement de travail hybride, Évaluation des performances, Flexibilité du travail, Gestion de la technologie, Innovation, La durabilité de la main-d'œuvre, Leadership électronique, Leadership électronique perçu, Leadership et soutien organisationnel, Leadership transformationnel, Main-d'œuvre hybride, Méta-analyse, Modèle de lieu de travail hybride, nouvelles normes, Performance adaptative, Performance d'équipe virtuelle, Performance économique organisationnelle, Performance organisationnelle,

Performance professionnelle, Productivité du travail, Productivités personnelles et organisationnelles, Qualité de vie, Rapports travail/« hors travail », Résultats organisationnels, Roulement du personnel, Sphère professionnelle, Structures organisationnelles, Style de leadership, Technologie de l'information et de la communication, Technologie digitale, Technologie mobile, Télétravailleur, Travail à distance, Travailleurs de l'éducation, Valeur ajoutée ; sont des mots qui étaient moins fréquents au regard de la littérature, mais ont grandement contribué à la recension des données ayant permis de mener à bien ce travail de recherche.

4.2 IIIUSTRATION DES PAYS D'ORIGINE DES AUTEURS INTÉGRÉS DANS L'ÉTUDE

En considérant le fait que le télétravail s'est implémenté dans la plupart des pays au mode, la présente recherche se veut représentative de la réalité. Ainsi, des sources de tout horizon ont été recensées afin d'élaborer un travail de qualité. Ci-dessous, un graphique illustratif des pays d'origine des auteurs des articles retenus dans le cadre de l'analyse des résultats de ce travail de recherche.

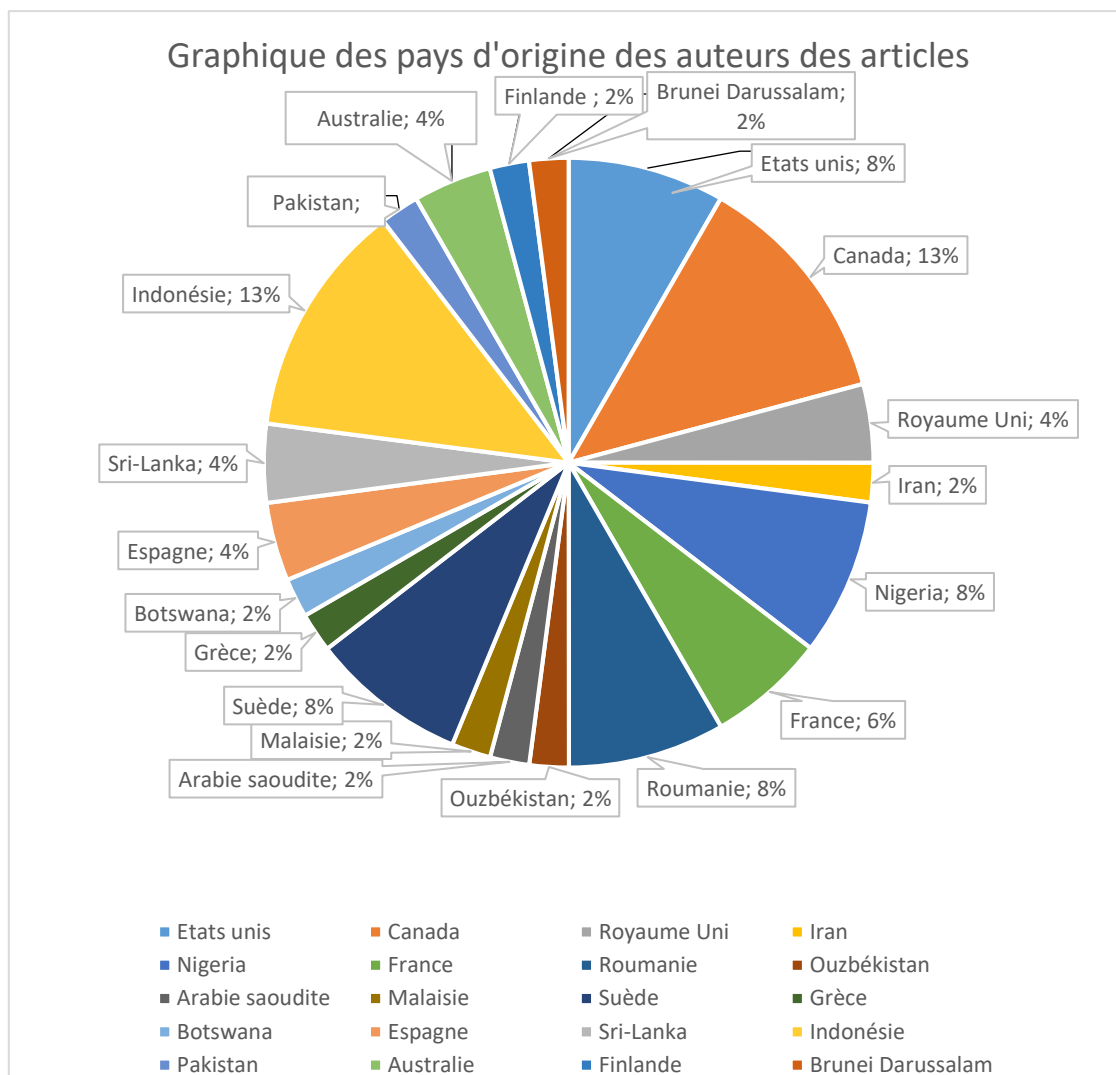


Figure 3 : Graphique illustratif des pays d'origine des auteurs des articles affiliés à la recherche

Interprétation :

Dans le cadre de ce travail de recherche portant sur l'analyse de l'impact du télétravail sur la performance des organisations, compte tenu du fait que le télétravail est devenu un mode de travail adopté dans la plupart des pays au mode, la présente recherche a pour but de refléter au mieux la réalité. Même si chaque pays adopte sa législation et les organisations, leurs stratégies de déploiement en ce qui concerne ce mode de travail, la présente recherche a intégré des articles issus de divers horizons notamment : États-

Unis (8%), Canada (13%), Royaume-Uni (4%), Iran (2%), Nigeria (8%), France (6%), Roumanie (8%), Ouzbékistan (2%), Arabie saoudite (2%), Malaisie (2%), Suède (8%), Grèce (2%), Botswana (2%), Espagne (4%), Sri Lanka (4%), Indonésie (13%), Pakistan (2%). Australie (4%), Finlande (2%), Brunei Darussalam (2%)

4.3 IIIUSTRATION DES CONTINENTS D'ORIGINES DES AUTEURS INTÉGRÉS DANS LE CADRE DE L'ÉTUDE

Dans une dynamique de globalisation, le télétravail à ce jour est connu de tous les continents notamment : l'Afrique, l'Amérique, l'Asie, l'Europe et l'Océanie. Il convient donc d'illustrer la représentativité de tous ses continents dans ce travail de recherche à travers la proportion des auteurs inclus dans ce travail de recherche.

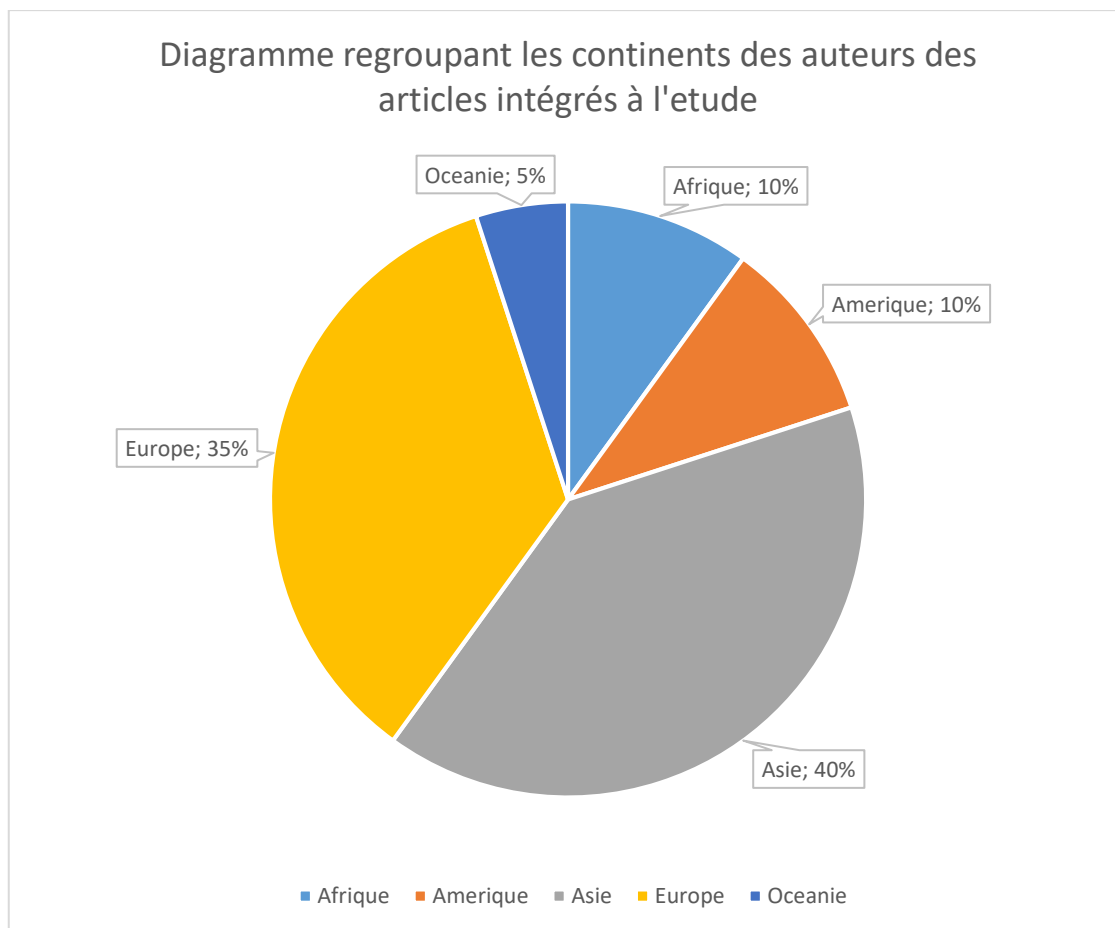


Figure 4: Diagramme représentatif des continents d'origines des auteurs intégré dans le cadre de l'étude

Interprétation :

Dans le cadre de ce travail de recherche visant à représenter au mieux la réalité, les articles intégrés dans le cadre de ce travail viennent de tous les continents. Au total, 10 % des articles des auteurs sont du continent africain, 10% des articles des auteurs sont d'origines américaines, 40% des articles des auteurs sont de l'Asie, 35% des articles des auteurs sont de l'Europe et 5% des articles des auteurs sont de l'Océanie.

4.4 IIUSTRATION DES ARTICLES PAR ANNÉE DE PUBLICATION

Pour le compte des résultats de recherche, il a été retenu des articles allant de 2004 à 2023. Dans cet intervalle en termes d'année, il a été remarqué l'évolution de l'impact du télétravail dans les organisations et les publications dans cet intervalle de temps a permis d'enrichir ce travail scientifique. Ainsi, ci-dessous, une illustration permet d'observer la tendance des articles au fil des années.

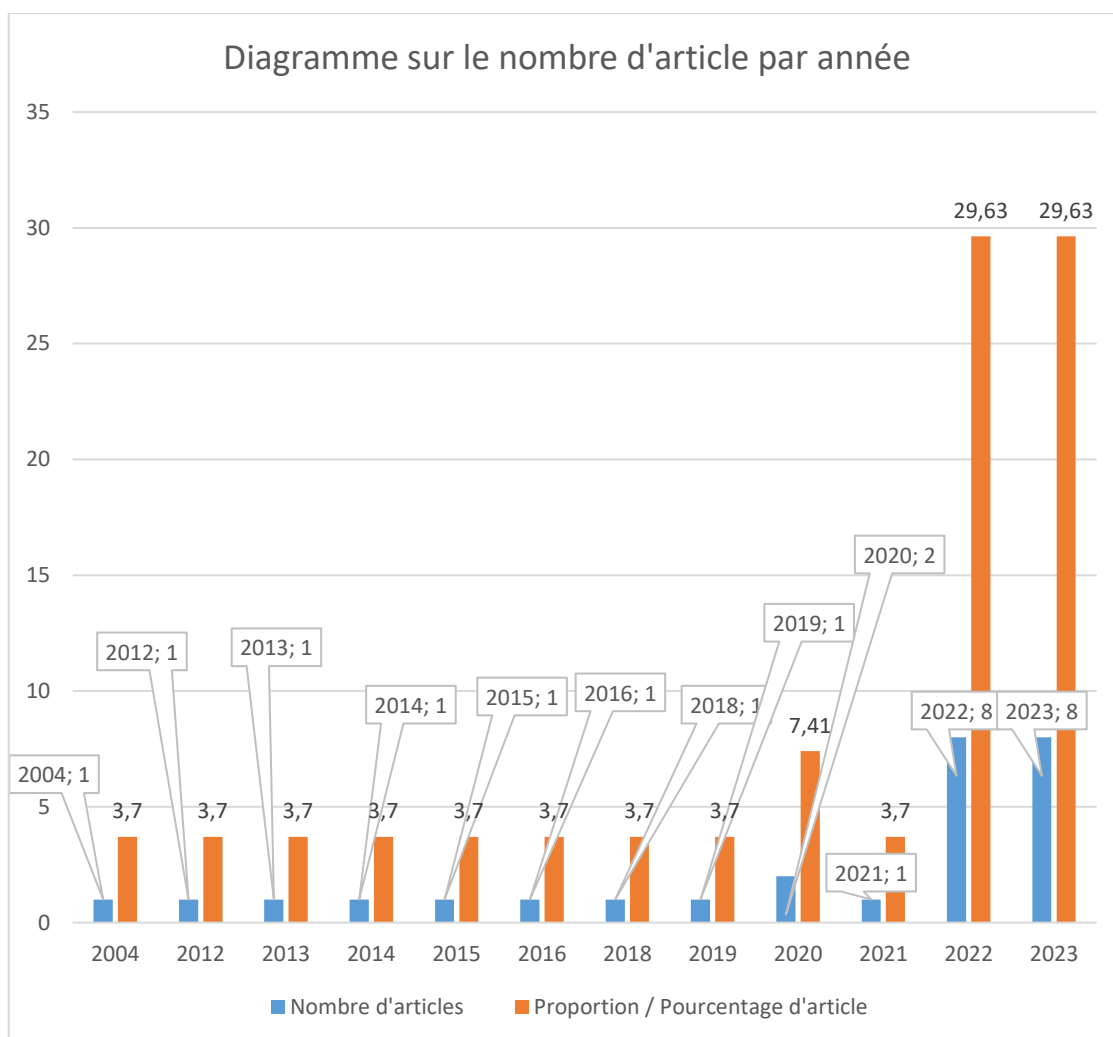


Figure 5 : Graphique illustrant le nombre d'articles en fonction des années

Interprétation :

Vingt-sept (27) articles sont répertoriés dans l'interprétation des résultats. Il est remarquable que dans cette partie, des articles 2004 à 2023 aient été retenus. Il a été sélectionné 1 article de 2004 représentant 3,70%; 1 article de 2012 représentant 3,70%; 1 article de 2013 représentant 3,70%; 1 article de 2014 représentant 3,70%; 1 article de 2015 représentant 3,70%; 1 article de 2016 représentant 3,70%; 1 article de 2016 représentant 3,70%; 1 article de 2018 représentant 3,70%; 1 article de 2019 représentant 3,70%; 2 articles de 2020 représentant 7,41%; 1 article de 2021 représentant 3,70%; 8

articles en 2022 représentant 29,63%; 8 articles de 2023 représentant 29,63% des articles inclus dans cette partie.

4.5 EXPLICATION DE LA DIFFÉRENCE ENTRE UNE ANALYSE DESCRIPTIVE ET UNE ANALYSE SYSTÉMATIQUE

Une analyse descriptive et une analyse systématique sont deux approches distinctes utilisées dans le domaine de la recherche scientifique, mais elles sont considérablement différentes dans leurs objectifs, leurs méthodes et leurs résultats.

✓ **Analyse descriptive**

L'analyse descriptive consiste à décrire et à résumer les caractéristiques ou les tendances d'un ensemble de données sans nécessairement chercher à établir des relations de causalité ou à généraliser les résultats. Elle se concentre sur la présentation des données de manière informative, en utilisant des méthodes statistiques simples telles que les moyennes, les médianes, les modes, les pourcentages, les graphiques et les tableaux. L'objectif principal est de fournir une vue d'ensemble des données pour aider à la compréhension initiale d'un sujet ou d'un phénomène. Par exemple, une analyse descriptive pourrait décrire la répartition des revenus par tranche d'âge dans une population donnée sans chercher à expliquer les raisons de ces différences.

✓ **Analyse systématique**

L'analyse systématique, quant à elle, est une méthode de recherche plus spécifique et qualitative. Elle vise à synthétiser de façon exhaustive toutes les preuves disponibles sur une thématique précise, en suivant un protocole méthodique. Cette approche se distingue par :

- L'objectif principal : Le but d'une analyse systématique est de répondre à une question de recherche spécifique en synthétisant les résultats de plusieurs études sur ce sujet.
- Les sources de données : Les données sont obtenues à partir d'une recherche extensive dans les bases de données bibliographiques, mais également dans des sources grises telles que les thèses, les rapports gouvernementaux, etc.
- Les méthodes : Une analyse systématique suit un protocole rigoureux pour sélectionner, évaluer et synthétiser les études pertinentes. Elle utilise la plupart du temps des méthodes statistiques pour combiner les résultats des différentes études incluses.
- Les applications : Les analyses systématiques sont largement utilisées pour fournir des preuves solides dans des domaines précis. Elles sont utilisées pour informer des décisions, et identifier les manquements dans la recherche.

Somme toute, tandis que l'analyse descriptive se concentre sur la description et le résumé des caractéristiques principales d'un ensemble de données sans chercher à établir des relations de causalité ou à généraliser les résultats, l'analyse systématique vise à synthétiser de manière méthodique les preuves disponibles sur un sujet spécifique pour répondre à une question de recherche précise.

CHAPITRE 5

RÉSULTATS ET AGENDA DE RECHERCHES FUTURES

5.1 RÉSULTATS DE L'ANALYSE DU CONTENU

Facteurs influençant la performance et l'engagement des employés en télétravail

Le soutien organisationnel, le leadership et l'environnement de travail sont considérés comme des facteurs clé de la performance des employés. Il est à remarquer que le soutien organisationnel n'a pas d'impact significatif sur la performance, mais que l'environnement de travail et le leadership ont une influence importante sur le télétravail (Orissa et Shahrom, 2022). L'amélioration de la communication, un environnement de travail approprié et l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle sont des facteurs clés favorisant l'augmentation de la performance des travailleurs. De même, une communication efficace est essentielle pour booster la performance dans les organisations dans un contexte de télétravail. Un environnement de travail physique positif est relié à une meilleure performance des employés en télétravail. L'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle est associé à une meilleure performance des travailleurs à distance. Cependant, l'organisation flexible du travail n'a pas été associée à une amélioration de la performance, en raison des facteurs comme le stress et la focalisation sur les résultats. L'amélioration des infrastructures de communication et l'instauration de nouvelles pratiques d'assistance pour les télétravailleurs sont recommandées afin d'encourager l'atteinte de la performance (Jayanandana et Jayathilaka, 2023). Il est important de développer des outils pour analyser la situation du travail et l'évolution des théories de comportement organisationnelles. La mise en œuvre du télétravail modifie l'organisation du travail et les résultats professionnels en rompant avec les structures traditionnelles de lieu et de temps. La distanciation physique et

psychologique entraîne des changements dans le comportement des employés et leur façon d'interagir avec l'organisation (Heimbürger, 2022). Le rôle modérateur de la performance adaptative dans les effets du télétravail décliné à travers un modèle de recherche théorique apporte une valeur ajoutée à la recherche. Les besoins psychologiques et sociaux, les déterminants du système, le comportement au travail, le niveau de réglementation et l'adaptabilité des employés au travail jouent un rôle crucial dans la médiation entre les variables indépendantes et les performances organisationnelles (Busu et Gyorgy, 2021). Les outils permettant la mise en œuvre du télétravail ont un effet positif, mais limité sur la qualité du travail, ce qui fait appel à l'influence d'autres facteurs. Les accords portant sur l'environnement du télétravail favorisent une exécution rapide du travail améliorant la prestation de service des organisations. La qualité du travail est aussi influencée par la motivation personnelle et l'environnement des télétravailleurs (Onyemaechi et al., 2018).

Tableau 7.0 : Synthèse des facteurs influençant la performance et l'engagement des employés en télétravail

Idée principale	Auteurs / Références	Synthèses
Facteurs influençant la performance et l'engagement des employés en télétravail	Orissa et Shahrom (2022) ; Jayanandana et Jayathilaka (2023) ; Heimbürger (2022) ; Busu et Gyorgy (2021) ; Onyemaechi et al. (2018)	<ul style="list-style-type: none"> • Soutien organisationnel, • Leadership, • Environnement de travail, • Amélioration de la communication, • Équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle, • Organisation flexible du travail,

		<ul style="list-style-type: none"> • Infrastructure de communication, • Pratiques d'assistance du travail (Psychologiques, sociaux...), • Accords réglementaires.
--	--	--

Améliorer la performance de l'organisation grâce à des méthodes de gestion du travail à distance.

De nouvelles méthodes de diagnostic du télétravail mettent en lumière les mécanismes sous-jacents de son impact sur la performance, en particulier sur les réseaux sociaux. Des approches innovantes peuvent avoir un impact positif sur la performance en télétravail. Tout d'abord, il est crucial de fournir et d'utiliser plusieurs canaux de communication pour maintenir les liens entre les télétravailleurs et l'entreprise. La constance dans l'utilisation des médias semble plus importante que le type de média utilisé, tant au bureau qu'à distance (Arling, 2004). Les performances des télétravailleurs surpassent souvent celles des employés travaillant en présentiel et les changements de performance varient en fonction des facteurs individuels et de la pratique du télétravail dans les organisations. Le télétravail est associé à une amélioration de la performance organisationnelle, notamment dans les groupes homogènes exécutant des tâches similaires. Lorsqu'il est volontaire, le télétravail est lié à des taux de rotation du personnel et des intentions de départ de l'organisation peu élevés. Quand le télétravail est planifié avant d'être mis en œuvre, il est bénéfique et durable pour les employés, l'organisation et la société de manière générale (Mutiganda et al., 2022). Les managers reconnaissent que le télétravail impacte à la fois la performance organisationnelle et l'environnement de travail, influençant le comportement des employés en fonction de leur lieu de travail. Le télétravail peut rapprocher les petites équipes tout en éloignant les membres externes, ce

qui peut engendrer un sentiment d'isolement et une inefficacité. Bien que le télétravail puisse favoriser les décisions urgentes, celles-ci peuvent manquer d'objectivité à long terme. La confiance entre les managers et les employés est essentielle pour une mise en œuvre réussie du télétravail. Il est important de communiquer ouvertement sur les effets du télétravail pour maintenir une organisation fonctionnelle. La définition des stratégies de gestion du télétravail vise à améliorer la performance à long terme des employés (Korkeakunnas et al., 2023). Le leadership transformationnel n'a pas un impact significatif sur la performance des employés, tandis que le style de leadership général influe positivement sur leur performance. Une amélioration du style de leadership conduit à une amélioration de la performance des employés, et vice-versa. En revanche, un leadership fragile entraîne une baisse de la performance des travailleurs. Ainsi, un bon management favorise la satisfaction au travail et la motivation des employés. Cependant, le leadership transformationnel peut ne pas nécessairement améliorer la performance des employés et peut-être même parfois nuire à celle-ci s'il est mal mis en œuvre par les dirigeants. Une supervision plus flexible a un impact sur la performance des employés, mais une supervision plus stricte est nécessaire lors des audits en personne et via des échanges virtuels, avec des sanctions pour ceux qui ne respectent pas les règles (Nelviana et al., 2022).

Tableau 8.0 : Synthèse des méthodes de gestion du travail à distance.

Idée principale	Auteurs / Références	Synthèses
Améliorer la performance de l'organisation grâce	Arling (2004), Mutiganda et al. (2022),	<ul style="list-style-type: none"> Mise à disposition des outils de communication,

à des méthodes de gestion du travail à distance	Korkeakunnas et al. (2023), Nelviana et al. (2022)	<ul style="list-style-type: none"> • Utilisation de plusieurs canaux de communication, • Management stratégique adapté, • Instauration du lien de confiance entre le gestionnaire et les employés en télétravail, • Définition des stratégies et des objectifs clairs, • Mise en œuvre d'un leadership transformationnel, • Supervision flexible au travail.
---	---	--

Bien-être et santé mentale en télétravail

Certaines études soutiennent que cinq facteurs d'impact du télétravail influencent la perception des salariées sur leur bien-être et leur productivité couvrant des aspects individuels, sociaux, organisationnels, technologiques et familiaux. Ces facteurs comprennent la possibilité de travailler à domicile en cas de problème de santé, de l'aspiration à un meilleur équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle. Les résultats de ces études montrent que ces facteurs influencent positivement la perception

des salariées sur leur bien-être et leur productivité, soulignant l'importance de la mise en œuvre du télétravail en tenant compte des objectifs commerciaux et des besoins des employés. Le télétravail est devenu essentiel dans le mode moderne, incitant de nombreuses entreprises à adopter un environnement de travail favorisant le télétravail (Catana et al., 2022). Il y a un lien entre le technostress, la satisfaction, l'anxiété et la performance. Des études suggèrent que moins il y'a de technostress, plus la satisfaction et la performance sont élevées, tandis qu'un technostress élevé est associé à une anxiété accrue et une satisfaction réduite (Fernandez-Fernandez et al., 2023). La mise en place du télétravail peut avoir des impacts négatifs sur la charge de travail, la gestion professionnelle, la motivation, et la satisfaction au travail, ainsi que sur la santé physique et psychologique des travailleurs. Pour atténuer ces effets, les organisations doivent renforcer l'inclusion, l'identification et le sentiment d'appartenance des travailleurs. Il est crucial de prendre, en compte, la dimension contractuelle du télétravail pour garantir un accompagnement adéquat et une mise en œuvre efficace. Chaque organisation doit définir sa stratégie en tenant compte des besoins individuels et des contraintes organisationnelles. Les managers doivent favoriser les interactions sociales de qualité entre les travailleurs tant en présentiel qu'en télétravail et superviser efficacement la performance à distance. De plus, un plan de formation pour les télétravailleurs, y compris les managers, est nécessaire pour garantir une mise en œuvre efficace du télétravail. Ces actions contribuent à une meilleure compréhension des implications du télétravail sur les plans professionnel, familial et social (Vayre, 2019). Certaines recherches, en explorant le bien-être et la santé mentale des télétravailleurs ont souligné que l'utilisation des outils technologiques peut perturber l'équilibre travail – vie des employés en télétravail. Les gadgets comme les tablettes peuvent avoir une influence significativement négative, fragilisant la frontière entre la vie personnelle et professionnelle (Stawarz et al., 2013).

Tableau 9. 0: Synthèse des facteurs de bien-être et santé mentale en télétravail.

Idée principale	Auteurs / Références	Synthèses
Bien-être et santé mentale en télétravail	Catana et al. (2022) ; Fernandez-Fernandeza et al. (2023) ; Vayre (2019) ; Stawarz et al. (2013)	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilité de travailler à domicile, • Équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle, • Définition des objectifs, • Ciblage des besoins des employés, • Gestion du technostress, de l'anxiété, de la satisfaction des employés et de la performance, • renforcer l'inclusion, l'identification et les sentiments d'appartenance à l'organisation, • améliorer les conditions contractuelles du travail,

		<ul style="list-style-type: none"> • Interaction sociale de qualité.
--	--	---

Innovation et évolution des pratiques du télétravail

Le télétravail a une influence positive sur l'innovation des produits et des procédés de l'entreprise, ce qui contribue à sa performance globale. Cependant, certains aspects du télétravail nécessitent une surveillance particulière. La polyvalence des employés et l'accès numérique aux documents de l'entreprise sont soulignés comme des éléments importants. En revanche, le tutorat peut ralentir le processus de télétravail, mais encourager les changements. D'autres facteurs, comme l'utilisation des espaces de coworking, peuvent également stimuler la créativité et contribuer à la performance des organisations (Merlet et Poussing, 2020). L'expérience joue un rôle crucial dans le succès du télétravail et peut avoir un impact significatif sur la performance financière des organisations. Il est essentiel que les télétravailleurs disposent d'une formation et d'une expérience appropriée pour réussir. Les responsables d'entreprises doivent utiliser l'expérience comme critère pour désigner les télétravailleurs et évaluer leur performance en fonction des objectifs fixés. Cette tendance est particulièrement notable dans les générations où les technologies de l'information et de la communication jouent un rôle croissant dans les organisations (Torten et al., 2016). Les études sur l'avenir du télétravail, axées sur l'hybridation, ont révélé que le télétravail et le travail flexible ont des impacts différents sur les performances professionnelles. Contrairement à ce qui était attendu, le télétravail n'a pas montré d'impact significatif sur les performances professionnelles selon certaines études. Cependant, le modèle théorique JD-R reconnaît l'importance des ressources pour améliorer les performances dans un environnement de travail hybride. Il

a été constaté que le travail flexible peut contribuer à l'engagement professionnel et que l'engagement au travail est positivement lié à la performance professionnelle. En outre, le travail flexible peut directement influencer le rendement au travail et l'engagement du travail agit comme un médiateur qui relie le travail flexible à la performance au travail (Naqshbandi et al., 2023). Certaines recherches sur l'impact du télétravail sur la performance, le comportement et la culture organisationnelle révèlent que les facteurs positifs associés au télétravail ont une influence significative et positive sur la dimension organisationnelle. Les travailleurs qui ciblent plusieurs caractéristiques favorisant le télétravail ont tendance à être plus satisfaits au travail et à avoir une meilleure communication avec les leaders, malgré les exigences de performance. Cependant, lorsque le télétravail est étudié dans le contexte de la technologie numérique complexe, son impact diminue pour les différentes dimensions organisationnelles, mais reste important pour le comportement et la culture organisationnelle. Cependant, certains critères peuvent entraver l'atteinte des objectifs des employés en télétravail, avec un effet négatif sur le comportement organisationnel. L'impact des facteurs négatifs perçus par les employés concernant le télétravail diminue considérablement lorsque l'utilisation d'une technologie complexe est nécessaire (Caraiani et al., 2023).

Tableau 10.0: Synthèse des éléments résultants de l'innovation et l'évolution des pratiques du télétravail

Idée principale	Auteurs / Références	Synthèses
Innovation et évolution des pratiques du télétravail	Merlet et Poussing (2020) ; Torten et al. (2016) ; Naqshbandi et al. (2023) ; Caraiani et al. (2023)	<ul style="list-style-type: none"> • Polyvalence, • Accès numérique, • Tutorat, • Espace de coworking, • Expérience,

		<ul style="list-style-type: none"> • Formation appropriée, • Hybridation du mode de travail, • Disponibilité des ressources, • Culture organisationnelle.
--	--	---

Transformations du travail à distance en réponse aux changements environnementaux

Certaines recherches sur l'impact du télétravail sur la performance dans les services publics en prenant l'exemple de l'expérience vécue au cours de la Covid-19 a révélé des effets variables. Le télétravail n'a pas été associé à une optimisation de l'efficacité du travail, mais l'adoption d'horaires flexibles a conduit à une amélioration de la performance. Cela suggère que la flexibilité offerte par le télétravail peut stimuler les performances, mais il peut également avoir des conséquences négatives sur les résultats si la performance au travail est en dessous des attentes (Varotsis, 2022). Le télétravail est associé à une productivité accrue chez les employés, attribuée à une meilleure concentration et à la flexibilité offerte. Cependant, le manque de ressources peut être un obstacle à la productivité. Il est donc crucial d'évaluer les implications culturelles et pratiques du télétravail pour garantir l'adhésion de la culture d'entreprise aux nouvelles méthodes de travail (Chiguvi et Bakani, 2023). Les études sur l'impact du télétravail pendant la pandémie montrent que ses effets sur la performance de l'entreprise peuvent être positifs ou négatifs. Cela dépend principalement de deux canaux : directement, en influençant l'efficacité, la motivation et la créativité des employés et indirectement en réduisant les coûts et permettant la réorganisation pour améliorer la productivité (Fayzieva et al., 2020). La productivité du travail est influencée par plusieurs

facteurs, notamment la santé mentale, l'ennui, l'engagement, le soutien organisationnel, le stress et la création d'emplois. Aucun de ces éléments ne peut être négligé dans la politique de télétravail pour maintenir une activité performante et atteindre les objectifs. Cependant, certains aspects comme le stress, l'ennui, la santé mentale et la création d'emplois peuvent avoir un impact négatif sur la productivité (Suhariadia et al., 2023).

Tableau 11.0 : Synthèse des éléments portant sur les transformations du travail à distance en réponse aux changements environnementaux

Idée principale	Auteurs / Références	Synthèses
Transformations du travail à distance en réponse aux changements environnementaux	Varotsis (2022) ; Chiguvi et Bakani (2023) ; Fayzieva et al. (2020) ; Suhariadia et al. (2023)	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilité, • Meilleure concentration au travail, • Culture d'entreprise, • Efficacité, • Motivation, • Créativité, • Réduction des coûts, • Santé mentale, • Ennui,

		<ul style="list-style-type: none"> • Engagement, • Soutien organisationnel, • Stress, • Création d'emploi
--	--	---

Leadership et management à distance

L'impact du e-leadership et des équipes virtuelles sur les performances des télétravailleurs montre que la dynamique d'équipe perçue, comprenant l'attitude, la collaboration, et le soutien des membres a un impact moyen et significatif sur les performances. En revanche, le leadership perçue, incluant la confiance des managers, la communication et la coordination des leaders, a un impact mineur, mais significatif sur les performances des télétravailleurs (Elyousfi et al., 2022). Certaines recherches mesurant le lien entre le télétravail et la durabilité de la main-d'œuvre modéré par différentes formes de leadership perçue indiquent que la durabilité de la main-d'œuvre a un impact positif sur le télétravail, ainsi que sur ses intrants et extrants. Il est à préciser que la durabilité de la main-d'œuvre et les intrants ainsi que les extrants du travail sont positivement corrélés avec le leadership transformationnel et les récompenses contingentes, mais n'ont pas d'effet négatif sur la gestion. En outre, il est constaté que la durabilité de la main-d'œuvre est positivement associée au télétravail, ce qui renvoie à des implications pratiques à tous les niveaux (Gutu et Medeleanu, 2023). Les études examinant la relation entre le télétravail et les éléments favorisant l'amélioration de la performance des employés concluent que le télétravail est associé positivement à certains

éléments. La flexibilité du télétravail est citée comme un moteur de l'amélioration de la performance des employés. Les facteurs influençant l'amélioration de la performance incluent l'engagement organisationnel, la réduction des coûts, la motivation, la satisfaction au travail et la capacité de concentration. L'engagement organisationnel est identifié comme le facteur le plus significatif, tandis que la promotion est considérée comme le moins pertinent dans le contexte de télétravail (Aboalmaali et al., 2014). Les études sur les avantages perçus du télétravail mettent en évidence une perception positive des travailleurs envers cette pratique. Cependant, des ajustements sont nécessaires pour garantir l'équité des opportunités de promotion entre les travailleurs à domicile et ceux en présentiel. Les gestionnaires rencontrent des défis liés à la confiance dans les performances des employés à distance, mais des stratégies claires peuvent renforcer cette confiance. Il est fort remarquable un désir croissant face à l'adoption du télétravail (Church, 2015). Les recherches confirment un lien positif entre le télétravail et la perception des résultats organisationnels incluant la productivité, la rétention, l'engagement organisationnel et la performance. Somme toute, il est affirmé que le télétravail est efficace et apporte une valeur ajoutée à l'organisation (Martin et MacDonnell., 2012).

Tableau 12.0 : Synthèse des éléments du leadership et management à distance

Idée principale	Auteurs / Références	Synthèses
Leadership et management à distance	Elyousfi et al. (2022) ; Gutu et Medeleanu (2023) ;	<ul style="list-style-type: none"> • Attitude, • Collaboration, • Soutien,

	<p>Aboalmaali et al. (2014) ;</p> <p>Church (2015) ;</p> <p>Martin et MacDonnell (2012)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Confiance des managers, • Communication, • Coordination des leaders, • Durabilité de la main-d'œuvre, • Flexibilité du télétravail, • Engagement organisationnel, • Réduction des coûts, • Motivation, • Satisfaction au travail, • Capacité de concentration, • Équité des opportunités,
--	---	---

5.2 AGENDA DE RECHERCHE FUTURE

L'étude de l'analyse de l'impact du télétravail sur la performance des organisations offre plusieurs agendas de recherches émergentes.

En s'inspirant, des études portant sur les facteurs influençant la performance et l'engagement des employés en télétravail, les recherches futures pourraient diagnostiquer l'avancement d'une démarche de travail à distance puis évaluer son impact sur les chances d'innover. Il serait intéressant d'élargir le champ de l'étude sans la limiter à une localisation précise. Pour améliorer les politiques de viabilité du télétravail, les études futures devraient intégrer plus de variables qui impactent le télétravail qui permettrait aux organisations d'optimiser leurs politiques de télétravail et de permettre de meilleure expérience de travail pour leurs employés. Cela serait bénéfique pour l'organisation, mais aussi pour les télétravailleurs. Dans l'optique de fournir des éléments de compréhension sur la manière dont le télétravail est vécu par les travailleurs, de nouveaux modèles et outils de compréhensions pourraient être recherchés dans les études futures. Des recherches futures pourraient évaluer les changements dans les habitudes de travail à distance afin de développer le modèle actuel d'évaluation de la performance organisationnelle. Aussi, une analyse approfondie de la dynamique des marchés technologiques en termes de performances des plateformes digitales utilisées par des opérateurs dans le cadre du télétravail pourrait être faite.

Analysant les performances individuelles et collectives dans le cadre du télétravail, des recherches futures pourraient étudier les impacts de la multiplicité des rapports, de l'étendue du réseau et de l'équivalence structurelle sur les évaluations des performances, la satisfaction au travail et les taux de roulement entre autres déterminants. Les études futures pourraient proposer une revue systématique de la recherche sur le

télétravail et les indicateurs de performance organisationnelle en considérant les données probantes sur les relations entre les résultats économiques des organisations et le télétravail mis en œuvre différemment. Les recherches émergentes pourraient être orientées sur les effets du télétravail à long terme et traiter des thématiques comme « Comment le télétravail impact la santé des salariées à long terme? Les organisations perdent-elles leurs efficacités à long terme lorsqu'elles se concentrent plus sur l'efficacité et la performance au travail à court terme? » éventuellement. Il serait intéressant qu'une section de recherche future propose dans une étude, différentes sortes de style de management à mettre en place pour augmenter la performance des employés. Les styles de leadership comme le leadership participatif, le leadership transactionnel, etc., pourront être intéressants à analyser pour déterminer leur influence sur la performance des employés.

Analyser l'influence du télétravail sur la performance des organisations implique le fait de porter une attention particulière au bien-être et à la satisfaction au travail des employés. Pour ce faire, les recherches futures devraient prendre en compte un plus grand nombre de facteurs de télétravail et étudier leur influence sur la perception des travailleurs en termes de bien-être et de productivité en ne limitant pas l'approche à une zone géographique en particulier, mais plutôt en tentant de généraliser le contexte. Une recherche émergente pourrait faire une étude descriptive des données portant sur l'impact du techno stress du télétravail sur la satisfaction, l'anxiété et la performance en analysant le télétravail au regard des divergences entre les répondants par rapport à leur sexe, leur intervalle d'âge, leur niveau d'éducation, le travail qu'ils exercent ou encore leur situation familiale. Particulièrement dans ce contexte, il serait plaisant d'observer s'il y a des différences selon la géographie de l'échantillon analysé dans l'étude de l'impact du techno stress du télétravail sur la satisfaction, l'anxiété et la performance. Aussi, qu'il

s'agisse de revues de la littérature ou de méta-analyse, des études futures devraient être faites et publiées en français, en abordant les incidences du télétravail sur les travailleurs dans les domaines professionnels, familial et social, tout en tenant compte de la dimension culturelle. Les recherches émergentes pourraient se donner la mission de tenter de découvrir quels sont les axes positifs d'une frontière ambiguë entre le temps de travail et le temps à la maison? Pourquoi et comment certaines personnes arrivent à garder ces domaines distincts?

Le télétravail étant considéré comme une innovation dans les pratiques des modes de travail, les recherches futures pourraient s'intéresser à approfondir les études sur les innovations organisationnelles en tenant compte des mesures de productivité et de performance. Il serait intéressant de diagnostiquer à l'avenir la démarche de travail à distance en évaluant son impact sur les chances d'innover en globalisant le contexte. L'impact de l'expérience du télétravail sur la réussite des travailleurs en considérant d'autres variables autres que le sexe et la technologie peut faire l'objet d'une recherche future. La détermination des facteurs comme l'ancienneté, le niveau d'étude, le contexte familial, la disponibilité d'un bureau de travail adéquat à la maison pour la mise en œuvre du télétravail en abordant la thématique du travail à distance pourrait constituer une problématique. La thématique de l'avenir du travail en parlant d'engagement et de performance au travail dans le milieu de travail hybride pourrait être revisitée en tenant compte d'autres résultats en lien avec le travail dans un contexte de lieu de travail hybride comme la satisfaction professionnelle des travailleurs, le bonheur des travailleurs, la fatigue et l'intention de changer d'emploi. La culture organisationnelle est un élément à prendre en compte quand on évoque le fait de télétravailler. Il serait bénéfique de mener une étude sur cette notion en intégrant un échantillon plus imposant dans le but de mener une recherche sur des aspects organisationnels distincts en lien avec la communication,

le développement des carrières, l'engagement des travailleurs ou aux solutions numériques conçues pour une meilleure mise en marche d'un modèle de télétravail. Aussi, parallèlement, les recherches émergentes pourront se focaliser sur la recherche de preuves basées sur son adéquation avec la culture organisationnelle, le modèle de travail hybride et les nouvelles opportunités d'affaires pour augmenter la résilience organisationnelle dans la période postpandémique grâce au numérique. Toutefois, l'on pourrait aborder la mise en œuvre du télétravail en ce qui concerne les dispositions légales propres à chaque pays.

Étant plongée dans les transformations du travail à distance en réponse aux changements environnementaux, une étude future pourrait aborder l'influence du télétravail sur la performance au travail dans les services publics dans un contexte professionnel ou le télétravail sera un facteur régulier de la prestation de services publics. Les thématiques émergentes peuvent aborder l'amélioration des investigations empiriques et théoriques et sur la connaissance psychologique intrinsèque du comportement individuel en télétravail.

En ce qui concerne le leadership et le management à distance appliqué dans le cadre du télétravail, il serait hautement instructif d'explorer si la performance des employés peut être améliorée par l'appui de l'organisation ou par le soutien des superviseurs en ce qui concerne la dynamique d'équipe perçue et le leadership électronique perçu. Déterminer les performances de la formation professionnelle en faisant référence à diverses sources telles que les climats virtuels, les politiques organisationnelles peuvent être des pistes de recherche. Aussi, examiner le rôle du comportement du leadership électronique dans un environnement contextuel outre dans

le but de mieux appréhender les processus de leadership via les biais électroniques peut être intéressant.

Au regard de la littérature, plusieurs articles traitent plus du télétravail au regard de la productivité et peu de recherches pointent spécifiquement le télétravail au regard de la performance organisationnelle. Des recherches futures devraient davantage s'articuler autour du télétravail au regard de la performance organisationnelle. Aussi, il est fort remarquable au regard de la théorie que plusieurs études s'articulent autour du télétravail, mais moins de recherches s'articulent autour de l'hybridation des modes de travail en associant le télétravail au travail en présentiel afin de pouvoir examiner la performance qui peut découler de ce jumelage.

Somme toute, en analysant l'impact du télétravail sur la performance des organisations, plusieurs orientations et avenues de recherches sont possibles.

CHAPITRE 6

IMPLICATIONS THÉORIQUES ET MANAGÉRIALES

En faisant la revue systémique des études parlant de l'analyse du télétravail sur la performance des organisations, il a été fait un consensus des contributions théoriques pour les chercheurs et les théoriciens et des contributions managériales pour les praticiens et les gestionnaires des organisations.

6.1 IMPLICATIONS THÉORIQUES

Le travail à distance, une pratique de plus, en plus en vogue, suscite beaucoup d'intérêt dans le domaine de la gestion des organisations. L'étude de son impact sur la performance des organisations fait surgir plusieurs implications théoriques qui contribuent à solidifier la compréhension de la dynamique organisationnelle dans un environnement en perpétuelle évolution.

L'étude de l'impact du télétravail sur la performance organisationnelle contribue à remettre en question les modèles traditionnels portant sur la gestion des ressources humaines et la conception des organisations. En ciblant les variables qui impactent la performance dans les organisations, cette approche contribue à réaliser le caractère unique que revêt le télétravail. L'analyse de l'impact du télétravail sur la performance des organisations amène aussi à repenser la manière dont la productivité et l'efficacité sont mesurées. Ce travail de recherche a permis de réaliser la nécessité de développer de nouvelles théories intégrant les dynamiques spécifiques de travail à distance. Cela implique la prise en compte des dimensions technologiques, organisationnelles, sociales

et psychologiques qui impactent la performance des individus et des équipes dans le cadre du télétravail.

L'étude de l'impact du télétravail sur la performance des organisations demeure un domaine de recherche en évolution permanente. Ce travail de recherche vise à mettre en exergue les similitudes et les divergences par rapport aux études précédentes portant sur la même thématique.

Tout d'abord, en termes de similitude, il est constatable que plusieurs études ont précédemment traité de l'impact du télétravail sur les différents axes de la vie professionnelle comme la productivité, la satisfaction au travail et l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle (Busu et Gyorgy, 2021 ; Fernandez-Fernandez et al., 2023 ; Catana et al., 2022 ; Church, 2015). Dans cet ordre d'idée, la présente recherche s'inscrit dans la lignée des travaux existant en essayant de comprendre comment le télétravail influence la performance de manière générale des organisations. De même que les études précédentes, la présente recherche a été fondée sur une méthodologie rigoureuse pour la collecte et l'analyse des données (Merlet et Poussing, 2020 ; Caraianni et al., 2023). La présente étude s'est fondée sur des modèles théoriques dans le but de structurer l'analyse et l'interprétation des résultats. Ce travail de recherche partage avec les études existantes une approche particulière des dimensions individuelles et organisationnelles du télétravail.

En termes de divergence au regard des études précédentes, ce travail de recherche se démarque sur plusieurs volets. Tout d'abord, la présente recherche s'est articulée autour d'une approche holistique en examinant l'impact du télétravail sur la performance organisationnelle dans son ensemble plutôt que de se limiter à des aspects spécifiques comme la productivité ou la satisfaction au travail. En prenant en compte la performance

organisationnelle dans son ensemble, ce travail de recherche a été en mesure d'appréhender les mécanismes sous-jacents, les facteurs complexes et interdépendants du télétravail sur les organisations. La présente étude se caractérise par son approche avant-gardiste. Ce travail de recherche a anticipé les challenges et les opportunités que ce mode de travail offre aux organisations dans une dynamique d'évolution constante tournée sur l'émergence des nouvelles technologies de l'information et de la communication. En portant une attention particulière sur les implications théoriques du télétravail sur la performance organisationnelle, ce travail de recherche contribue à élargir le champ de recherche et à encourager la réflexion autour des changements organisationnels futurs. Ce travail de recherche de manière spécifique fait la lumière sur les stratégies d'adaptation et d'innovation organisationnelles face aux challenges engendrés par la pratique du télétravail. Il a été proposé des pistes pour que les organisations soient en mesure de tirer parti des avantages du télétravail tout en atténuant les potentiels inconvénients susceptibles d'être exposés à la lumière de la pratique de ce mode de travail, ce qui demeure une contribution originale à la littérature portant sur la présente thématique.

Somme toute, la présente recherche articulée autour de l'analyse de l'impact du télétravail sur la performance des organisations s'inscrit dans la continuité des études passées tout en apportant de nouvelles perspectives et orientations. Cette recherche, en additionnant rigueur méthodologique et vision prospective, la thématique de l'analyse de l'impact du télétravail sur la performance des organisations contribue à l'enrichissement de l'assimilation des tendances organisationnelles contemporaines dans un contexte de travail à distance.

6.2 IMPLICATIONS MANAGÉRIALES

L'analyse de la thématique de l'impact du télétravail sur la performance des organisations expose des implications managériales importantes, participant à solidifier la recherche dans ce domaine tout en mettant en exergue à la fois les similitudes et les différences au regard des études précédemment menées.

Tout d'abord, en termes de similitude, les implications managériales de la présente recherche sont semblables en grande partie aux études précédentes. Dans la même lignée que la littérature existante, ce travail de recherche souligne et contribue à remarquer l'importance de l'optimisation des politiques de télétravail pour encourager une meilleure performance organisationnelle. Cela inclut la mise en place des directives claires, la mise à disposition des outils technologiques adaptés et la définition des normes de communication et de collaboration efficace par les managers. De plus, cette étude contribue à mettre en exergue l'impératif de l'amélioration de la communication entre équipes virtuelles, un défi partagé par plusieurs autres recherches. Au niveau managérial, ce travail de recherche converge dans le sens des études précédentes ou de la littérature existante sur la gestion du bien-être des employés en insistant sur le fait que les gestionnaires doivent intégrer les aspects psychologiques et sociaux dans leurs stratégies d'implémentation du télétravail. Les études s'accordent sur l'importance pour les managers de prendre en considération le bien-être des travailleurs à distance. Cela renvoie à accorder aux télétravailleurs le soutien nécessaire. Les implications managériales de ce travail de recherche et des travaux faits au regard de la littérature sont unanimes sur le fait d'adapter les modes d'évaluation de la performance pour tenir compte des particularités du télétravail. Cela implique la définition d'objectifs clairs et mesurables ainsi que l'évaluation des résultats plutôt que du temps de présence.

Ce travail de recherche met, en lumière, toutefois, quelques points de divergences par rapport aux études précédentes. En effet, ce travail de recherche fait un accent sur le développement des programmes de formations et d'assistances particuliers au profit des télétravailleurs que les gestionnaires sont appelés à prendre en compte. La présente approche insiste sur la nécessité de la flexibilité et de l'adaptabilité des politiques de télétravail qui est un rappel constructif pour les managers. De manière plus poussée, l'étude propose une réflexion plus approfondie sur la gestion du changement organisationnel et l'innovation soulignant les challenges et les opportunités que le travail à distance offre aux organisations et aux gestionnaires. Ce point significatif représente une divergence importante par rapport aux études précédentes qui sont d'habitude focalisées sur les aspects opérationnels du télétravail.

Somme toute, les implications managériales de cette étude contribuent à solidifier la pratique de ce mode de travail. En optant pour une approche à la fois intégrée et prospective, ce travail de recherche offre des orientations pratiques pour les gestionnaires ou manager face aux challenges associés au télétravail dans le but d'atteindre la performance souhaitée du point de vue organisationnel.

CONCLUSION

La généralisation du télétravail a considérablement changé le paysage professionnel offrant aux organisations de nouvelles opportunités ainsi que des défis uniques. Cette étude portant sur l'analyse de l'impact du télétravail sur la performance organisationnelle a permis de mettre en lumière des constatations concernant la potentialité de convergence entre des concepts fondamentaux.

Il a été examiné dans le cadre de ce travail de recherche de quelle manière les organisations perçoivent et mettent en œuvre le télétravail. Cela a révélé, selon les études de Matli (2020), que le télétravail suppose l'exécution des actions professionnelles habituelles d'un employé dans un cadre différent que le siège physique de l'organisation. Pour Matli (2020), le télétravail est un accord de travail qui offre aux travailleurs d'exécuter leur travail via les moyens de communication numérique et virtuellement.

L'étude de l'impact du télétravail sur la performance des organisations a permis de mettre en lumière certains points clés. Tout d'abord, il a été constaté que le télétravail peut améliorer la performance des employés et en offrant un environnement de travail plus confortable. De plus, il peut favoriser la satisfaction des employés en offrant une meilleure conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle. Cependant, le télétravail peut également poser des challenges en termes de communication, de collaboration et de gestion de l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. Ainsi, pour maximiser les avantages du télétravail, il est crucial pour les organisations de mettre en place des politiques et des technologies adéquates, de favoriser une culture de confiance et de flexibilité et d'assurer un soutien continu aux employés.

Somme toute, le télétravail peut être un atout majeur pour les organisations, mais aussi, son succès dépendra de la façon dont il est mis en œuvre et géré.

BIBLIOGRAPHIE

Aboalmaali, F. S., Abedi, A. (2015). « A Study of the Relationship between Telework and Components Affecting Performance Improvement from the Viewpoint of the Employees of Ministry of Cooperatives, Labor, and Social Welfare ». *International Journal of Scientific Management and Development*, Vol.3 (4), p. 329-333.

Acquier, A. et Aggeri, F. (2015). « Une généalogie de la pensée managériale sur la RSE ». *Revue française de gestion*, 41(253), 387-413.

Ahmed, A., Ishaque, A., Nawaz, T., Ali, Y. et Hayat, F. (2014). « Télétravail : impact sur la productivité des télécommunications murmure ». Document présenté à la Conférence internationale de l'IEEE 2014 sur la gestion de l'innovation et de la technologie, Singapour, du 23 au 25 septembre ; p. 100-1 187-92.

Ahmad, M., Ahmad, S. B. (2019). « L'effet médiateur de la planification stratégique sur la relation entre les compétences commerciales et les performances de l'entreprise : données probantes provenant d'entreprises de taille moyenne au Pendjab, au Pakistan ». *Opción Révérend De Cienc. Hum. Y Soc*, 24, p.746-778.

Albano, R., Curzi, Y., Parisi, T. et Tirabeni, L. (2018). « Autonomie perçue et discrétion des travailleurs mobiles ». *Études organisationnelles*, (2), p. 31-61

Alizadeh, T. (2009). « Le design urbain à l'ère numérique : une revue de la littérature sur le télétravail et les communautés filaires ». *Journal of Urbanism : Recherche internationale sur la création de lieux et la durabilité urbaine*, Vol. 2 n° 3, p. 195-213.

Allen, T. D., Golden, T. D. et Shockley, K. M. (2015). « Quelle est l'efficacité du télétravail ? Évaluer l'état de nos découvertes scientifiques ». *Sciences psychologiques d'intérêt public*, Vol. 16 n° 2, p. 40-68.

Allouche, J. et Laroche, P. (2005). « A Meta-analytical examination of the link between corporate social and financial performance ». *Cahiers de recherche du GREGOR*, mars 1-31.

Aloisi, A. et De Stefano, V. (2022). « Emplois essentiels, travail à distance et surveillance numérique face au panoptique de la pandémie de COVID ». *Revue internationale du Travail*, 161(2), p. 289-313.

Al-Najjar, S. M. et Kalaf, K. H. (2012). « Concevoir un tableau de bord prospectif pour mesurer la performance d'une banque : une étude de cas ». *Revue internationale d'administration des affaires*, 3(4), p. 44-53.

Arcand, M., Arcand, G., Bayad, M. et Fabi, B. (2004). « Systèmes de gestion des ressources humaines et performance organisationnelle. Le cas des coopératives du secteur financier canadien ». *Annals of Public and Cooperative Economics*, 75(3), p. 497-524.

Arif, S., Akram, A. (2018). « Leadership transformationnel et performance organisationnelle : le rôle médiateur de l'innovation organisationnelle ». *SEISENSE J. Manag*, 1, p. 59-75.

Arling, P. (2004). « The Impact of Telework on Performance: A Social Network Approach ». *AMCIS Proceedings*.

Atkinson, A. A., Waterhouse, J. H. et Wells, R. B. (1997). « Une approche des parties prenantes de la performance stratégique la mesure ». *Revue de gestion du MIT Sloan*, 38(3), p. 25.

Azan, W. (2007). « Développement chez F. Perroux et performance par le changement organisationnel ». *Revue française de gestion*, n° 171/2, p. 15-30.

Bansal, P. (2005). « Evolving sustainably : a longitudinal study of corporate sustainable development ». *Strategic Management Journal*, 26(3), p. 197-218.

Barrero, J., Bloom, N. et Davis, SJ (2020). « COVID-19 est également un choc de réaffectation ». Documents Brookings sur l'activité économique. Document de travail n° w27137. Bureau Nationale de la Recherche Economique.

Bailey, D. E. et Kurland, N. B. (2002). « Une revue de la recherche sur le télétravail : résultats, nouvelles orientations et leçons pour l'étude du travail moderne ». *Journal du comportement organisationnel*, 23(4), p. 383-400.

Baillard, A. (2019). « Biais de cadrage dans l'interprétation des données d'amélioration de la qualité : preuves issues d'une expérience ». *Journal international Gestion des politiques de santé*, 8, p. 307-314.

Bartik, A., Bertrand, M., Cullen, Z., Glaeser, E., Luca, M. et Stanton, C. (2020). « L'impact du COVID-19 sur les petites entreprises, résultats et attentes ». Les progrès de l'Académie nationale des sciences (PNAS), 117(30), p. 17656-17666.

Basile, K. A. et Beauregard, T. A. (2016). « Stratégies pour un télétravail réussi : comment les employés efficaces gèrent les frontières travail/domicile ». *Revue stratégique des RH*, Vol. 15 n° 3, p. 106-111.

Bélangier, F., Watson-Manheim, M. B. et Swan, B. R. (2013). « Un cadre de télétravail pour les systèmes sociotechniques multiniveaux ». *Comportement et technologies de l'information*, Vol. 32 n° 12, p. 1257-1279.

Belitski, M., Guenther, C., Kritikos, A et Thurik, R (2021). « Effets économiques de la pandémie de COVID-19 sur l'entrepreneuriat et les petites entreprises ». Série de documents de discussion (IZA DP n° 14630). Institut d'économie du travail, Fondation Deutsche Post.

Belzunegui-Eraso, A. et Erro-Garcés, A. (2020). « Le télétravail dans le contexte de Crise du COVID-19 ». *Durabilité [journal électronique]* 12, p. 3662.

Bentley, T., Teo, S.T.T., McLeod, L. et Tan, F. (2016). « Le rôle du soutien organisationnel dans le bien-être des télétravailleurs : une approche systémique sociotechnique ». *Ergonomie appliquée*, 52, p. 207-215.

Bhandarie, P. (2021). What Is Data Cleansing? Définition, Guide et Exemples.

Bhatti, M. I. et Razaq. Z. (2015). « Financial Management : The impact of performance Indicators on the organisational Profitability ». *Corporate Ownership and Control*, Vol. 13, Issue 1.

Biron, M. et Veldhoven. M. (2016). « Quand le contrôle devient un handicap plutôt qu'un atout : comparaison des journées à domicile et au bureau chez les télétravailleurs à temps partiel ». *Journal du comportement organisationnel*, p. 1317-1337.

Blackburn, R., Hart, M. et Wainwright, T. (2013). « Small business performance : business, strategy and owner-manager characteristics ». *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 20(1), p. 8-27.

Blanchet, P. et Chardenet, P. (2011). Guide pour la recherche en didactique des langues et des cultures.

Bloom, N., Liang, J., Roberts, J. et Ying, Z. J. (2013). « Le travail à domicile fonctionne-t-il ? Preuve d'une expérience chinoise ». *Le Journal trimestriel d'économie*, 130 (1), p. 165-218.

Bouiss, O. et Azéma, G. (2021). « Dix conseils pour élaborer une politique de télétravail efficace ». *Gestion* 2021/3, Vol. 46, p. 82-86.

Bouquin, H. (2001). Le contrôle de gestion. PUF.

Bourguignon, A. (1998). « Représentations de la performance : le contrôle de gestion ne suffit pas ». Congrès Performance et Comptabilité, XIXe siècle, Association française de Comptabilité, Vol. 2, p. 537-553.

Bourguignon, A. (1997). « Sous les pavés de la plage... ou les multiples fonctions du vocabulaire comptable : exemple de la performance ». Comptabilité- contrôle- Audit, tome 3, vol 1, p. 89-101.

Bourne, M., Melnyk, S. A., Bititci, U. S. (2018). « Mesure et gestion de la performance : théorie et pratique ». *Journal international operation Prod. Gérer*, 38, 2010-2021.

Boxall, P. et Huo, M. (2021). « Favoriser le modèle de gestion des ressources humaines à forte implication : qu'avons-nous appris et à quels défis sommes-nous confrontés »? Asie-Pacifique. *Journal des ressources humaines*, 60, p. 41-61.

Boyd, P., et Bloxham, S. (2007). « Developing Effective Assessment in Higher Education: a practical guide ». *Open University Press*.

Boyer, M. (1999). « La performance des PMI dans l'attaque des marchés internationaux : Une étude de cas dans un contexte d'île périphérique de la CEE ». *Revue internationale PME*, vol. 12, n° 3, p. 59 – 80.

Broeck, J. D., Cunningham, S., Eeckels, R., et Herbst, K. (2005). *Data Cleaning: Detecting, Diagnosing, and Editing Data Abnormalities*.

Brulhart, F., Gherra, S. et Rousselot, P. (2009). Un outil de mesure et de signalisation de la performance au service de l'analyse stratégique dans la PME : présentation d'un « modèle DuPont enrichi ». *Revue internationale PME*, 22(2), p. 67-93.

Burns, S. et Snow, C. (1999). « Starting Out Right: A Guide to Promoting Children's Reading Success ». Specific Recommendations from America's Leading Researchers on How to Help Children Become Successful Readers.

Bughin, C. et Colot, O. (2008). « La performance des PME familiales belges: Une étude empirique ». *Revue française de gestion*, 186, p. 1-17.

Busu, M. et Gyorgy, A., (2021). *The Mediating Role of the Ability to Adapt to Teleworking to Increase the Organizational Performance*. *Amfiteatru Economic*, 23(58), p. 654-668.

Caraiani, C., Lungu, C. I., Dascalu, C. et Stoian, C. A. (2023). « L'impact du télétravail sur la performance, le comportement et la culture organisationnels : données probantes du secteur des services aux entreprises basées sur les perceptions des employés ». *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 36, p. 2.

Carriere, J. B. (1999). « La vision stratégique en contexte de PME : cadre théorique et étude empirique ». *Revue internationale de PME*, p. 301-325.

Carrizosa-Prieto, E. (2022). « La régulation du télétravail structurel en Ibéro-Amérique ». *Dossiers de prévention des risques professionnels*, 25, p. 162-79.

Catana, S. A., Toma, S. G., Imbrissca, C. et Burcea, M. (2022). « Teleworking Impact on Wellbeing and Productivity: A Cluster Analysis of the Romanian Graduate Employees ».

Chang, W., Huang, T. C. (2005). « Relation entre la gestion stratégique des ressources humaines et la performance de l'entreprise ». *Journal international J. Manpow*, 26, p. 434-449.

Chen, K.H. et Shimerda, T.A (1981). « An empirical analysis of useful financial ratios ». *Financial management*, Vol.10, n° 1, p. 51-60.

Chiguvi, D. et Bakani, K. (2023). « Explorer les effets du travail à distance sur la productivité des employés au Botswana au milieu de la pandémie de COVID-19 ». *Journal international de recherche en affaires et sciences sociales*, Vol. 12, n° 6, ISSN : p. 2147-4478.

Chitu, A. et Opriș, M. E. (2014). « Importance des indicateurs des perspectives financières dans le Balanced Scorecard dans une société de leasing ». *Économie théorique et appliquée*, 21(8), p. 59-68.

Cook, D. A. et Dupras, D. M. (2004). A practical guide to developing effective web-based learning.

Cooke, F., Dickmann, M. et Parry, E. (2022). « Bâtir des sociétés durables grâce à une gestion des ressources humaines centrée sur l'humain : enjeux émergents et opportunités de recherche ». *Journal international gérer les ressources humaines*, 33, p. 1-15.

Crawford, E. et Luka, B. (2002). Social Behavior.

Cropanzano, R., Anthony, E., Daniels, S. et Hall, A. (2017). « Théorie de l'échange social : une revue critique avec des remèdes théoriques ». *Annales de l'Académie de gestion*, 11(1), p. 1-38.

Cruz, R. F., et Tantia, J. F. (2015). « Reading and Understanding Qualitative Research ». 50th Annual Conference of the American Dance Therapy Association.

Church, N. F. (2015). « Gauging Perceived Benefits from Working from Home as a Job Benefit ». *Revue internationale des affaires et du développement économique*, Vol. 3 n° 3.

Daharat, A. N. M., Poursuivi, M. K. et Gheisari, A. (2022). « L'impact du système de gestion intégré sur l'excellence organisationnelle et l'innovation organisationnelle ». *Éduc. Rés. Int.*

Dano, F., Hamon, V., et Llosa, S. (2004). « La qualité des études qualitatives : Principes et pratique ». *Décisions Marketing*, p. 11-25.

De Vries, H., Tummers, L. et Bekkers, V. (2019). « Les avantages du télétravail dans le secteur public : réalité ou rhétorique »? *Examen de l'administration du personnel public [journal électronique]* 39(4), p. 570-593.

Delanoëje, J. et Verbruggen, M. (2019). « L'utilisation des pratiques de travail à domicile et du travail à domicile Conflit domestique : examen du rôle de la volonté et de la pression perçue dans une étude multiméthodes ». *Frontières de la psychologie [journal électronique]* 10, p. 2362.

Delanoëje, J., Vebrunggen, M. et Germeys, L. (2019). « Transition des rôles limites : une transition quotidienne approche quotidienne pour expliquer les effets du télétravail à domicile sur les conflits travail-domicile et les conflits domicile-travail ». *Relations humaines [journal électronique]* 72(12), p.1843-1868.

Desreumeaux, A. (1998). « Théorie des organisations ». *Éditions Management*.

Dimitrova, D. (2003). « Contrôler les télétravailleurs : Encadrement et flexibilité revisités ». *Nouvelles technologies, travail et emploi*, 18(3), p. 181-195.

Dixson, M. D. (2012). « Creating effective student engagement in online courses: What do students find engaging »? *Journal de la bourse d'études en enseignement et en apprentissage*.

Ducrou, J. B. (2008). « Management des entreprises ». *Paris, Hachette technique*.

Eisenhardt, K. M., Martin, J. A. (2000). « Dynamic Capabilities: What are they »? *Journal de gestion stratégique*, Vol. 21, n° 4, 2000, p. 1105-1121.

El Alfy, A., Palashuk, N., El-Bassioumy, D., Wilson, J., et Weber, O. (2020). « Scoping the Evolution of Corporate Social Responsibility (CSR) Research in the Sustainable Development Goals (SDGs) ». *Sustainability*.

Elyousfi, F., Anand, A. et Dalmaso, A. (2022). « Impact du e-leadership et de l'équipe dynamique dans une équipe virtuelle performances dans 508 un organisme public ». *Revue internationale de gestion du secteur public*, Vol. 34 n° 5, 2021 p. 508-528.

Ercantan, O. et Eyupoglu, S. (2022). « Comment les pratiques vertes de gestion des ressources humaines encouragent-elles les employés à adopter un comportement écologique »? *Perceptions des étudiants universitaires en tant qu'employés potentiels. Durabilité*, 14, p. 1718.

Errichiello, L. et Pianese, T. (2016). « Contrôle organisationnel dans le contexte du travail à distance : un cadre conceptuel ». *Études en comptabilité de gestion et financière*, Vol. 31, p. 273-305.

Evan, W. M. et Freeman, R. E. (1988). A stakeholder theory of the modern corporation : kantian capitalism.

Faems, D., Sels, L., De Winne, S. et Maes, J. (2005). « The effect of individual HR domains on financial performance : evidence from Belgian small businesses ». *International Journal of Human Resource Management*, 16(5), p. 676-700.

Fabi, B., Raymond, L. et Lacoursière, R. (2009). « HRM practices, strategic development and performance in manufacturing SMEs : a gestalts perspective ». *Journal of Small Business and Entrepreneurship Development*, 16(1), p. 7-25.

Fana, M., Milasi, S., Napierala, J., Fernandez, M. E. et Gonzalez-Vazquez, I. (2020). « Télétravail, organisation du travail et qualité de l'emploi pendant la crise du COVID-19 ». *Une étude qualitative, rapport technique du JRC*.

Fauzi, E. K. F et De Lucques, S. R. (2022)a. « Conditions de télétravail, risques ergonomiques et psychosociaux et muscu- Problèmes de perte squelettique dans la pandémie de COVID-19 ». *Journal de médecine du travail et de l'environnement*, 64 : p. E811-E817.

Fauzi, E. K. F. et De Lucques, S. R. (2022)b. « Télétravail pendant la pandémie de COVID-19 : ergonomique et psychosocial Risques parmi les travailleurs brésiliens de la justice du travail ». *Journal of Prevention, évaluation et réadaptation* 71 : p. 395-405.

Felstead, A., Jewson, N. et Walters, S. (2003). « Managerial control of employees working at home ». *British Journal of Industrial Relations*, vol 41, n°2, p. 241-264.

Felstead, H. et Henseke, G. (2017). « Évaluation de la croissance du travail à distance et de ses conséquences sur l'effort, le bien-être et l'équilibre travail-vie ». *Journal des nouvelles technologies, du travail et de l'emploi*, 32(3), p. 195-212.

Fenley, M. (2021). Comment lire et comprendre un article scientifique ?

Fernández-Fernández, M., Martínez-Navalón, J. G., Gelachvilib, V., Románc, C. P. (2023). « L'impact du technostress du télétravail sur la satisfaction, l'anxiété et la performance ». *Heliyon*, 9 e 17201.

Fornel, M. et Verdier, M. (2018). Corpus, classes d'exemples et collections en analyse de conversation.

Fox, D. M. (2005). « Evidence of evidence-based health policy: the politics of systematic reviews in coverage decisions ». *Health Affairs*, 24(1), p 114-122.

Fukushima, N., Machida, M., Kikuchi, H., Amagasa, S., Hayashi, T., Odagiri, Y. Takamiya, T., et Inoue. S. (2021). « Associations du travail à domicile avec l'activité physique au travail et le comportement sédentaire pendant la pandémie de COVID-19 ». *Journal de santé au travail*, 63 : e12212.

Gajendran, R. S., Harrison, D. A et Delaney-Klinger, K. (2015). « Les télétravailleurs sont-ils de bons citoyens à distance » ? *Déballage Effets du télétravail sur les performances via I-Deals et Job Resources. Psychologie du personnel*, 68(2), p. 353-393.

Garrett, R. K. et Danziger, J. N. (2007). Quel télétravail ? « Définir et tester une taxonomie du travail à distance médiatisé par la technologie ». *Revue informatique des sciences sociales*, Vol. 25 n° 1, p. 27-47.

Georgopoulos, B. S. et Tannenbaum, A. S. (1957). « Une étude de l'efficacité organisationnelle ». *Revue sociologique, américaine*, 22(5), p. 534-540.

Gibson, J. W., Blackwell, C. W., Dominicis, P. et Demerath, N. (2002). « Telecommuting in the 21st century: Benefits, issues, and a leadership model which will work ». *Journal d'études sur le leadership et les organisations*, vol. 8, n° 4, p. 75-86.

Gilbert, P. et Charpentier, M. (2004). « Comment évaluer la performance RH ? Question universelle, réponses contingentes ». *Revue de Gestion des Ressources humaines*, 53(8-9), p. 29-42.

Gimbert, X., Bisbe, J. et Mendoza, X. (2010). « Le rôle des systèmes de mesure de la performance dans la stratégie du processus de formulation ». *Planification à long terme*, 43(4), p. 477-497.

Golden, T. D. et Gajendran, R. D. (2019). « Dévoiler le rôle du travail d'un télétravailleur dans leur performance : examen de la complexité du travail, de la résolution de problèmes, de l'interdépendance et du soutien social ». *Journal des affaires et de la psychologie [journal électronique]* 34(1), p.55-69.

Golden, T. D. et Eddleston, K. A. (2020). « Y a-t-il un prix à payer pour les télétravailleurs »? Examiner la relation entre le télétravail et la réussite professionnelle objective. *Journal du comportement professionnel [journal électronique]* 116(SI), UNSP 10334.

Gordon, J., Zhao, S. et Gretton, P. (2015). « Sur la productivité : concepts et mesures, productivité ». Recherche du personnel de la Commission Note, Canberra, février.

Goshu, Y. Y., Kitaw, D. (2017). « La mesure du rendement et son défi récent : une revue de la littérature ». *Journal international, Autobus. Effectuer. Gérer*, 18, p. 381-402.

Grant, C. A., Wallace, L. M., Spurgeon, P. C. et Tramontano, C. (2018). « Construction and initial validation of the E-Work Life Scale to measure remote e-working ». *Employee Relations*.

Gutu, I. et Medeleanu, C.N. (2023). « Assessing Teleworkforce and Electronic Leadership Favorable for an Online Workforce Sustainability Framework by Using PLS SEM ». *Sustainability*, 15, p. 13615.

Haddadet, H., Lyons, G. et Chatterjee, K. (2009). « Un examen des déterminants influençant le désir et la fréquence du travail à domicile à temps partiel et à temps plein ». *Journal de géographie des transports*, Vol. 17 n° 2, p. 124-133.

Hadi, A., Bakker, S. A. B. et Haeusser, J. A. (2021). « Le rôle de l'artisanat de loisirs pour l'épuisement émotionnel dans le télétravail pendant la pandémie de COVID-19 ». *Anxiété, stress et adaptation*, 34, p. 530-44.

Hahn, T., Figge, F., Pinkse, J. et Preuss, L. (2010). « Trade-offs in corporate sustainability : you can't have your cake and eat it ». *Business Strategy and the Environment*, 19(4), p. 217-229.

Hamel, G. et Prahalad, C. K. (1995). « La conquête du futur ». *Editions international, Paris*.

Heimbürger, C. (2022). « Les effets du télétravail sur l'engagement et la performance adaptative des salariés : une mise en perspective des théories des comportements organisationnels en situation de déspecialisation ». *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels*, XXVIII, p. 49-70.

Hemsley-Brown, J. et Sharp, C. (2003). « L'utilisation de la recherche pour améliorer la pratique professionnelle : une revue systématique de la littérature ». *Revue d'Oxford sur l'éducation*, 29(4), p. 449-471.

Henke, R. M., Benevent, R., Schulte, P., Rinehart, C., Crighton, K. A. et Corcoran, M. (2016). « Les effets de l'intensité du télétravail sur la santé des employés ». *Journal américain de promotion de la santé*30, p. 604-612.

Hitchens, D., Clausen, J., Trainor, M., Keil, M. et Thankappan, S. (2003). « Competitiveness, environmental performance and management of SME's ». *Greener Management Journal*, 44, p. 45-57.

Hodder, A. (2020). « Nouvelles technologies, travail et emploi à l'ère du COVID-19 : réflexion sur l'héritage de la recherche ». *Nouvelles technologies, travail et emploi*, 35(3), p.262-275.

Issor Z. (2017). « La performance de l'entreprise : un concept complexe aux multiples dimensions ». *Projectique*, 17, p. 93-103.

Ittner, C. D. et Larcker, D. F. (1998). « Innovations in performance measurement : trends and research implications ». *Journal of Management Accounting Research*, 10, p. 205-238.

Jayanandana. N. et Jayathilaka, R. (2023). « Facteurs affectant les performances professionnelles des professionnels de l'informatique sri-lankais travaillant à domicile ». *Plos one*, 18(12)

Kaplan, D., Rentscher, K. E., Lim, M., Reyes, R., Keating, D., Romero, J. et Mehl, M. R. (2020). « Best practices for Electronically Activated Recorder (EAR) research: A practical guide to coding and processing EAR data ».

Kaplan, R. S. (2012). « Le Balanced Scorecard : Commentaires sur les commentaires du Balanced Scorecard ». *Journal de Changement comptable et organisationnel*,8(4), p. 539-545.

Kaplan, R. S. et Norton, D. P. (2005). « Le bureau de gestion de la stratégie ». *Revue de Harvard business*,83(10),

Kazekami, S. (2020). « Mécanismes visant à améliorer la productivité du travail en effectuant du télétravail ». *Politique des télécommunications*, Vol. 44 n° 2, p. 101-868,

Kim, T., Mullins, L. B., Yoon, T. (2021). « *Supervision du télétravail : une clé de la performance organisationnelle* ». Suis. Révérend Adm,51, p. 263-277.

Kumar, P. (2016). « State of green marketing research over 25 years (1990-2014): Literature survey and classification ». *Marketing Intelligence et Planning*.

Kurland N.B. et Bailey D.E. (1999). « Telework: the advantages and challenges of working here, there, anywhere, and anytime ». *Organizational Dynamics*, vol 28, n°2, p 53-68.

Farzianpour, F., Aghababa, S., Delgoshaei, B., Haghgoo, M. (2011). « Évaluation des performances d'un hôpital universitaire affilié à l'Université des sciences médicales de Téhéran sur la base du modèle d'excellence Baldrige ». *Journal d'économie et des affaires*, 3, p. 277-281.

Fayzieva, M., Goyipnazarov, S. et Abdurakhmonova, G. (2020). « Évaluation de l'impact du travail à distance sur la productivité des employés et l'efficacité des entreprises pendant la pandémie de COVID-19 ». *Société et innovation*, 1, (2), p. 35-52.

Felstead, H. et Henseke, G. (2017). « Évaluation de la croissance du travail à distance et de ses conséquences sur l'effort, le bien-être et l'équilibre travail-vie ». *Journal des nouvelles technologies, du travail et de l'emploi*, 32(3), p. 195-212.

Fernhaber, S. et Li, D. (2010). « The impact of interorganizational imitation on new venture international entry and performance ». *Entrepreneurship Theory and Practice*, 34(1), p. 1-30.

Ferreira, A. I., Mach, M., Martinez, L. F. et Miraglia, L. (2022). « Présentéisme au lendemain de la COVID-19 : nouvelles tendances et contributions concernant la présence de maladies au travail ». *Devant. Psychologique*, 13 : 854976.

Gajendran, R. S. et Harrison, D. A. (2007). « Le bon, le mauvais et l'inconnu du télétravail : méta-analyse des médiateurs psychologiques et des conséquences individuelles ». *Journal de psychologie appliquée*, Vol. 92 n° 6, p. 1524-1541.

Gronum, S., Verreynne, M.-L. et Kastle, T. (2012). « The role of networks in small and medium-sized enterprise innovation and firm performance ». *Journal of Small Business Management*, 50(2), 257-282.

Habtoor, N., Alharbi, A. A. (2020). « Importance des facteurs humains pour la performance organisationnelle ». *Journal international de management et sciences humaines*, 4, p. 11-22.

Ibarrera. (2020). Principes de base de l'épuration des données – comment traiter facilement les données erronées.

Ivory, S. B. et Brooks, S. B. (2018). « Managing corporate sustainability with a paradoxical lens : lessons from strategic agility ». *Journal of Business Ethics*, 148, p. 347-361.

Jalagat, R. C. et Jalagat, R. M (2019). « Rationalisation du concept de travail à distance et ses implications sur la productivité des employés ». *Journal mondial de recherche avancée*, 6(3), p. 95-100.

Kaplan, R.S. et Norton, D.P. (1992). « Le Balanced Scorecard – des mesures qui stimulent la performance ». *Harvard Rapport d'activité*, 70(1), p. 71-79.

Korkeakunnas, T., Heiden. M., Lohela-Karlsson, M. et Rambaree, K. (2023). « Perceptions des gestionnaires du télétravail par rapport à l'environnement de travail et à la performance ». *Durabilité*, 15 (7), 5845.

Korte W. B. et Wynne R. (1996). « Telework : penetration potential and practice in Europe ». IOS Press.

Kraut, R. E. (1989). « Télétravail : le compromis du travail à domicile ». *Journal de communication*, Vol. 39 n° 3, p. 19-47.

Kurland, N. B. et Cooper, C. D. (2002). « Contrôle des managers et isolement des salariés dans les environnements de télétravail ». *Journal de recherche en gestion de haute technologie*, 13(1), p.107-126.

Lebas, M. et Euske, K. (2002). « Une délimitation conceptuelle et opérationnelle de la performance. Mesure de la performance commerciale : théorie et pratique ». p. 65-79.

Lehmans, A. (2013). « Classifications documentaires et classement des savoirs émergents : l'exemple de l'éducation au développement durable ».

Lonial, S. et Carter, R. (2015). « The impact of organizational orientations on medium and small firm performance : a resource-based perspective ». *Journal of Small Business Management*, 53(1), p. 94-113.

Loye, N. (2018). « Et si la validation était plus qu'une suite de procédures techniques » ?

Maes, J., Sels, L. et Roodhooft, F. (2005). « Modelling the link between management practices and financial performance ». *Small Business Economics*, 25(1), 17-34.

Maiga, A. S. et Jacobs, F. A. (2003). « Tableau de bord prospectif, calcul des coûts par activité et performance de l'entreprise : une analyse empirique ». *Journal des questions de gestion*, 15(3), p. 283-301.

Matli, W. (2020). « L'évolution du paysage du travail suite à la pandémie de Covid-19 : aperçus de la vie des travailleurs à distance Situations en Afrique du Sud ». *Revue internationale de sociologie et de politique sociale*, 40(9/10), p. 1237-1256.

Marr, B., Schiuma, G. (2003). « Mesure de la performance des entreprises – passée, présente et future ». *Gérer. Décis*, 48, p. 680-687.

Martin, B. H. et MacDonnell, R. (2012). « Le télétravail est-il efficace pour les organisations? Une méta-analyse de recherches empiriques sur les perceptions du télétravail et les résultats organisationnels ». *Revue de la recherche en gestion*, Vol. 35 n° 7, p. 602-616.

Marx, C. K., Reimann, Mareike., et Diewald, M. (2021). « Les mesures travail-vie personnelle sont-elles vraiment importantes ? L'impact de la flexibilité horaire de travail et télétravail à domicile pour prévenir les départs volontaires des salariés ». *Sciences sociales* 10 : 9.

Maseda, A., Iturralde, T. et Arosa, B. (2015). « Impact of outsiders on firm performance over different generations of family-owned SMEs ». *Journal of Small Business Management*, 53(4), p. 1203-1218.

Masuda, A. D., Holtschlag, C. et Nicklin, J. N. (2017). « Pourquoi la disponibilité du télétravail est importante. Les effets du Télétravail sur l'engagement via la poursuite d'objectifs ». *Développement de carrière international* n° 22, p. 200-19.

Mayo, M., Gomez-Mejia, L., Firfiray, S., Berrone, P. et Villena, V. H. (2016). « Leader convictions et RSE pour les salariés : le cas de l'offre de télétravail ». *Journal de développement du leadership et des organisations [journal électronique]* 37(5), p.609-634.

Mendes, P., Almeida, S., Santos, A. C., Ribau-Teixeira, M., Murta, E. et Silva, L. (2009). « Tableau de bord prospectif comme modèle de gestion dans le secteur des déchets ». Congrès mondial ISWA/APESB 2009. Association internationale des déchets solides (ISWA) et APESB.

Merlet, J. et Poussing, N. (2020). « Impact du télétravail sur l'innovation des entreprises : une étude sur des données d'enquête ». *Revue d'économie industrielle*, N° 171.

Messenger, J. C. et Gschwind, L. (2016). « Trois générations de télétravail : les nouvelles TIC et la (r)évolution du bureau à domicile au bureau virtuel ». *Nouvelles technologies, travail et emploi*, Vol. 31 n° 3, p. 195-208.

Miele, F. et Tirabeni, L. (2020). « Technologies numériques et dynamiques de pouvoir dans l'organisation : une revue conceptuelle du travail à distance et des technologies portables au travail ». *Boussole de sociologie*, Vol. 14 n° 6, p. e12795.

Mihhailova, G. (2009). « Les défis de gestion découlant de l'utilisation du travail virtuel ». *Journal balte de gestion*, Vol. 4 n° 1, p. 80-93,

Mutiganda, J. C., Wiitavaara, B., Heiden, M., Svensson, S., Fagerström, A., Bergström, G. et Aboagye, E. (2022). « A Systematic Review of the Research on Telework and Organizational Economic Performance Indicators ». *Frontiers in Psychology*

Nakrosiene, A., Bucuniene, I. et Gostautaitė, B. (2019). « Travailler à domicile : caractéristiques et résultats du télétravail ». *Journal international de la main-d'œuvre*, Vol. 40 n° 1, p. 87-101.

Naqshbandi, M. M., Kabir, I., Ishak, N. A., Islam, M. Z. (2024). « The future of work: work engagement and job performance in the hybrid workplace ». *Learning Organization*, 31 (1), p. 5-26.

Nelviana, M., Koh, Y., Soepriyanto, G., Aljuaid, M. et Hasan, F. (2022). « L'effet du leadership transformationnel et du travail à distance sur la performance des employés pendant la pandémie de COVID-19 ». *Psychologie organisationnelle*.

Neufeld, D. et Fang, Y. (2005). « Déterminants individuels, sociaux et situationnels de la productivité du télétravail ». *Information et Gestion* n° 42 : p. 1037-1049.

Nilles, J. M. (1975). « Télécommunications et décentralisation organisationnelle ». *Transactions IEEE sur les communications*, Vol. 23 n° 10, p. 1142-1147.

Notat, N. (2007). « Une question centrale ». Acteurs de l'Économie, dossier spécial performance, p. 72.

Northedge, A. (2005). « The Good Study Guide ».

Oakman, J., Kinsman, N., Stuckey, R., Graham, M. et Weale, V. (2020). « Un examen rapide des problèmes mentaux et physiques effets du travail à domicile sur la santé : comment optimiser la santé » ? Santé publique BMC 20 : 1825.

Obloj, T., Obloj, K. et Pratt, M. (2010). « Dominant logic and entrepreneurial firms' performance in a transition economy ». *Entrepreneurship Theory and Practice*, 34(1), p. 151-170.

Olson, M. H. (1982). « Nouvelles technologies de l'information et culture organisationnelle ». *MIS Trimestriel*, 6, p.71-92.

Ongaki, J. (2019). « Un examen de la relation entre les modalités de travail flexibles, les conflits travail-famille, Engagements organisationnels et performance au travail ». *Journal de management-Pologne*, 23(2), p. 169-187.

Onyemaechi, U., Chinyere, U. P. et Uche, E. (2018). « Impact of Telecommuting on Employees' Performance: A Focus on Telecommunication Out-Fits in Owerri, Imo State ». *Journal of Economics and Management Sciences*; Vol. 1, No. 3

Orissa, N. A. B. et Shahrom, M. (2022). « Factors Affecting Employees Performance in connection with the Work from Home Requirements ». *Global Business and Management Research: An International Journal*, Vol. 14, No. 4

Oswald, S., Muse, L. et Rutherford, M. (2009). « The influence of large stake family control on performance : is it agency or entrenchment » ? *Journal of Small Business Management*, 47(1), p. 116-135.

O'Keefe, P., Caulfield, B., Brazil, W. et White, P. (2016). « Les impacts du télétravail à Dublin ». *Recherche en Économie des transports* 57 : p. 13-20.

Pedro, J. M. (2004). « Un Balanced Scorecard (BSC) dans le secteur public ». *Information et informatique*, 28, 14-23.

Paillé, P. et Mucchielli, A. (2021). L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales, Chapitre 12. L'analyse thématique, p. 269-357.

Perry-Smith, J. et Blum, T. (2000). « Work-family human resource bundles and perceived organizational performance ». *Academy of Management Journal*, 43(6), p. 1107-1117.

Peters, P. P. et Van der Lippe, T. (2007). « Le potentiel de réduction de la pression temporelle du télétravail : le cas néerlandais ». *La Revue internationale de gestion des ressources humaines*, Vol. 18 n° 3, p. 430-447,

Pettersen, N., St-Pierre, J. et Brutus, S. (2011). « Relation entre les compétences du dirigeant de PME et la performance de son entreprise : apport d'un instrument de mesure multisource ». *Revue internationale PME*, 24(1), p. 167-193.

Pettigrew A. M., Woodman R. W. et Cameron K. S., (2001). « Studying organizational change and development: Challenges for Future Research ». *Academy of Management Journal*, Vol. 44, n° 4, p. 697-713.

Pordelan, N., Hosseinian, S., Heydari, H., Khalijian, S. et Khorrami, M. (2022). « Conséquences du télétravail Utilisation d'Internet chez les femmes mariées qui travaillent : une enquête sur les carrières éducatives ». *Technologies de l'éducation et de l'information*, 27, p. 77-99.

Porter, M. (1986). *Concurrence dans les industries mondiales*. Presse commerciale de Harvard.

Posthuma, R. A. et Campion, M. C (2018). « Une base taxonomique pour la recherche fondée sur des preuves sur la gestion du rendement des employés ». *Journal europeen Orgue de travail*. Psychologique n° 27, p. 168-187.

Pulido-Martos, M., Cortés-Denia, D. et Lopez-Zafra. E. (2021). « Télétravail à l'époque de la COVID-19 : effets sur l'acquisition de ressources humaines ». *Frontières de la psychologie* 12 : 685275.

Punch, K. F. (2006). *Developing Effective Research Proposals*.

Rasul, I., Roger, D., Williams, M. J. (2021). « Gestion, performance organisationnelle et clarté des tâches : données probantes de la fonction publique du Ghana ». *Journal administration publique*, 31, p. 259-277.

Redmond, M. (2015). *La théorie de l'échange social*.

Ruiller, C., Van Der Heijden, V., Chedotel, F. et Dumas, M. (2018). « Vous avez un ami » La valeur de proximité perçue pour la réussite du télétravail dans des équipes dispersées. *Gestion des performances des équipes*, n° 25, p. 2-29.

Saeed, S., Yousafzai, S. et Engelen, A. (2014). « On cultural and macroeconomic contingencies of the entrepreneurial orientation-performance relationship ». *Entrepreneurship Theory and Practice*, 39(2), p. 255-290.

Salolomo, B. et Agbaeze, E. K. (2019). « Effet de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée sur la performance des banques de dépôt d'argent dans le Sud-Sud Nigeria ». *Lettres en sciences de gestion*, 9(4), p. 535-548.

Saricoban, A. (2002). « Reading strategies of successful readers through the three-phase approach ». *The reading matrix*.

Sels, L., De Winne, S., Delmotte, J., Maes, J., Faems, D. et Forrier, A. (2006). « Linking HRM and small business performance : an examination of the impact of HRM intensity on the productivity and financial performance of small businesses ». *Small Business Economics*, 26(1), p. 83-101.

Sewell, G. et Taskin, L. (2015). Loin des yeux, loin du cœur dans un nouveau monde du travail ? Autonomie, contrôle et mise à l'échelle spatio-temporelle en télétravail. *Études d'organisation*, 36(11), p.1507-1529.

Sharma, A. (2009). « Implémentation du Balance Scorecard pour la mesure des performances ». *Journal de l'ICFAI Stratège d'affaires*, 6(1), p. 7-16.

Siegler, R., Carpenter, T., Fennell, F. et Geary, D. C. (2010). « Developing Effective Fractions Instruction for Kindergarten through 8th Grade ». *IES Practice Guide*.

Stanworth, C. (1998). « Télétravail et ère de l'information ». *Nouvelles technologies, travail et emploi*, 13(1), p. 51-62.

Stawarz, K., Cox, A. L., Bird, J. et Benedyk, R. (2013). « I'd Sit at Home and Do Work Emails, How Tablets Affect the Work-Life Balance of Office Workers ». *Proceedings of the ACM Conference on Human Factors in Computing Systems*, p. 1383–1388.

Steers, R.M. (1975). « Problems in the measurement of organisational effectiveness ». *Administrative Science Quarterly*, December, Vol. 20, p. 546-558.

Stein, J. et Graham, C. (2020). « Essentials for Blended Learning », *2nd Edition. A Standards-Based Guide*.

Stefanski, R. (2022). « What is Data Wrangling »? *6 Important Steps*.

Sudha, D. et Siddhartha, N. R. (2013). « Art of reading a journal article: Methodically and effectively ».

Suhariadi, F., Sugiarti, R., Hardaningtyas, D., Mulyati, R., Kurniasari, E., Saadah, N., Yumni, H. et Abbas, A. (2023). « Work from home: A behavioral model of Indonesian education workers' productivity during Covid-19 ». *Heliyon*.

Sullivan, C. (2003). « Qu'y a-t-il dans un nom ? Définitions et conceptualisations du télétravail et du travail à domicile ». *Nouvelles technologies, travail et emploi*, Vol. 18 n° 3, p. 158-165.

Tanti, M., Hupin, C., Boutin, J. P. et Hassanaly, P. (2010). Un modèle de grille d'analyse des documents scientifiques : application à la veille sanitaire de défense. *Documentaliste-Sciences de l'Information*, p. 4-12.

Taouab, O. et Issor, Z. (2019). « Performance des entreprises : définition et modèles de mesure ». *Scientifique européen journal*, 15(1), p. 93-106.

Teo, T. S., Lim, V. K. et Wai, S. H. (1998). « Une étude empirique des attitudes à l'égard du télétravail parmi le personnel des technologies de l'information (TI) ». *Revue internationale de gestion de l'information*, Vol. 18 n° 5, p. 329-343,

Thiault, F. et Malingre, M. L. (2022). Corpus d'enquêtes sur les pratiques d'information scientifique des chercheurs. Constitution et exploitation des données. *Emergence d'une nouvelle donne scientifique*.

Thomas, B., Caretta-Weyer, H., Schumacher, D. J., Chaud, E., Hall, A. K., Hamstra, S. J., Cavalcanti, R. et Chan, T. M (2021). « Devenir une organisation délibérément développementale : utiliser les données d'évaluation basées sur les compétences pour le développement organisationnel ». *Méd. Enseigner*, 43, p. 801-809.

Toffler, A. (1980). La troisième vague.

Torten, R., Reaiche, C. et Caraballo, E. L. (2016). « Teleworking in the new millennium ». *The Journal of Developing Areas*, Vol. 50, n° 5, (Special Issue), p. 317-326.

Tranfield, D., Denyer, D. et Smart, P. (2003). « Vers une méthodologie pour développer des connaissances en gestion fondées sur des données probantes au moyen d'une revue systématique ». *Journal britannique de gestion*, 14(3), p. 207-222.

Tweedie, D., Sauvage, D., Rhodes, C., Martinov-Bennie, N. (2017). « Comment la gestion des performances affecte-t-elle les travailleurs »? *Au-delà de la gestion des ressources humaines et de sa critique*. *Journal international de management*, 21, p. 76-96.

Urbaniec, M., Małkowska, A. et Włodarkiewicz-Klimek, H. (2022). « L'impact des développements technologiques sur les travailleurs : aperçus du point de vue des managers polonais ». *Durabilité*, 14(1), p. 1-18.

Varotsis, N. (2022). « Explorer l'influence du télétravail sur la performance au travail dans les services publics : expériences pendant la pandémie de COVID-19 ». *Politique numérique, réglementaire et gouvernance*. Vol. 24, p. 401-417.

Vayre, E. (2019). « Les incidences du télétravail sur le travailleur dans les domaines professionnel, familial et social ». *Le travail humain*, 82, p. 1-39.

Vayre, E., Delfosse, C. (2019). « Les enjeux psychosociaux du télétravail : comment accompagner les organisations » ?

Warmington, A., Lupton, T. et Gribbin, C. (1977). « La salle de presse. Comportement organisationnel et performance ». *Palgrave Macmillan, Londres*, p. 85-116.

Wheatley, D. (2020). « Emplacement du lieu de travail et qualité du travail : le cas des travailleurs urbains au Royaume-Uni ». *Urbain Études*, 58(11), p. 2233-2257.

Yuchtman, E. et Seashore, S.E. (1967). « Une approche des ressources système pour l'efficacité organisationnelle ». *Revue sociologique américaine*, 32(6), p. 891-903.

Zeller, T. L., Stanko, B. B. et Cleverley, W. O. (1996). « *A revised classification pattern of hospital financial ratios* ». *Journal of Accounting and Public Policy*, Vol. 15, p. 191-182.

ANNEXES

Annexe 1 : Tableau des auteurs identifiant les institutions d'affiliations

Titre des articles	Années de publication	Nom des auteurs	Identification des institutions	revue	Mots-clés
2004	Priscilla Arling	L'impact du télétravail sur la performance : Une approche des réseaux sociaux	Université du Minnesota	Conférence des Amériques sur les systèmes d'information (AMCIS) à la bibliothèque électronique AIS	Télétravail, télétravail, analyse des réseaux sociaux, capital social, engagement organisationnel
2012	Brittanny Harker Martin et Rihannon MacDonnell	Le télétravail est-il efficace pour les organisations? Une méta-analyse de la recherche empirique sur les perceptions du télétravail et les résultats organisationnels	Haskayne School of Business; University of Calgary, Calgary, Canada	Emerald, Revue de recherche en gestion, Vol. 35 No. 7. 2012 pp. 602-616 Emerald Group Publishing Limited 2040-8269	Télétravail, structures organisationnelles, Avantages du télétravail, Résultats organisationnels, Méta-analyse, Télétravail
2013	Katarzyna Stawarz, Ana L Cox, Jon Bird et Rachel Bedyk	Je resterais à la maison et j'enverrais des courriels au travail » : comment les tablettes affectent l'équilibre travail-vie personnelle des employés de bureau	University College London Gower Street, Londres WC1E 6BT Royaume-Uni	Conférence : CHI '13 Extended Abstracts sur les facteurs humains dans les systèmes informatiques	L'équilibre travail-vie; tablettes à écran tactile; technologie mobile

2014	Fatemeh Sadate Aboalmaali Akram Abédi, Sanaz Ketabi	Une étude de la relation entre le télétravail et les éléments affectant l'amélioration des performances du point de vue des employés du ministère des Coopératives, du Travail et de la Prévoyance sociale	Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran, Iran	International Journal of Scientific Management and Development ISSN:2345-3974 Vol.3 (4), 329-333 April (2015)	Télétravail, Amélioration des performances , Employés
2015	Nicole Farideh Church	Évaluer les avantages perçus du « travail à domicile » en tant qu'avantage professionnel	L'Académie des affaires et de la gestion du commerce de détail (ABRM), États-Unis	Revue internationale des affaires et du développement économique Vol. 3 Numéro 3	Télétravail, travail à domicile, avantages sociaux, comportement organisationnel, employés virtuels et satisfaction des employés.
2016	Ron Torten, Carmen Reaiche, Ervin. L. Caraballo	Le télétravail dans le nouveau millénaire	Inphi Corporation, États-Unis, L'Université d'Adélaïde, Australie Université Capella, États-Unis	Le Journal des zones en développement	Gestion de la technologie, télétravail, télétravail, processus.
2018	Uchenna Onyemaechi, Uruakpa Peter Chinyere et Uche Emmanuel	Impact du télétravail sur la performance des employés : un accent sur Équipements de télécommunications à	Département de gestion, Université d'État d'Abia, Uturu, Nigeria Département de banque et de finance,	revue des Sciences économiques et de Gestion Vol. 1, n° 3	télétravail, performance des employés

		Owerri, État d'Imo	Abia State University, Uturu, Nigeria Département d'économie, Université d'État d'Abia, Uturu, Nigeria		
2019	Emilie Vayre	Les incidences du télétravail sur le travailleur dans les domaines professionnel, familial et social	Université Paris-Nanterre	Le Travail humain, tome 82, no 1/2019, 1-39	Télétravail, télétravailleur, sphère professionnelle, rapports travail/« hors travail », qualité de vie.
2020	Jimmy Merlet, Nicolas Poussing	Impact du télétravail sur l'innovation des entreprises : Une étude sur données d'enquête	De Boeck supérieur, Paris, France	Revue d'économie industrielle	RSE, télétravail, innovation, TIC, entreprises, Luxembourg
2020	Muyassarzo da Fayzieva, Sanjar Goyipnazarov et Gulnora Abdurakhmonova	Évaluation de l'impact du travail à distance sur la productivité des employés et l'efficacité des entreprises pendant la pandémie de COVID-19.	Binary Graduate School, Institut de finances de Tachkent; Université d'État d'économie de Tachkent, Tachkent, Ouzbékistan	In Science through time and space / Zhamiyat va innovatsiyalar-Society and innovations Issue	Télétravail, Covid 19; Productivité du travail performance des employés, efficacité de l'entité
2021	Mihail Busu et Attila Gyorgy	Le rôle médiateur de la capacité d'adaptation au télétravail pour augmenter la performance organisationnelle	Université d'études économiques de Bucarest, Bucarest, Roumanie	Amfiteatru Économique	Télétravail, performance organisationnelle, modèle économétrique, moindres carrés Partiels (PLS), Modélisation d'équations structurelles

					(SEM), capacité d'adaptation, COVID-19, impact psychologique
2022	Stefan-Alexandru Catana, Sorin-George Toma, Cosmin Imbrisca et Marin Burcea	Impact du télétravail sur le bien-être et la productivité : une analyse groupée des employés diplômés roumains	Université de Bucarest, Bucarest, Roumanie,	Frontiers in Psychology	télétravail, bien-être, productivité, analyse de cluster, entreprise, salariés diplômés roumains
2022	Clémence HEIMBURGER	Les effets du télétravail sur l'engagement et la performance adaptative des salariés : une mise en perspective des théories des comportements organisationnels en situation de déspecialisation	Université Paris 1 Panthéon Sorbonne Laboratoire PRISM	Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels	télétravail, engagement organisationnel, satisfaction, performance adaptative
2022	Hackney Amy, Marcus Yung, Kumara G Somasundram, Behdin Nowrouzi- Kia, Jodi Oakman et Amin Yazdani.	Travailler dans l'économie numérique : Une étude systématique de l'impact du travail à domicile sur les performances et la productivité personnelles et	Canadien Institute for safety, Conestoga College Institute of Technology and Advanced Learning, Ontario, Canada;	PLOS ONE	Performances , Productivité personnelle et organisationnelle, Travail à domicile, Économie numérique

		organisationnelles	University of Toronto, Canada; La Trobe University, Bundoora, Australia; School of public Health systems, University of Waterloo, Ontario, Canada; McMaster University, Hamilton, Ontario, Canada		
2022	Meiryani Nelviana, Yorick Koh, Gatot Soepriyanto, Mohammed Aljuaid et Fakhru Hasan.	L'effet du leadership transformationnel et du travail à distance sur la performance des employés pendant la pandémie de COVID-19	Université Bina Nusantara, Jakarta, Indonésie; Université King Saud, Riyad, Arabie Saoudite; Université Hope de Liverpool, Liverpool, Royaume-Uni	Frontiers in Psychology	COVID-19, leadership transformationnel, travail à distance, performance des employés, style de leadership
2022	Fatima Elyousfi, Amitabh Anand et Audrey Dalmaso	Impact du e-leadership et de l'équipe dynamique dans une équipe virtuelle performances dans 508 un organisme public	HEC Montréal, Montréal, Canada; SKEMA Business School, Université Côte d'Azur, Sophia Antipolis,	Revue internationale de gestion du secteur public	Performance d'équipe virtuelle, Leadership, Dynamique d'équipe perçue, Collaboration d'équipe, Leadership électronique

			Valbonne, France		perçu, Canada
2022	Natasha Aina, Binti Orissa, Melissa Shahrom	Facteurs affectant la performance des employés en lien avec les exigences en matière de travail à domicile	Universiti Teknologi MARA, Campus Puncak Alam, Selangor, Malaisie	Recherche mondiale sur les affaires et la gestion : une revue internationale	Covid 19, performance des employés, travail à domicile, environnement de travail, leadership et soutien organisationnel
2022	Jean-Claude Mutiganda, Birgitta Wiitavaara, Marina Heiden, Sven Svensson, Arne Fagerström, Gunnar Bergström et Emmanuel Aboagye	Une revue systématique de la recherche sur le télétravail et les indicateurs de performance organisationnelle	Université de Gävle, Gävle, Suède; Université Åbo Akademi, Turku, Finlande; Institut de médecine environnementale, Karolinska Institutet, Stockholm, Suède	Frontiers in Psychology	Télétravail, roulement du personnel, examen systématique, performance économique organisationnelle, performance perçue par les employés
2022	Nilolaos Varatsis	Explorer l'influence du télétravail sur la performance au travail dans les services publics : expériences pendant la pandémie de COVID -19	Université Ionienne, Corfou, Grèce	Emerald Publishing Limitée	Télétravail, Performance au travail, Services publics, COVID-19, Flexibilité du travail
2023	M. Muzamil Naqshbandi, Ibrahim Kabir, Nurul Amirah Ishak et Md. Zahidul Islam	L'avenir du travail : engagement au travail et performance au travail dans le lieu de travail hybride	Université du Brunei Darussalam; Northwest University Kano, Kano, Nigeria;	The Learning Organization	Main-d'œuvre hybride, modèle de lieu de travail hybride, environnement

					nt de travail hybride, engagement des employés au travail, performance au travail des employés, évaluation des performances
2023	Douglas Chiguvi et Keneilwe Bakani	Explorer les effets du travail à distance sur la productivité des employés au Botswana au milieu de la pandémie de COVID-19	Université BA ISAGO, Gaborone, Botswana	Journal international de recherche en affaires et sciences sociales	Travail à domicile (WFH), COVID-19, Productivité, Botswana Unified Revenue Services (BURS), Botswana
2023	Chirata Caraiani, Camelia Iuliana Lungu, Cornelia Dascalu et Carmen-Alexandra Stoian	L'impact du télétravail sur la performance, le comportement et la culture organisationnels : données probantes du secteur des services aux entreprises basées sur les perceptions des employés.	Université d'études économiques de Bucarest, Roumanie	Recherche Economique-Ekonomiska Istraz/ Taylor & Francis group	Télétravail ; dimensions Organisationnelles ; performance; Comportement; culture; technologie digitale
2023	María Fernandez-Fernandeza, Juan-Gabriel Martínez-Navalonb, Vera Gelashvilib, Camilo Prado Romane	L'impact du technostress du télétravail sur la satisfaction, l'anxiété et la performance	Université Roi Juan Carlos, Espagne; Université Rey Juan Carlos, Espagne	Héliyon	Anxiété Échelle de mesure Performance Logiciel PLS Satisfaction Technostress

2023	Nilesh Jayanandana et Ruwan Jayathilaka	Facteurs affectant la performance professionnelle des informaticiens sri-lankais travaillant à domicile	SLIIT Business School, Sri Lanka Institute of Information Technology, Malabe, Sri Lanka; Department of Information Management, SLIIT Business School, Sri Lanka Institute of Information Technology, Malabe, Sri Lanka	Plos one	Télétravail, Performance professionnelle, Travail à domicile,
2023	Fendy Suhariadia, Rini Sugiartib, Dwi Hardaningtyasc, Rina Mulyatie, Evi Kurniasarif, Nurlailis Saadahg, Hilmi Yumnig, Ansar Abbash	Travail à domicile : un modèle comportemental de la productivité des travailleurs de l'éducation indonésiens pendant le COVID-19	École supérieure, Universitas Airlangga, Surabaya, Indonésie; Universitas Semarang, Indonésie, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonésie; Universitas Wijaya Putra, Surabaya, Indonésie; Universitas Islam Indonesia, Indonésie; Politeknik Kesehatan, Kementrian Kesehatan Surabaya, Indonésie;	Héliyon (2023) e14082 9	Comportement productif, Travailleurs de l'éducation, Travail à domicile, Nouvelles normes, Bien-être

			MY Business School, Université de la jeunesse musulmane, Islamabad, Pakistan		
2023	Thé Korkeakunnas, Marina Heiden, Malin Lohela-Karlsson et Komalsingh Rambaree	Perceptions des questionnaires du télétravail par rapport à l'environnement de travail et à la performance	Université de Gävle, suède; Université d'Uppsala, suède;	Durabilité2023, 15, 5845	Travail à distance; télétravail; directeur; bien-être; efficacité; livrer; routines de travail; communauté sociale; Valeur ajoutée; attractivité
2023	Ioana Gutu et Camelia Nicoleta Medeleanu	Évaluation du télétravail et du leadership électronique favorables à un cadre de durabilité de la main-d'œuvre en ligne à l'aide de PLS SEM	Université « Alexandru Ioan Cuza » de Iasi, Roumanie	Durabilité2023, 15, 13615	de leadership électronique ; la durabilité de la main-d'œuvre; télétravail; environnement de travail

Annexe 2 : Construction des thématiques des résultats de recherche.

Recombinaison des thèmes	Constitution des sous-thèmes	Articles	Contributions/thématiques majeures	Thèmes émergents
Section 1 : Facteurs influençant la performance et l'engagement des employés en télétravail	Sous-section 1.1 : Facteurs individuels et contextuels	Facteurs affectant la performance des employés en lien avec les exigences en matière de travail à domicile	L'ensemble des résultats de cette étude contribuent à mieux comprendre le lien entre une démarche de télétravail et l'innovation notamment sur leurs déterminants communs. Cet article met en lumière les avancées et les limites communes à une politique de télétravail et à l'innovation. Plus concrètement, certains déterminants du télétravail vont aussi l'être pour l'innovation. De l'autre côté, certaines variables impactant positivement le travail à distance peuvent diminuer leurs probabilités d'innover et vice versa.	En s'inspirant de cet article, les recherches futures pourraient diagnostiquer l'avancement d'une démarche de travail à distance puis évaluer son impact sur les chances d'innover. En termes de thème émergeant, il serait intéressant de se baser sur la présente étude et d'élargir le champ de l'enquête à d'autres régions que le Luxembourg.
		Facteurs affectant la performance professionnel le des informaticiens sri-lankais travaillant à domicile	L'étude recommande aux organisations de mettre à disposition une infrastructure de communication meilleure pour diminuer les freins à la communication comme les coupures de la connectivité internet, les vidéos	Les études d'avenir devraient opter pour des méthodes mixtes et des approches qualitatives dans l'objectif de parvenir à une meilleure compréhension

			<p>en tardives, les perturbations vocales en vue d'améliorer l'expérience des télétravailleurs. Il est recommandé aux employeurs d'envisager la possibilité de mettre en pratique de nouvelles procédures pour améliorer et maintenir une connexion et une bonne communication entre les travailleurs à distance et leurs managers ainsi que toute l'équipe de direction. Cette étude propose aussi aux organisations d'assurer une assistance financière aux employés afin qu'ils puissent s'offrir un meilleur cadre de travail, y compris le matériel informatique et aussi former les employés à planifier des réunions virtuelles et des séances de réflexion pour résoudre les problèmes difficiles et à faire le travail dans les délais impartis. Examinez les règles, les procédures et pratiques présentes de l'organisation pour repérer celles qui sont dépassées et les changé par des</p>	<p>des variables affectant les télétravailleurs. Pour améliorer les politiques de viabilité du télétravail, les études futures devraient s'intéresser à plus de variables qui impactent le télétravail qui permettrait aux organisations d'optimiser leurs politiques de télétravail et de permettre de meilleures expériences de travail pour leurs employés. Cela serait bénéfique pour l'organisation, mais aussi pour les télétravailleurs.</p>
--	--	--	---	---

			dispositions plus allégées permettraient un meilleur engagement de la part de travailleurs. De surcroît, les méthodes existantes de détermination de la performance et d'affectation des récompenses afin de répondre aux challenges des employés tout en mettant en exergue leurs succès dans le cadre du télétravail.	
	Sous-section 1.2 : Effets du télétravail sur l'engagement et l'adaptabilité	Les effets du télétravail sur l'engagement et la performance adaptative des salariés : une mise en perspective des théories des comportements organisationnels en situation de déspecialisation	Ce travail de recherche contribue à proposer un modèle de recherche théorique investiguant le rôle modérateur de la performance adaptative sur les effets du télétravail en matière de satisfaction des besoins spécifiques et d'engagement organisationnel. Cela donne ainsi un repère aux praticiens et une base d'orientation dans l'implémentation du processus de télétravail dans les organisations afin de leur faciliter la prise de décision.	En termes de recherches émergentes, la proposition de nouveaux modèles et outils de compréhension pourront se faire et être ainsi une valeur ajoutée dans la littérature. Cette avenue de recherche permettra de fournir des éléments de compréhension sur la manière dont le télétravail est vécu par les travailleurs, la valeur ajoutée que cette pratique leur apporte et si cela contribue à l'adoption des attitudes

				bénéfiques pour l'organisation.
		Le rôle médiateur de la capacité d'adaptation au télétravail pour augmenter la performance organisationnelle	Cette recherche permet aux praticiens d'avoir un aperçu de la portée de la performance remarquée d'un mode de travail comme le télétravail qui a été analysé en l'absence des indicateurs impératifs comme le besoin de protection de la santé pendant la crise sanitaire de la covid 19.	Des études dans le domaine de la modélisation des activités réalisées à distance sur la performance des organisations pourraient être extrapolées à d'autres secteurs professionnels et la recherche pourrait aussi attirer certains effets macroéconomiques éventuels. Des recherches futures pourraient évaluer les changements dans les habitudes de travail de l'échantillon au cours de la pandémie afin de développer le modèle actuel. Aussi, des recherches d'avenir pourraient envisager la construction d'autres modèles d'évaluation de la performance organisationnel le dans l'exercice d'autres activités

				<p>professionnelle dans un contexte de travail à distance. Pour finir, une analyse approfondie de la dynamique des marchés technologiques en termes de performances des plateformes digitales utilisées par des opérateurs dans le cadre du télétravail pourrait être faite.</p>
	<p>Sous-section 1.3 Impact des équipements et de la technologie</p>	<p>Impact du télétravail sur la performance des employés : Un accent des équipements de télécommunication à OWERI, État d'Imo</p>	<p>La présente étude contribue à recommander aux gestionnaires ou à la direction des organisations qui mettent en œuvre le télétravail de tenir compte de la motivation personnelle et de l'environnement des télétravailleurs, car ces facteurs influencent la qualité de leur travail. Aussi, cette étude recommande aux managers des installations de télécommunication de garder le consensus qui permet aux employés de travailler à un lieu convenu, car il a été constaté l'existence d'un lien important</p>	<p>En termes de thématiques émergentes, cette étude pourrait être revisitée en traitant de l'impact du télétravail sur la performance des employés au sens large et en ne fermant pas le cadre de l'étude à uniquement un endroit notamment à Owerri, dans l'État d'Imo.</p>

			avec une prestation de service rapide, mais aussi de veiller à la mise en place d'un dispositif solide sur le terrain pour assurer les activités des télétravailleurs.	
Section 2 : Améliorer la performance de l'organisation grâce à des méthodes de gestion du travail à distance	Sous-Section 2.1 Performance individuelle et collective	L'impact du télétravail sur la performance : Une approche des réseaux sociaux	Cette étude servira de fondement pour les professionnels et les scientifiques afin qu'ils puissent développer des stratégies dans le but d'améliorer les réseaux sociaux des télétravailleurs. Cela améliorera ainsi l'usage du capital social et facilitera aussi le partage d'attitude et de comportements, ce qui conduira à un investissement organisationnel plus important et à une meilleure valorisation dans un contexte de télétravail.	Des recherches d'avenir pourraient étudier les impacts de la multiplicité des rapports, de l'étendue du réseau et de l'équivalence structurelle sur les évaluations des performances, la satisfaction au travail et les taux de roulement entre autres déterminants.
		Une revue systématique de la de recherche sur le télétravail et les indicateurs de la performance organisationnelle	Cette étude contribuera à enrichir les connaissances et la littérature sur la façon de planifier et de mettre en œuvre les modalités de travail d'une manière qui soit profitable et durable pour les employés, les organisations et la société. Grâce aux données tirées de recherche de qualité relativement élevée,	Les études futures pourraient refaire une revue systématique de la recherche sur le télétravail et les indicateurs de performance organisationnelle en considérant les données probantes sur les relations entre les résultats

			<p>cette étude montre les preuves d'une association entre le télétravail et la productivité fondés sur des performances auto-déclarées ou des archives organisationnelles ainsi que des données réelles ou des intentions en prenant en considération des variations entre les entreprises. Grâce aux informations recueillies dans le cadre de ce travail, cette recherche met en évidence certains facteurs probables associés aux pertes financières organisationnelles dues au travail par profession, même si certains des résultats peuvent être partagés par toutes les professions.</p>	<p>économiques des organisations et le télétravail différemment</p>
	<p>Sous-section 2.2 : Performance managériale</p>	<p>Perceptions des gestionnaires du télétravail par rapport à l'environnement de travail et à la performance</p>	<p>Cette recherche pourrait servir de guide de décision pour les organisations dans une perspective de création de lignes directrices en termes de télétravail, susceptible d'améliorer la santé des travailleurs et la performance organisationnelle à long terme. Ce travail de recherche contribue</p>	<p>Les recherches futures pourraient s'intéresser aux effets du télétravail à long terme. En termes d'avenues de recherches, les thématiques suivantes pourront être abordées: comment le télétravail impacte la santé</p>

			<p>à recommander aux gestionnaires lors de la planification du télétravail de penser à la façon de bâtir un cadre de coopération au sein des équipes pour éviter l'isolement des groupes de travail ou des équipes. Il serait aussi recommandé que les managers créer des conditions adéquates favorisant la coordination entre les équipes d'une organisation.</p>	<p>des salariées à long terme? Les organisations perdent-elles leurs efficacités à long terme lorsqu'elles se concentrent plus sur l'efficacité et la performance au travail à court terme?</p>
		<p>L'effet du leadership transformationnel et du travail à distance sur la performance des employés pendant la pandémie du COVID-19</p>	<p>Cette étude contribuera à mettre à disposition des preuves empiriques de l'impact du leadership transformationnel et du télétravail sur la performance des travailleurs. Cette étude participe à prouver que le leadership transformationnel n'a pas d'impact puissant sur la performance des travailleurs. Les résultats de cette étude démontrent aussi que le travail à distance a un impact important sur la performance des employés.</p>	<p>Les études futures pourraient utiliser une évaluation par une organisation pour estimer la performance des employés. Les recherches futures pourraient aussi proposer différentes sortes de style de management à mettre en place pour augmenter la performance des employés. Les styles de leadership comme le leadership participatif, le leadership transactionnel, etc., pourront être intéressants à analyser pour</p>

				déterminer leur influence sur la performance des employés.
Section 3 : Bien-être et santé mentale en télétravail	Sous-section 3.1 : Bien-être et satisfaction au travail	Impact du télétravail sur le bien-être et la productivité : Une analyse groupée des employés diplômés romains.	<p>Cette recherche contribue à solidifier les études précédentes et sert d'une autre source de référence en mettant en exergue l'influence du télétravail sur le bien-être et la productivité des salariés.</p> <p>Au niveau managérial, ce travail de recherche servira d'outil de prise de décision dans la démarche d'implémentation du télétravail, car elle permettra aux managers de considérer que le télétravail est devenu un élément crucial du monde avant-gardiste et est appliqué dans plusieurs organisations. Ainsi, ils pourront en tant que manager appliquer ce mode de travail de façon stratégique afin de parvenir à la performance souhaitée tout en permettant aux salariés de vivre un certain bien-être à l'application de ce mode de travail.</p> <p>Somme toute, ce travail de recherche contribue à</p>	<p>En ce qui concerne des thématiques émergentes, d'autres descripteurs sociodémographiques et économiques ainsi que les conditions d'emploi pourraient être considérés.</p> <p>Un échantillon plus large et plus représentatif pourrait être énoncé dans une recherche future abordant de l'impact du télétravail sur le bien-être et la productivité.</p> <p>En ce qui concerne les recherches émergentes, des études d'avenir pourraient prendre en compte un plus grand nombre de facteurs de télétravail et étudier leur influence sur la perception des travailleurs en termes de bien-être et de productivité.</p> <p>D'autres recherches</p>

			<p>vulgariser et à maintenir une culture du télétravail en incitant les gouvernements à investir dans les technologies modernes pouvant améliorer le bien-être et la productivité de la population active, ce qui aura une incidence positive sur le rendement à haute échelle des populations.</p>	<p>pourraient étendre le cadre d'étude à d'autres régions géographiques.</p>
		<p>L'impact du technostress du télétravail sur la satisfaction, l'anxiété et la performance</p>	<p>Cet article peut servir de référentiel pour étudier un aspect clairement important vu l'évolution de la société et de la nécessité des technologies dans la vie quotidienne, car, malgré ses multiples avantages, une utilisation négative et une gestion inappropriée dans le travail peut avoir des retombés qui sont en défaveur des télétravailleurs et baissent la qualité de vie.</p> <p>Cette étude contribue aussi à la validation d'une échelle de techno, stress ainsi que les variables satisfaction, anxiété et performance non analysées de par le passé par d'autres scientifiques. Par ailleurs, cette</p>	<p>Une recherche émergente pourrait faire une étude descriptive des données en analysant le télétravail au regard des divergences entre les répondants par rapport à leur sexe, leur intervalle d'âge, leur niveau d'éducation, le travail qu'ils exercent ou encore leur situation familiale.</p> <p>Il serait plaisant dans les futures recherches d'observer s'il y a des différences selon la géographie de l'échantillon analysé dans</p>

			recherche met à disposition des mesures pour diminuer les effets du technostress sur les télétravailleurs et fournit des orientations.	l'étude de l'impact du techno stress du télétravail sur la satisfaction, l'anxiété et la performance.
Sous-section 3.2 : Effets psychologiques et sociaux	Les incidences du télétravail sur le télétravailleur dans les domaines professionnels, familial et social	La diversification des méthodes d'investigations de la recherche dans le cadre de ce travail contribue à l'élaboration des connaissances étoffées sur les situations de télétravail et leurs effets. Par ailleurs, cette recherche contribue à la prise de décision dans le domaine scientifique et professionnel, car elle permet d'avoir un regard neuf et des connaissances plus éclairées quant aux incidences du télétravail sur le travailleur dans les domaines professionnel, familial et social.	En termes de thématique émergente de recherches, qu'il s'agisse de revues de la littérature ou de méta-analyse, des études futures devraient être faites et publiées en français, en abordant les incidences du télétravail sur les travailleurs dans les domaines professionnels, familiaux et sociaux, tout en tenant compte de la dimension culturelle.	
	Je resterais à la maison et j'envverrai des courriels au travail. Comment les tablettes affectent l'équilibre travail – vie personnelle des employés du bureau ?	Cette recherche contribue à donner une réponse claire aux gestionnaires, aux praticiens ou aux décideurs dans le domaine organisationnel sur l'impact relativement négatif des tablettes sur les employés, car ils représentent des outils qui peuvent	Les recherches émergentes pourraient se donner la mission de tenter de découvrir quels sont les axes positifs d'une frontière ambiguë entre le temps de travail et le temps à la	

			contribuer à briser la frontière entre la vie personnelle et la vie professionnelle des travailleurs.	maison? Pourquoi et comment certaines personnes arrivent à garder ces domaines distincts? Les recherches futures pourraient tenté de découvrir si les tablettes changent elles le comportement des utilisateurs équilibrés ou les bourreaux du travail existants les utilisent ils comme un moyen de plus favorisant le télétravail?
Section 4 : Innovation et évolution des pratiques de télétravail	Sous-section 4.1 : Innovation organisationnelle	Travailler dans l'économie numérique : une étude systématique de l'impact du travail à domicile sur les performances et la productivité personnelle et organisationnelle	Cette recherche participe à encourager les organisations à veiller à ce que l'étendue de leurs mesures de diagnostic au sens large, les facteurs pouvant avoir un impact sur la productivité et la performance pendant le télétravail. Ce travail de recherche permettra aux organisations et aux employés d'avoir plus de connaissances, de ressources et des recommandations nécessaires à la	Les recherches futures pourraient chercher à reprendre la présente thématique en l'articulant de manière à inclure plus de thèmes au regard de la littérature outre que les mesures de productivité ou de performance.

			pérennisation d'une main-d'œuvre productive et en parfaite santé dans le milieu de travail.	
		Impact du télétravail sur l'innovation des entreprises. Une étude des données d'enquêtes	Cette étude contribue à mieux comprendre le lien entre une démarche de télétravail et l'innovation, notamment sur leurs déterminants communs. Cette recherche met en lumière les avancées et les limites communes à une politique de télétravail et à l'innovation. Plus concrètement, certaines variables du télétravail vont aussi l'être pour l'innovation. De l'autre côté, certains déterminants impactant positivement le travail à distance peuvent baisser leurs probabilités d'innover et vice versa.	Les recherches émergentes pourraient diagnostiquer l'avancement d'une démarche de travail à distance puis évaluer son impact sur les chances d'innover. Les recherches émergentes pourraient faire une étude sur les données d'enquêtes pour déterminer l'impact du télétravail sur l'innovation des entreprises en élargissant le champ de l'enquête à d'autres régions que le Luxembourg.
	Sous-section 4.2 : Adaptation aux nouvelles modalités de travail	Télétravail dans le nouveau millénaire	La présente recherche est la première en matière d'évaluation de l'expérience spécifique au télétravail et d'évaluation de l'impact du succès du télétravail en faisant usage des ressources humaines. Elle sert donc de référence pour la littérature et	Les recherches futures pourraient analyser l'impact de l'expérience de télétravail sur la réussite des travailleurs, en considérant d'autres critères outre que le sexe et la technologie

			les avenues de recherche futures.	misent ensemble. Les recherches émergentes pourraient tenir compte des facteurs compte de l'ancienneté, le niveau d'étude, le contexte familial, la disponibilité d'un bureau de travail adéquat à la maison pour la mise en œuvre du télétravail en abordant la thématique du travail à distance.
		L'avenir du travail, engagement au travail et performance au travail dans le milieu de travail hybride	L'étude contribue à la littérature en validant en premier lieu empiriquement un cadre et en étendant le modèle JD-R au contexte du secteur de l'enseignement supérieur dans une économie émergente. Cette étude contribue aussi à renseigner les praticiens, les leaders, les managers et les décideurs politiques dans le but de comprendre le modèle de cadre de travail hybride et son influence sur les résultats relatifs au travail des employés comme l'engagement au travail et les	Des recherches futures pourraient utiliser des données longitudinales pour déterminer les relations causales comme une variable de résultat. Les recherches futures pourraient reprendre cette thématique en tenant compte d'autres résultats en lien avec le travail dans un modèle de lieu de travail hybride comme la satisfaction professionnelle

			performances au travail.	des travailleurs, le bonheur des travailleurs, la fatigue et l'intention de changer d'emploi.
	Sous-section 4.3 Effets sur la culture	L'impact du télétravail sur la performance, le comportement et la culture organisationnelle : Données probantes du secteur des services aux entreprises basées sur les perspectives des employés.	Cette étude pourrait apporter une contribution à la littérature en permettant aux entreprises d'avoir une vue d'ensemble des perspectives des employés en ce qui concerne l'influence du télétravail sur les dimensions organisationnelles.	La thématique de cette étude pourrait être reprise en intégrant un échantillon plus imposant dans le but de mener une recherche sur des aspects organisationnels distincts en lien avec la communication, le développement des carrières, à l'engagement des travailleurs ou aux solutions numériques conçu pour une meilleure mise en marche du modèle de télétravail. Dans l'avenir, des articles pourraient étudier la mise en œuvre du télétravail en ce qui concerne les dispositions légales propres à chaque pays. Les recherches d'avenir pourraient aussi être orientées sur la désagrégation

				<p>d'éléments particuliers des facteurs de télétravail à l'aide d'une analyse de corrélation canonique et de ciblage des critères fondamentaux du télétravail.</p> <p>Les futures recherches se focaliseront sur la recherche de preuves basée sur son adéquation avec la culture organisationnelle, le modèle de travail hybride et les nouvelles opportunités d'affaires pour augmenter la résilience organisationnelle dans la période post-pandémique grâce au numérique.</p>
Section 5 : Transformations du travail à distance en réponse aux changements environnementaux	Sous-Section 5.1 : Impact sur les secteurs spécifiques	Explorer l'influence du télétravail sur la performance au travail dans les services publics : Expérience pendant la pandémie du COVID -19	Cette étude apporte une valeur ajoutée aux gestionnaires, car ils peuvent constater grâce à ce travail de recherche que le télétravail peut être mieux mis en œuvre pour augmenter les performances au travail grâce à la flexibilité au travail plutôt que comme changement organisationnel.	Une étude future pourrait aborder l'influence du télétravail sur la performance au travail dans les services publics dans un contexte professionnel ou le télétravail sera un facteur régulier de la prestation de

			<p>Cette recherche a aussi contribué à exposer le fait que le télétravail dans les services publics peut avoir un impact négatif sur les opérations organisationnelles à cause de la performance de travail en dessous des espérances.</p>	<p>services publics.</p>
		<p>Explorer les effets du travail à distance sur la productivité des employés au Botswana au milieu de la pandémie du COVID - 19.</p>	<p>Cette étude servira de référence pour les praticiens dans l'élaboration de leurs politiques en faveur de l'adoption et de la mise en pratique du télétravail.</p>	<p>Les thèmes émergents pourraient mener une réflexion sur le travail à distance dans le but de déterminer son efficacité et pouvoir avoir des informations et des résultats plus aboutis en s'inspirant de la présente recherche.</p>
	<p>Sous-Section 5.2 : Adaptation organisationnelle</p>	<p>Évaluation de l'impact du travail à distance sur la productivité des employés et l'efficacité des entreprises pendant la pandémie du COVID -19</p>	<p>La recherche présente vient enrichir la littérature sur les résultats portant sur l'évaluation de l'impact du travail à distance sur la productivité des employés et l'efficacité des entreprises pendant la pandémie de COVID-19. Cette recherche aidera à la prise de décision dans la pratique du télétravail pour les praticiens.</p>	<p>Les études futures pourraient s'articuler autour des facteurs comme les technologies de l'information et de la communication , les avantages du télétravail, l'encadrement du télétravail, la diminution des coûts, la réduction de la rotation des</p>

				employés, la baisse des problèmes entre employés, le rendement de l'organisation, la diminution du temps de déplacement professionnel, la conciliation de la vie professionnelle et personnelle, la flexibilité des heures de travail, la flexibilité du lieu de travail, la satisfaction de la vie professionnelle et de la vie en générale, l'arrêt du travail, les rapports interpersonnels au travail.
		Travail à domicile, un modèle comportemental de la productivité des travailleurs de l'éducation indonésienne pendant la COVID -19	Cette étude contribue à rassurer les employés qui croyaient que le télétravail continuerait, à progresser dans leur élan et à les encourager à la pratique de ce mode de travail.	Les thématiques émergentes peuvent aborder l'amélioration des investigations empiriques et théoriques et sur la connaissance psychologique intrinsèque du comportement individuel.
Section 6 : Leadership et management à distance	Sous-section 6.1 : Leadership et management virtuels	Impact du e-leadership et de l'équipe dynamique dans une équipe	Cette étude apporte une valeur ajoutée à la littérature sur les équipes virtuelles et leurs performances, principalement dans	Une avenue de recherches serait d'évaluer l'effet global de la performance, de la formation

		virtuelle. Performance dans 508 organismes publics.	les organisations publiques, parce que la littérature existante sur la performance des employés s'est principalement focalisée sur les organisations privées et plus encore sur les télétravailleurs.	professionnelle en comparant les équipes et en usant d'autre contexte de la littérature en conformité aux secteurs publics. Les recherches futures pourraient évaluer l'influence des relations examinées dans cette étude et les méthodes quantitatives peuvent permettre d'avoir un aperçu plus cognitif des challenges auxquels font face les organisations publiques. Aussi, les recherches futures peuvent explorer si la performance des employés peut être améliorée par l'appui de l'organisation ou par le soutien des superviseurs en ce qui concerne la dynamique d'équipe perçue et le leadership électronique perçu. Déterminer les performances
--	--	--	---	---

				<p>de la formation professionnelle en faisant référence à diverses sources telles que les climats virtuels, les politiques organisationnelles peuvent être des pistes de recherche.</p> <p>Explorer le rôle du comportement de leadership électronique dans un environnement contextuel outre dans le but de mieux appréhender les processus de leadership via les biais électroniques peut être une piste de recherche future.</p>
		<p>Évaluation du télétravail et du leadership électronique favorable à un cadre de durabilité de la main-d'œuvre en ligne à l'aide du PLS SME</p>	<p>Cette étude contribue à la littérature précédente en étant l'une des premières à examiner le télétravail comme un outil d'évaluation des entrées et des sorties et à être totalement validée.</p> <p>La présente recherche participe à l'émergence du leadership électronique et des compétences</p>	<p>En termes de thématique émergente, une recherche pourrait être faite sur le manque de connaissance sur les intrants et les extrants du travail à distance et sur la manière dont ils interagissent avec chacune des variables de</p>

			<p>souvent acceptées qui amélioreraient encore la stabilité des environnements de travail dans le monde.</p> <p>Cet article participe à prouver l'importance des particularités du télétravail en ce qui concerne la durabilité de la main-d'œuvre dans un contexte de travail virtuel de gestion et de leadership</p>	durabilité de la main-d'œuvre.
	<p>Sous-Section 6. 2 Perception et gestion du télétravail</p>	<p>Une étude de la relation entre le télétravail et les éléments affectant l'amélioration des performances du point de vue des employés du ministère des coopératives, du travail et de la préférence sociale</p>	<p>Cette recherche servira de référence à deux niveaux. D'une part, il enrichira la littérature quant aux thématiques traitant du télétravail et des facteurs ayant un impact sur la performance des employés. D'autre part, compte tenu du fait que cette recherche a permis de cibler des éléments comme l'engagement organisationnel, la réduction des coûts, la motivation, la promotion, la satisfaction de l'emploi, la capacité ou le niveau de concentration au travail, cette étude pourra inspirer les praticiens quant au fait de porter un regard particulier sur ces facteurs identifiés dans la planification de leurs stratégies de mise en</p>	<p>En termes de thématique de recherche émergente, la relation entre le télétravail et les éléments impactant l'amélioration des performances du point de vue des employés peut être menée dans un pays, une administration ou un cadre qui a déjà expérimenté le télétravail et qui n'est pas en phase de test de ce mode de travail.</p>

			œuvre du télétravail pour atteindre la performance escomptée.	
		Évaluation des avantages perçus du travail à domicile en tant qu'avantages professionnels	Cette recherche contribue à constater à quel le télétravail est un mode de travail fortement souhaité.	Des études futures pourraient porter sur les évaluations des performances des employés qui télétravaillent à temps plein par rapport à ceux qui travaillent en présentiel.
		Le télétravail est-il efficace pour les organisations ? Une méta-analyse de la recherche empirique sur les perspectives du télétravail et les résultats organisationnels.	L'analyse de cette recherche apporte une valeur ajoutée aux organisations en leur affirmant que le télétravail est bel et bien efficace et a un impact considérablement positif sur les organisations. L'étude apporte un appui organisationnel à la décision de mettre en œuvre des stratégies favorisant la pratique du télétravail.	Les futures recherches pourraient s'articuler sur le fait que les managers sont réfractaires à mettre en place des programmes de télétravail en creusant plus en profondeur l'origine de cette réticence tout en analysant les barrières sociales et cognitives à l'adoption. Les recherches futures pourraient aussi évoquer les mesures des résultats organisationnels étudiés dans le cadre de cet article afin de les comparer à la recherche sur

				<p>les prospections. La problématique du télétravail en tant que facteur de reprise du travail après sinistre peut être une avenue de recherche. L'étude de la résistance et de l'efficacité des organisations pratiquant le travail à domicile en cas de catastrophe peut être en opposition avec les entreprises ne pratiquant pas le télétravail dans le cadre de recherches futures. Pour finir, dans le cadre d'une recherche documentaire portant sur une méta-analyse, il serait intéressant que les recherches futures abordent l'organisation comme une unité d'analyse afin d'apprendre réellement de l'influence du télétravail dans la continuité du travail de</p>
--	--	--	--	---

				recherche présent.
--	--	--	--	-----------------------

Annexe 3 : Tableau récapitulatif des mots-clés affiliés à la recherche

Mots-clés affiliés à la recherche	Fréquences
Télétravail	19
Travail à domicile	6
COVID-19	6
Performance perçue par les employés	4
Leadership	4
Bien-être	3
Satisfaction	2
Productivité	2
Performance au travail des employés	2
Performance	2
L'équilibre travail-vie	2
Environnement de travail	2
Engagement organisationnel	2
Amélioration des performances	-
Avantages du télétravail	-
Collaboration d'équipe	-
Comportement	-
Comportement productif	-
Comportement organisationnel	-
Culture	-
Dimensions organisationnelles	-
Dynamique d'équipe perçue	-
Économie numérique	-
Efficacité	-

Efficacité de l'entité	-
Employés	-
Employés virtuels et satisfaction des employés	-
Engagement des employés au travail	-
Environnement de travail hybride	-
Évaluation des performances	-
Flexibilité du travail	-
Gestion de la technologie	-
Innovation	-
La durabilité de la main-d'œuvre	-
Leadership électronique	-
Leadership électronique perçu	-
Leadership et soutien organisationnel	-
Leadership transformationnel	-
Main-d'œuvre hybride	-
Méta-analyse	-
Modèle de lieu de travail hybride	-
Nouvelles normes	-
Performance adaptative	-
Performance d'équipe virtuelle	-
Performance économique organisationnelle	-
Performance organisationnelle	-
Performance professionnelle	-
Productivité du travail	-
Productivités personnelles et organisationnelles	-
Qualité de vie	-

Rapports travail/« hors travail »	-
Résultats organisationnels	-
Roulement du personnel	-
Sphère professionnelle	-
Structures organisationnelles	-
Style de leadership	-
Technologie de l'information et de la communication	-
Technologie digitale	-
Technologie mobile	-
Télétravailleur	-
Travail à distance	-
Travailleurs de l'éducation	-
Valeur ajoutée	-

Annexe 4 : Recension des revues affiliées aux articles

Recension des revues affiliées aux articles
<ul style="list-style-type: none"> • Amfiteatru Économique • Conférence : CHI '13 Extension de résumé sur les facteurs humains dans les systèmes informatiques • Conférence des Amériques sur les systèmes d'information (AMCIS) à la bibliothèque électronique AIS Durabilité • Frontières de la psychologie • Héliyon • Journal des zones en développement • Journal international de recherche en affaires et sciences sociales • L'organisation apprenante • La science à travers le temps et l'espace • Le Travail humain • Plos One • Recherche mondiale sur les affaires et la gestion : une revue internationale • Revue d'économie industrielle • Revue de recherche économique • Revue de recherche en gestion • Revue des Sciences économiques et de Gestion • Revue internationale de gestion scientifique et de développement • Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels • Revue internationale des affaires et du développement économique

Annexe 5 : Récapitulatif des institutions d'affiliation des auteurs

Institution d'affiliation des auteurs	Pays d'origine
Académie des affaires et de la gestion du commerce de détail (ABRM)	États-Unis
Collège universitaire de Londres Gower	Royaume-Uni
De Boeck Supérieur	France
École de commerce Haskayne	Royaume-Uni
École de commerce SLIIT, Institut des technologies de l'information du Sri Lanka, Malabe	Sri Lanka
École des systèmes de santé publique, Université de Waterloo	Canada
École polytechnique de Surabaya	Indonésie
École supérieure binaire, Institut de finances de Tachkent	Ouzbékistan
HEC Montréal	Canada
Inphi Corporation	États-Unis
Institut de médecine environnementale, Karolinska Institutet, Stockholm	Suède
Institut de technologie et d'enseignement avancé du Collège Conestoga	Canada
Université Åbo Akademi	Finlande
Université Alexandru Ioan Cuza de Iasi	Roumanie
Université BA ISAGO	Botswana
Université Bina Nusantara	Indonésie
Université Bina Nusantara, Jakarta	Indonésie
Université Capella	États-Unis
Université d'Adélaïde	Australie
Université d'État d'Abia, Uturu, Nigeria	Nigeria
Université d'État d'économie de Tachkent, Tachkent	Ouzbékistan
Université d'études économiques de Bucarest	Roumanie
Université de Airlangga	Indonésie
Université de Bucarest Bucarest Roumanie	Roumanie
Université de Calgary, Calgary, Canada	Canada

Université de Gävle	Suède
Université de technologie MARA, Campus Puncak Alam, Selangor	Malaisie
Université de Toronto	Canada
Université de la jeunesse musulmane, Islamabad	Pakistan
Université de Semarang	Indonésie
Université du Brunéi Darussalam	Brunéi Darussalam
Université du Minnesota	État Uni
Université d'Uppsala	Suède
Université du 17 Aout 1945 Surabaya	Indonésie
Université du Nord-Ouest Kano, Kano	Nigeria
Université Hope de Liverpool	Royaume-Uni
Université Ionienne, Corfou	Grèce
Université King Saud, Riyad	Arabie Saoudite
Université La Trobe, Bundoora	Australie
Université McMaster, Hamilton	Canada
Université Paris-Nanterre	France
Université Paris 1 Panthéon Sorbonne	France
Université islamique Azad, branche science et recherche, Téhéran	Iran
Université Roi Juan Carlos	Espagne
Université Wijaya Putra, Surabaya	Indonésie
SKEMA Business School, Université Côte d'Azur, Sophia Antipolis, Valbonne	France

Annexe 6 : Fiches de lecture / Synthèse de lecture

Composantes	Évaluation
Titre	L'effet du leadership transformationnel et du travail à distance sur la performance des employés pendant la pandémie de COVID-19
Auteur(s) (année)	Meiryani Nelviana, Yorick Koh, Gatot Soepriyanto, Mohammed Aljuaid et Fakhrul Hasan. 2022
Objectifs de l'étude	L'objectif de cette étude est d'analyser l'effet du leadership transformationnel et du télétravail sur la performance des employés pendant la pandémie de la COVID-19.
Présentation de la méthodologie	Cette étude utilise une méthode d'approche quantitative fondée sur des éléments factuels et des éléments de recherche en chiffres statistiques en rapport aux problèmes de recherches concluants. La source de donnée dans cette recherche est constituée de données primaires obtenues directement à partir de sources sans passer par des intermédiaires.
Description des résultats	<p>Cette étude a permis de constater que, selon les auteurs, le leadership transformationnel n'a pas un impact élevé sur la performance des employés. Le style de leadership a une influence positive sur la performance des employés. Pour Meiryani et al., 2022; si le style de management des employés s'améliore davantage, alors la performance des travailleurs s'améliorera aussi et cela va dans les deux sens, si le leadership donné aux travailleurs est fragile, la performance des travailleurs baissera. Cela prouve que si le management offert aux travailleurs est bon, alors la satisfaction au travail des salariés sera créée de manière à ce que les travailleurs soient plus stimulés au travail et vice versa. Par ailleurs, le style de management transformationnel n'accroît pas nécessairement la performance des employés. Cela peut aussi être à l'origine du leadership transformationnel mis en œuvre par les dirigeants de sorte qu'il n'améliore pas leurs performances.</p> <p>Pour Meiryani et al., 2022, le télétravail a un effet significatif sur la performance des travailleurs. Le travail à distance doit rendre meilleur l'efficacité et l'efficience du système et rechercher des stratégies adéquates pour augmenter les performances des employés. Ces résultats montrent que si l'application du télétravail peut être faite convenablement selon les dispositions mises en place et ne pas devenir un canal pour les employés d'être incompetent, alors la performance des travailleurs augmentera. Les résultats de l'étude prouvent aussi qu'une supervision plus flexible à l'heure actuelle a impacté la performance des travailleurs. Par ailleurs, la supervision doit être plus minutieuse lors des audits au bureau, en organisant des échanges virtuels et en infligeant des sanctions aux employés qui freinent la réglementation.</p>

Identification des contributions de l'article	<p>La contribution de cette recherche est de mettre à disposition des preuves empiriques de l'impact du leadership transformationnel et du télétravail sur la performance des travailleurs. Les résultats de cette recherche ont prouvé que le leadership transformationnel n'a pas d'impact puissant sur la performance des travailleurs. Il est donc espéré que cette remarque sera prise en compte pour que les managers changent leur mode de leadership en un style plus adapté, notamment un style de leadership solidaire, qui amène les travailleurs à atteindre les objectifs de l'organisation, et non un leadership autoritaire. Les résultats de cette étude démontrent aussi que le travail à distance a un impact important sur la performance des employés. Afin qu'il puisse être mis en avant pour les leaders et les organisations qui hésitaient encore à adopté ce mode de travail.</p>
Limites et avenues de recherche futures	<p>Meiryani et al., 2022 malgré tout, considèrent que cette recherche à des manquements. Étant donné que l'échantillon utilisé ne reflète pas forcément la totalité des télétravailleurs, il ne peut être fidèlement retranscrire la situation de tous les télétravailleurs de manière générale. Il est donc recommandé des études avec des échantillons beaucoup plus imposants. Toute fois, l'échantillon de 136 participants à la recherche a été estimé selon l'étude de Slovin, de manière à ce que la taille de l'échantillon soit conforme aux exigences académiques. La variable de la performance des travailleurs a été prise en considération au regard d'une auto-évaluation de la performance de manière à ce que les résultats soient moins objectifs. Les données futures devraient utiliser une évaluation par une organisation pour estimer la performance des employés. Toute fois, le style de management pourrait être plus adapté pour augmenté la performance des employés. Les recherches à l'avenir devraient tenir compte de prendre en considération d'autre style de leadership comme le leadership participatif, le leadership transactionnel, etc., qui pourront avoir une influence sur la performance des employés.</p>
Commentaire critique	<p>La thématique de recherche dans le cadre de ce travail ayant pour but d'analyser l'influence du télétravail sur la performance des organisations, cet article parait pertinent. Le but de ce texte est de mesurer l'impact du leadership transformationnel sur et du travail à distance sur la performance des employés au cours de la crise sanitaire. En effet, dans la pratique du télétravail, il y a une relation étroite entre les managers ou les leaders et les employés. Par conséquent, une certaine stratégie de leadership vient conduire le processus de travail à distance afin que les objectifs escomptés soient réalisables. À cet effect, cet article parle du management en énonçant le leadership transformationnel, car en télétravail, la manière de conduire et de gérer ses équipes est différente de la manière dont les gestionnaires conduisent leurs équipes à la performance dans le cade du travail en présentiel. C'est dans cet ordre d'idée que les auteurs de cet écrit disent que</p>

	<p>le leadership transformationnel n'a pas un impact élevé sur la performance des employés. Le style de leadership a une influence positive sur la performance des employés.</p> <p>En tenant compte de l'historique du télétravail, ce mode de travail à été le plus pratiqué au cours de la COVID-19. C'est l'une des raisons de choix de cet article, car l'étude a été menée dans un contexte d'intense pratique du télétravail, donc l'on pouvait faire des observations variées en tenant compte du contexte et du cadre de l'étude.</p> <p>Le but premier de toute entreprise est de faire du profit en faisant un usage optimal de ses ressources. Au regard des outils numériques qui permettent à l'entreprise et aux télétravailleurs de rester opérationnels en travaillant à distance, les tâches de travail sont exécutées et l'entreprise tire son profit. Toute fois, l'entreprise doit supporter pour les télétravailleurs, les charges de connectivité, car si éventuellement les travailleurs ont un réseau internet faible, ils se heurtent à une baisse d'efficacité en télétravail. Un contexte de télétravail dans les bonnes dispositions boostera la performance des employés, car le travail à distance offre des heures de travail flexible, par conséquent, le salarié saura être investi et plus opérationnel au cours des heures ou il se sent le plus productif.</p> <p>Somme toute, ce texte donne une meilleure vision de ce que le télétravail et le management transformationnel peuvent avoir comme retombé sur la performance de l'organisation pendant la crise sanitaire de la covid 19, mais il est important de dire que les recommandations de ce texte sont applicables dans des conditions normales, hors crise sanitaire.</p>
--	--

Composantes	Évaluation
Titre	L'impact du technostress du télétravail sur la satisfaction, l'anxiété et la performance
Auteur(s) (année)	María Fernandez-Fernandeza, Juan-Gabriel Martínez-Navalonb, Vera Gelashvilib, Camilo Prado Romane, 2023
Objectifs de l'étude	L'objectif de cette étude est de découvrir comment le technostress impact sur la satisfaction, l'anxiété et la performance des travailleurs et des étudiants.
Présentation de la méthodologie	La présente étude a été faite à travers une revue de la littérature et la soumission d'un questionnaire en ligne via le logiciel PLS. L'analyse des données a été faite à l'aide d'une échelle de mesure et observée grâce à un modèle structurel à différents niveaux. Dans le but de réaliser cette étude ayant pour but d'observer l'impact du technostress et des plateformes numériques sur la satisfaction des télétravailleurs de la communauté de Madrid qui

	constituait la population de l'étude, le questionnaire en ligne à permis de recueillir des informations auprès d'un échantillon de 452 personnes.
Description des résultats	La présente recherche conclut qu'il existe bel et bien le lien étroit entre technostress, satisfaction, anxiété et performance. Il est affirmé que plus le technostress est faible, plus la satisfaction et la performance sont à un niveau plus haut et plus le technostress est élevé, plus l'anxiété est élevée et plus la satisfaction est faible.
Identification des contributions de l'article	L'étude présente peut servir de référentiel pour étudier un aspect clairement important vu l'évolution de la société et de la nécessité des technologies dans la vie quotidienne, car malgré ses multiples avantages, une utilisation négative et une gestion inappropriée dans le travail peut avoir des retombées qui sont nuisibles pour les télétravailleurs et baissent la qualité de vie. Cette étude apporte aussi comme plus la validation d'une échelle de technostress ainsi que les variables satisfaction, anxiété et performance non analysées de par le passé par d'autres scientifiques. Par ailleurs, cette recherche met à disposition des mesures pour diminuer les effets du technostress sur les télétravailleurs et fournit des orientations.
Limites et avenues de recherche futures	Après avoir étudié et interrogé les télétravailleurs et les étudiants en ligne, il serait intéressant de porter un regard distinct sur les différences entre l'impact du technostress sur les étudiants et les télétravailleurs. Toutefois, une étude descriptive des données a été faite, mais elle n'a pas encore analysé s'il y a des divergences entre les répondants par rapport à leur sexe, leur interval d'âge, leur niveau d'éducation, le travail qu'ils exercent ou encore leur situation familiale. Les recherches futures auront donc pour objectif de diminuer ces manquements. Une autre limite de l'étude porte sur l'échantillon compte tenu du fait qu'un seul échantillon a été utilisé. Il serait plaisant dans les futures recherches d'observer s'il y a des différences selon la géographie de l'échantillon analysé. De surcroît, il convient de dire que l'échantillon n'est pas totalement aléatoire et qu'il est donc nécessaire de prendre en considération la commodité du questionnaire, car le tri correspond à des critères subjectifs comme la proximité, la parenté, l'université ou l'amitié.
Commentaire critique	L'objectif de cet article est de permettre de découvrir la manière dont le technostress influence la satisfaction, l'anxiété et la performance des travailleurs et des étudiants. Les auteurs ont effectué une revue de la littérature couplée d'un questionnaire soumis à un échantillon de 452 personnes afin d'avoir autant d'avis que possible sur la problématique. Les résultats de recherche ont pour but de faire réaliser le manque d'étude faite sur la thématique présente et fournir une feuille de route et des orientations possibles pour les recherches d'avenir. Le présent document met en lumière le lien perceptible entre technostress, satisfaction, anxiété et performance. Toutefois, les auteurs admettent qu'au regard du fait qu'aucune œuvre n'est parfaite, celui-ci également a quelques manquements comme les critères

	<p>de choix de l'échantillon qui n'est pas totalement objectif, mais compte tenu du fait que peu de recherches ont parlé de ce sujet, des recherches futures pourront s'inspirer de celui-ci pour proposer davantage à la littérature.</p> <p>Somme toute, il est constatable que de plus en plus d'entreprises font le choix du télétravail comme mode de travail pour atteindre la performance. Ces organisations ignorent bien parfois que le fait d'utiliser continuellement les technologies de l'information et de la communication professionnellement peut engendrer du stress et avoir une influence sur la satisfaction au travail des employés, ce qui se fera ressentir sur les résultats ou les rendements de ces derniers. Dans l'ensemble, ce document offre l'occasion de porter un regard particulier sur le lien entre technostress, satisfaction, anxiété et la performance et de prendre des dispositions par conséquent afin que les organisations parviennent à atteindre leurs objectifs en fonction du mode de travail adopté.</p>
--	--

Composantes	Évaluation
Titre	Impact du e-leadership et de l'équipe dynamique dans une équipe virtuelle performances dans 508 un organisme public
Auteur(s) (année)	Fatima Elyousfi, Amitabh Anand et Audrey Dalmasso 2022
Objectifs de l'étude	L'objectif de cette étude est d'évaluer l'impact de différents attributs du leadership et des équipes modélisés comme le leadership électronique perçu et le dynamisme d'équipe perçu sur la performance des équipes virtuelles dans les organisations publiques
Présentation de la méthodologie	À partir d'une enquête, des données ont été recensées auprès d'un échantillon de 184 personnes impliquées dans le télétravail dans l'une des plus grandes organisations du secteur public au Canada. Cette étude a été faite grâce au logiciel PLS-SEM et des méthodes quantitatives.
Description des résultats	Cette recherche a permis de voir que la dynamique d'équipe perçue, qui implique l'attitude, la collaboration et le soutien des membres a un impact moyen significatif sur les performances des télétravailleurs. Toutefois, le leadership électronique perçu qui englobe la confiance des managers, la communication ou la coordination des leaders a un impact mineur et significatif sur les performances des télétravailleurs.

Identification des contributions de l'article	<p>Cette étude apporte une valeur ajoutée à la littérature sur les équipes virtuelles et leurs performances, principalement dans les organisations publiques, parce que la littérature existante sur la performance des employés s'est principalement focalisée sur les organisations privées et plus encore sur les télétravailleurs. Par ailleurs, on ignore beaucoup de choses sur les équipes virtuelles dans les organisations publiques et principalement sur leurs performances.</p>
Limites et avenues de recherche futures	<p>Une limite éventuelle de ce travail de recherche est que compte tenu du fait qu'il n'y a pas eu une étude des antécédents possibles au moyen d'études quantitatives, ce texte n'a pas été en mesure d'évaluer l'impact total dans la littérature sur les performances des équipes virtuelles, ce qui peut limiter la globalisation de la recherche. Une avenue de recherches serait d'évaluer l'effet global de la performance, de la formation professionnelle en comparant les équipes et en usant d'autre contexte de la littérature en conformité aux secteurs publics.</p> <p>Le modèle théorique exposé dans le cadre de ce travail n'est pas fondé sur les deux notions les plus employées, car la littérature propose aussi que les performances en équipes virtuelles puissent être affectées par la culture, la personnalité... De surcroît, les résultats de recherche ne tiennent pas compte du fait que les performances en télétravail sont affectées en raison de la dynamique d'équipe; on peut dire que cela découle du lien entre les employés; la durée de la connaissance d'une personne et du type d'emploi ou des caractéristiques des tâches. Il serait intéressant à l'avenir de se poser la question de savoir si la performance dépend aussi du comportement nocif des dirigeants en raison de leurs critères individuels ou s'ils sont motivés par des exigences occasionnelles. Les recherches d'avenir pourraient aussi profiter des méthodes exploratoires qualitatives pour évaluer l'influence des relations examinées dans cette étude et les méthodes quantitatives peuvent permettre d'avoir un aperçu plus cognitif des challenges auquel font face les organisations publiques. Aussi, les recherches futures peuvent explorer si la performance des employés peut être améliorée par l'appui de l'organisation ou par le soutien des superviseurs en ce qui concerne la dynamique d'équipe perçue et le leadership électronique perçu. Évaluer les performances de la formation professionnelle en faisant référence à diverses sources telles que les climats virtuels, les politiques organisationnelles peuvent être des pistes de recherche. Explorer le rôle du comportement de leadership électronique dans un environnement contextuel outre dans le but de mieux appréhender les processus de leadership via les biais électroniques peut être une piste de recherche future.</p>
Commentaire critique	<p>L'objectif de cette étude était d'assimiler le rôle des concepts généraux de leadership électronique perçu et des effets perçus de la dynamique d'équipe sur la performance de la formation professionnelle dans les organisations publiques. Cet article tente de combler les manquements de la littérature en faisant une</p>

	<p>analyse quantitative. Cet article propose que dans les organisations du secteur public, le challenge vienne de la dynamique d'équipe suivie du leadership virtuel. Toutefois, bien que les difficultés de management en ligne persistent, l'article conclut que les retombés peuvent être diminués si les managers des équipes virtuelles sont en mesure de créer et de faciliter des relations entre eux et leurs équipes virtuelles. Il est à noter que les attitudes et la communication des dirigeants peuvent être l'un des éléments aidant à développer ou à rabaisser les performances des équipes virtuelles.</p> <p>Somme toute, pour le monde scientifique et l'univers universitaire, cet article peut être une bonne référence pour des recherches futures.</p>
--	--

Composantes	Évaluation
Titre	Impact du télétravail sur l'innovation des entreprises : Une étude sur données d'enquête
Auteur(s) (année)	Jimmy Merlet, Nicolas Poussing 2020
Objectifs de l'étude	L'objectif de cet article est d'examiner l'impact du télétravail sur l'innovation en s'inscrivant dans le développement des travaux de Taskin et Bridoux (2010) qui s'intéressent en partie au transfert de connaissances dans un environnement de télétravail.
Présentation de la méthodologie	Cette étude s'est au premier abord intéressée à ce que la littérature contient sur la thématique. Aussi, cette étude s'articule autour d'une démarche empirique. Les auteurs ont réalisé une enquête auprès de 1468 entreprises au Luxembourg.
Description des résultats	Les résultats de cette recherche ont été en faveur de la validation empirique de l'existence d'une influence positive du télétravail sur l'innovation, des produits et des procédés de l'entreprise qui amène donc l'organisation à une performance globale. Certains facteurs du télétravail constituent des points de vigilances à l'innovation. Une réflexion au niveau du leadership à instaurer paraît importante si une organisation aspire à une synergie entre le télétravail et les innovations conduisant à la performance. Par ailleurs, le résultat principal de cette étude met en lumière l'importance de la polyvalence des employés et de l'accès à distance aux documents de l'entreprise par le biais du numérique. À l'inverse, le tutorat ralentit la démarche de télétravail, mais encourage les changements. D'autres facteurs peuvent expliquer l'impact positif du télétravail induisant la performance dans les organisations. Comme exemple, le recours aux espaces de

	coworking par les télétravailleurs peut amener à stimuler la créativité.
Identification des contributions de l'article	La totalité des résultats présente dans ce document contribue à mieux cerner le rapport entre une démarche de télétravail et l'innovation notamment sur leurs déterminants communs. Cette recherche met en lumière les avancées et les limites communes à une politique de télétravail et à l'innovation. Plus spécifiquement, certaines variables du télétravail vont aussi l'être pour l'innovation. De l'autre côté, certains déterminants impactant positivement le travail à distance peuvent baisser leurs probabilités d'innover et vice versa.
Limites et avenues de recherche futures	Cette étude regorge de quelques limites. Un modèle constitué de plus de dimensions (nombre de jours de télétravail par semaine ou par mois, fréquence de télétravail, accès aux espaces de coworking, etc.) aiderait probablement à davantage assimiler le lien entre le télétravail et l'innovation et diminuer ainsi les caractéristiques inobservées. De surcroît, il pourrait être important de diagnostiquer l'avancement d'une démarche de travail à distance puis d'examiner son impact sur les chances d'innover. Cette étude en termes d'avenues pourrait aussi élargir le champ de l'enquête à d'autres régions que le Luxembourg.
Commentaire critique	Cette recherche avait pour but d'essayer d'appréhender l'impact d'une démarche de télétravail sur l'innovation de produit et de procédé dans les organisations. Les auteurs de cet article ont réalisé une enquête au Luxembourg auprès 1468 entreprises pour essayer d'en tirer des conclusions au regard de la réalité. Les résultats de recherche ont permis de dire qu'il y a un lien positif du télétravail sur l'innovation des entreprises qui pousse donc l'organisation à une performance globale. Les résultats de recherche ont permis de formuler des recommandations et de proposer des pistes de recherche futures. Somme toute, compte tenu du fait que de plus en plus d'entreprises optent pour le télétravail, le fait de savoir que ce mode de travail a une influence sur l'innovation des entreprises permettra aux différents gestionnaires et leaders d'adapter leurs stratégies de mise en œuvre du télétravail afin que ce mode de travail dans son caractère innovant participe grandement à l'atteinte des objectifs de manière globale des organisations.

Composantes	Évaluation
Titre	Facteurs affectant la performance des employés en lien avec les exigences en matière de travail à domicile
Auteur(s) (année)	Natasha Aina Binti Orissa, Melissa Shahrom 2022

Objectifs de l'étude	Cette étude est le résultat d'une enquête sur les éléments qui impactent la performance au travail lors de la mise en pratique du télétravail pour les travailleurs du secteur public de différentes organisations en Malaisie. Depuis la covid 19, la plupart des entreprises du pays ont mis en pratique une stratégie aidant à appliquer le télétravail dans le but de stopper l'expansion du virus et de maintenir la continuité de l'entreprise.
Présentation de la méthodologie	Cette étude s'est articulée grâce à une enquête regroupant 153 participants qui travaillent à domicile ou pratiquent le télétravail. L'échantillonnage utilisé dans le cadre de ce travail de recherche est un échantillonnage raisonné compte tenu du fait qu'il ciblait les personnes ayant une expérience dans la pratique du télétravail.
Description des résultats	Cette étude fait la lumière sur le soutien organisationnel, le leadership, et l'environnement de travail comme les trois caractéristiques fondamentales de performance des employés. Les analyses de corrélation et de régression ont été utilisées pour déterminer les liens et les effets entre ces facteurs et la performance des employés. L'étude montre que le soutien organisationnel n'a aucun impact sur la performance des employés, mais que les déterminants de l'environnement de travail et du leadership ont une influence importante sur le télétravail.
Identification des contributions de l'article	Cette recherche énumérant que le soutien organisationnel a un rapport négatif avec la performance, il est recommandé que la direction des entreprises porte une attention particulière à ce que les employés attendent du soutien organisationnel. L'auteur recommande que la direction de l'entreprise mette en place des stratégies afin de savoir si son support organisationnel actuel est en adéquation avec les télétravailleurs afin de s'ajuster au cas échéant. Les résultats de ces actions, des évaluations et des discussions peuvent être utilisés dans le but d'apporter un soutien organisationnel aux travailleurs.
Limites et avenues de recherche futures	Selon les résultats de recherche, l'environnement de travail joue un rôle important dans la mise en œuvre du télétravail. Pour cette raison, la direction doit donner plus d'orientation et des indications claires aux employés sur la façon de garder une ambiance de travail agréable à la maison, car si cela n'est pas fait comme il se doit, le choix de la pratique du télétravail n'atteindra pas ses objectifs. Souvent les entreprises ne s'inquiètent pas de savoir comment l'espace de travail à domicile dans le cadre des télétravailleurs est organisé. Cela pourrait avoir un impact sur le rendement des télétravailleurs. Les avenues de recherches futures pourraient tenir compte de cette variable.
Commentaire critique	Natasha Aina Binti Orissa et Melissa Shahrom (2022) ont mené une enquête sur les facteurs qui impactent la performance des employés en télétravail dans les secteurs publics comme privés en Malaisie. Depuis la crise pandémique de la covid 19, la plupart des entreprises du pays ont mis sur pied une politique

	<p>permettant aux employés de travailler à distance. En tout, 153 personnes pratiquant le télétravail ont participé à l'étude.</p> <p>Les résultats de cette étude montrent que le soutien organisationnel, le leadership et l'environnement de travail sont les trois éléments fondamentaux de la performance des salariés. L'environnement de travail est l'un des facteurs influençant la performance ou le rendement des employés en télétravail. Le cadre de travail est un élément important que les organisations doivent considérer lors de l'établissement de leur politique de télétravail.</p> <p>L'étude présente recommande que l'environnement de travail soit déterminant pour booster les performances des travailleurs lors de la mise en œuvre des politiques de télétravail dans tous les secteurs d'activité.</p> <p>Le soutien organisationnel est l'ultime élément à considérer comme facteur critique impactant la performance des employés en télétravail</p>
--	---

Composantes	Évaluation
Titre	Évaluer les avantages perçus du « travail à domicile » en tant qu'avantage professionnel.
Auteur(s) (année)	Nicole Farideh Church 2015
Objectifs de l'étude	Cet article a pour but de faire une « vérification du pouls » sur le télétravail en tant que valeur ajoutée professionnelle pour certains employés et a échangé des idées sur la question de savoir si cet avantage est vu comme tel pour les travailleurs.
Présentation de la méthodologie	Cette étude se permettra d'évaluer certaines recherches secondaires et effectuera des recherches primaires de haut niveau dans le but de mesurer l'efficacité du télétravail en tant qu'avantage professionnel. La recherche menée par l'auteur a été déroulée via une enquête en ligne de manière anonyme.
Description des résultats	<p>Les résultats des managers paraissent positifs, mais pas à la convenance des salariés. La recherche primaire paraît aussi alignée sur la recherche secondaire dans la mesure où les managers peuvent avoir de la difficulté à déterminer l'efficacité des employés qui ne travaillent pas en présentiel.</p> <p>Habituellement, les leaders trouvent bénéfique de tirer avantage des dispositions intelligentes et mesurables pour garantir que leurs subordonnés répondent aux attentes. Les managers trouvent encore plus intéressant de faire usage des mesures lorsqu'ils ont affaire aux télétravailleurs afin de participer à l'accroissement de la confiance et de la visibilité.</p> <p>Les résultats de recherche de Nicole Farideh Church (2015) font ressortir que les travailleurs ont une vue très positive sur le</p>

	<p>télétravail, mais que plus de choses peuvent être faites pour s'assurer que les opportunités de promotions sur le cadre de travail demeurent en adéquation pour les personnes qui travaillent à domicile et ceux qui travaillent en présentiel, au sein des bureaux de l'entreprise. Les recherches proposent également que le plus grand challenge pour les gestionnaires demeure l'absence de confiance dans les rendements des employés qu'ils ne sont pas en mesure de voir en présentiel. Les managers considèrent la performance des employés grâce à des stratégies clairement définies qui boost la confiance.</p>
Identification des contributions de l'article	<p>Les salariés ont exprimé leurs désirs d'augmentation de salaire contre la possibilité de télétravail. Cette étude contribue à voir à quel point ce mode de travail est considéré comme fortement souhaité.</p>
Limites et avenues de recherche futures	<p>Cette recherche primaire n'est pas en mesure d'être statistiquement à l'image de tous les employés ou des entreprises du monde compte tenu du fait de la taille de l'échantillon. Le grandissement de la recherche primaire continuera à donner des informations additionnelles. De surcroit, la recherche principale est extraite d'une enquête et en tant que telle, elle est soumise à la collecte d'échantillon et aux biais associés.</p> <p>Des recherches futures qui élargiraient cette approche qualitative pourraient inclure des études sur les évaluations des performances des employés qui télétravaillent à temps plein par rapport à ceux qui travaillent en présentiel. Ces données augmenteraient les éléments de productivité accessibles dans des recherches secondaires et pourraient contribuer à voir si les employés qui travaillent à distance sont confrontés à des problèmes de visibilité.</p>
Commentaire critique	<p>Nicole Farideh Church (2015) a mené une étude en considérant le télétravail comme un avantage professionnel. La recherche menée par cet auteur a été déroulée via une enquête en ligne de manière anonyme. Cette recherche retranscrit un diagnostic des avenues sur le travail à domicile en tant qu'avantage professionnel.</p> <p>Dans l'exécution du télétravail, il y a des avantages perçus et des défis perçus. Selon Nicole Farideh Church (2015), les avantages perçus sont observables à travers l'augmentation de la productivité. En prenant le cas des télétravailleurs, le temps mis pour aller dans son lieu de travail est affecté à la productivité au travail. British Telecom considère que la productivité de ses employés a augmenté de 20% grâce au télétravail. En termes d'avantage, on peut énumérer la réduction du nombre de jours de maladie des employés.</p> <p>L'efficacité des employés au cours de la pratique du télétravail reste un avantage non négligeable ainsi que la satisfaction que ces derniers ressentent à l'œuvre.</p>

	<p>Comme défis, les managers ont de grandes attentes en ce qui concerne les télétravailleurs. Les employés ne perçoivent plus de la même manière les managers, car le style de management change au regard du mode de travail. En télétravail, les salariés ont pour défis de rester discipliner et les managers ont la lourde tâche d'instaurer un style de management dans lequel les employés sauront s'autodiscipliner. Les télétravailleurs ont souvent la sensation de manquer de socialisation. Le défi est de trouver aux regards du management de l'entreprise des occasions pour briser la routine chez les employés. Certains facteurs montrent que les travailleurs confortables dans la pratique du télétravail s'acharnent plus dans le travail que ceux rester au bureau. Le défi réside dans le fait d'équilibrer l'envie de se donner que cela soit en présentiel ou à distance. Pour finir, l'équilibre travail, vie personnelle est l'un des plus grands dilemmes des télétravailleurs. En télétravail, il est difficile de mettre une barrière entre la vie professionnelle et la vie personnelle compte tenu du fait que l'on transforme l'espace personnel ou familial en lieu d'exécution des obligations professionnelle.</p>
--	---

Composantes	Évaluation
Titre	Explorer l'influence du télétravail sur la performance au travail dans les services publics : expériences pendant la pandémie de COVID-19
Auteur(s) (année)	Nikolaos Varotsis 2022
Objectifs de l'étude	L'objectif de ce travail de recherche est d'explorer le rapport entre le télétravail et la performance ainsi que la flexibilité au travail pendant la crise pandémique de la covid 19
Présentation de la méthodologie	Cette étude s'est articulée autour d'un échantillon regroupant 178 cadres et employés des organisations publiques. Les relations entre les variables ont été étudiées par la régression linéaire.
Description des résultats	Les résultats de cette étude ont montré que le télétravail avait un impact sur la performance au travail dans les organisations publiques de différente manière. Cette recherche a aussi exploré le lien entre la performance et la flexibilité du travail. Les résultats ont montré que le télétravail n'avait pas optimisé l'efficacité du travail dans la fonction publique, toutefois, la mise en œuvre des horaires de travail flexible grâce au télétravail a permis une augmentation de la performance au travail.
Identification des contributions de l'article	Cette étude apporte une valeur ajoutée aux gestionnaires, car ils peuvent constater grâce à ce travail de recherche que le télétravail peut être mieux mis en œuvre pour augmenter les

	<p>performances au travail grâce à la flexibilité au travail plutôt que comme changement organisationnel.</p> <p>Cette recherche a aussi contribué à exposer le fait que le télétravail dans les services publics peut avoir un impact négatif sur les opérations organisationnelles à cause de la performance de travail en dessous des espérances.</p>
<p>Limites et avenues de recherche futures</p>	<p>Compte tenu du fait que cette étude a été déroulée dans une zone géographique précise notamment en Grèce, cela constitue une limite, car les résultats et les contributions ne peuvent pas toujours être appliqués, peu importe le contexte. La recherche fait remarquer que le télétravail n'est pas un mode de travail adapté à toutes les organisations sans une pratique en amont. C'est le cas des services publics qui ne tire pas profit du télétravail entièrement, car ils manquent généralement d'infrastructures technologiques ou une structure organisationnelle adéquate. Afin d'interpréter les résultats avec précision, il est important de tenir compte des manquements à l'étude. Les retours des participants à l'étude ne certifient pas de la clarté et de l'honnêteté de ces derniers, car les questionnaires sont anonymes. De surcroît, compte tenu du fait que la recherche a eu lieu au cours de la pandémie et les restrictions imposées par les confinements devraient certifier ces résultats dans le nouveau cadre professionnel ou le télétravail sera un facteur régulier de la prestation de services publics.</p>
<p>Commentaire critique</p>	<p>Évaluant toujours l'influence du télétravail, Nikolaos Varotsis (2022) a mené une étude autour de l'exploration de l'impact du télétravail dans les organisations publiques dans un contexte de crise pandémique dans laquelle la pratique du télétravail battait son plein. Sur une étude regroupant 178 cadres et employés du secteur public, Nikolaos Varotsis (2022) a mené une recherche dont l'objectif était de chercher le rapport entre le télétravail, la performance et la flexibilité compte tenu du fait que l'auteur a observé qu'au cours de la crise pandémique de la covid 19 ; le télétravail a été grandement pratiqué, mais le travail à distance exercé au télétravail peut être un frein au fonctionnement organisationnel des services publics à cause de la performance de travail en dessous des attentes.</p> <p>En terme pratique, cette étude révèle que le télétravail dans les organisations publiques peut avoir des retombés moins bénéfiques sur les opérations organisationnelles à cause de performance de travail moindre aux attentes. Sur le plan social, cette étude pourrait contribuer au fait que les gestionnaires trouvent que le télétravail peut être mieux mis en œuvre pour accroître les performances au travail grâce à la flexibilité du travail plutôt que comme changement organisationnel. Nikolaos Varotsis (2022) affirme que cette recherche a pour but aussi de mieux assimiler l'impact du télétravail sur des éléments comme le rendement au travail et la flexibilité.</p>

Composantes	Évaluation
Titre	L'impact du télétravail sur la performance : Une approche des réseaux sociaux
Auteur(s) (année)	Priscilla Arling 2004
Objectifs de l'étude	L'objectif de cet article est de déterminer les limites des études précédentes en exposant une perspective qui conceptualise le télétravail à la fois comme un processus social et technologique au sein de l'organisation.
Présentation de la méthodologie	L'étude présente s'est basée sur l'analyse de la littérature existante pour se construire. Aussi, la méthode de collecte de donnée a été faite par des entretiens qui ont permis de poser des questions à l'échantillon de recherche.
Description des résultats	Cet article expose une nouvelle forme de diagnostic du télétravail qui veut repérer un mécanisme sous-jacent par lequel le télétravail affecte la performance, principalement son impact sur les réseaux sociaux. Les entretiens réalisés dans le cadre de ce travail de recherche proposent des approches en vue d'impacter positivement les performances dans le cadre du télétravail. Premièrement, plusieurs des canaux de communication doivent être mis à la disposition et utilisés par l'équipe afin que les télétravailleurs restent liés et connectés à la structure de communication. Le type de média ne paraît pas être aussi nécessaire que la présence en continu de son usage par les travailleurs au bureau et à l'extérieur. Ensuite, il est nécessaire que les salariés réfléchissent à la façon dont la mission organisationnelle impact les résultats en rapport avec les modes de communication et à la façon dont le travail à distance peut influencer l'aptitude des travailleurs à atteindre le but escompté par l'organisation.
Identification des contributions de l'article	Ce travail de recherche constituera une base pour les universitaires et les praticiens afin qu'ils puissent développer des stratégies dans le but d'améliorer les réseaux sociaux des télétravailleurs. Cela améliorera ainsi l'usage du capital social et facilitera aussi le partage d'attitude et de comportements, ce qui amènera à un investissement organisationnel plus important et à une meilleure valorisation dans un contexte de télétravail.
Limites et avenues de recherche futures	Le travail à distance peut ne pas être adapté pour une forme d'emploi en particulier si les changements des processus de communication ou des attentes ne sont pas réalisables. Des recherches futures pourraient étudier les impacts de la multiplicité des rapports, de l'étendue du réseau et de l'équivalence structurelle sur les évaluations des performances, la satisfaction au travail et les taux de roulement entre autres déterminants.

Commentaire critique	<p>Malgré toutes les recherches faites sur le télétravail, ce mode de travail reste toujours fascinant et attire toujours l'attention des chercheurs.</p> <p>Le concept selon laquelle les structures sociales impactent le rendement est un sujet important dans plusieurs théories organisationnelles. Cette étude articulée autour d'un concept théorique a permis d'aborder la théorie organisationnelle, les structures sociales et la performance. L'analyse des réseaux sociaux a été faite et l'on a pu évaluer l'impact de ses derniers dans un contexte organisationnel. La pratique du télétravail étant le mode de travail énoncé dans le cadre de ce travail de recherche, l'influence de ce mode de travail sur les réseaux sociaux a été énumérée. Les facteurs et les déterminants de performance ont été énoncés dans le cadre du télétravail et la littérature a permis d'insister sur le fait que la cohésion et l'engagement organisationnel jouent un rôle important pour que l'application du télétravail tienne ses promesses.</p> <p>À travers cette étude, pour les praticiens, le modèle et les résultats espérés permettront d'avoir une base pour des actions concrètes qui amélioreront la performance. Sachant comment l'intensité, la variété, la fréquence, et la diversité des rapports impactent les résultats, les managements, les travailleurs et les leaders peuvent s'inspirer des dispositions pour rendre conforme les structures sociales dans le but de faciliter l'utilisation du capital social et de permettre aisément le partage d'attitudes et des comportements en vue d'augmenter les performances dans un environnement de télétravail.</p>
-----------------------------	---

Composantes	Évaluation
Titre	Le rôle médiateur de la capacité d'adaptation au télétravail pour augmenter la performance organisationnelle
Auteur(s) (année)	Mihail Busu et Attila Gyorgy 2021
Objectifs de l'étude	L'objectif de cet article est de déterminer le modèle de performance organisationnelle dans la mise en œuvre d'activités professionnelles dans un système de télétravail en considérant les données recueillies auprès des entreprises chargées de conseil financier en Roumanie.
Présentation de la méthodologie	Le modèle conceptuel de cet article s'est fait valider par le biais d'une méthode de recherche quantitative notamment par le biais d'un questionnaire et l'étude des données a été faite à partir d'une modélisation par équation structurelle. La collecte de donnée s'est faite par un questionnaire qui comportait des questions ouvertes et des questions fermées. L'échantillon était composé des employés, des gestionnaires et des coordonnateurs de projets.

	<p>Ainsi, pour cette étude, les données ont été collectées auprès de 520 répondants, avec 485 questionnaires valides et 35 questionnaires mal remplis ou incomplets.</p>
Description des résultats	<p>Les résultats de la recherche affirment que les besoins psychologiques et sociaux personnels, les déterminants du système, le comportement au travail, le niveau de réglementation et la capacité d'adaptation au travail à distance ont une influence directe et significative sur la performance des organisations. Aussi, en regardant de près l'impact médiateur de l'aptitude des salariés à s'adapter au travail à distance, il est remarquable qu'elle médiatise le lien entre les variables indépendantes du modèle et la performance des organisations.</p>
Identification des contributions de l'article	<p>Jusqu'à présent, la thématique de la performance du mode de travail comme le télétravail a été analysée en l'absence des indicateurs impératifs comme le besoin de protection de la santé pendant la crise sanitaire de la covid 19, c'est pourquoi peu de recherches ont été faites sur cette thématique. Cela donne ainsi à cette recherche une valeur importante étudiée par sa mise en œuvre immédiate au sein des organisations. Cette recherche sert donc de référence pour les recherches futures.</p>
Limites et avenues de recherche futures	<p>Cette recherche menée dans un contexte de crise sanitaire a des limites associées aux enquêtes en ligne comme l'usage de la méthode d'échantillonnage non probabiliste avec les conséquences sur la structuration de l'échantillon. Le nombre de répondants à l'enquête étant relativement peu élevé, les réponses subjectives des enquêtes pourraient être vues comme des réserves quant à la portée de l'étude.</p> <p>Ces manquements pourraient être corrigés dans les recherches futures à travers l'augmentation de l'échantillon de recherche et en équilibrant le niveau structurel ainsi qu'en faisant accroître le nombre de construit et de variables réflexives. Il serait aussi intéressant d'augmenter des questions ouvertes dans le questionnaire d'enquête.</p> <p>D'autres études dans le domaine de la modélisation des activités réalisées à distance sur la performance des organisations pourraient être extrapolées à d'autres secteurs professionnels et la recherche pourrait aussi attirer certains effets macroéconomiques éventuels. Des recherches futures pourraient évaluer les changements dans les habitudes de travail de l'échantillon au cours de la pandémie afin de développer le modèle actuel. Toutefois, des recherches futures pourraient envisager la construction d'autres modèles d'évaluation de la performance organisationnelle dans l'exercice d'autres activités professionnelles dans un contexte de travail à distance.</p> <p>Cette recherche pourrait être une référence pour une analyse approfondie de la dynamique des marchés technologiques en termes de performances des plateformes digitales utilisées par des opérateurs dans le cadre du télétravail.</p>

Commentaire critique	<p>Le texte présent aborde le rôle médiateur de la capacité d'adaptation au télétravail pour augmenter la performance organisationnelle.</p> <p>Cette recherche propose une riche revue de littérature qui permet d'explorer les réflexions scientifiques et les avis des professionnels dans le domaine organisationnel ayant muri des idées sur la problématique de recherche par le passé. L'énoncé des hypothèses de recherche et du modèle structurel a permis de valider certaines pensées et d'infirmer d'autres.</p> <p>Les résultats de recherche soutiennent les hypothèses énoncées dans l'étude en affirmant que l'indicateur de performance des travailleurs dans la pratique du télétravail est le résultat direct et fondamental de la collaboration de plusieurs facteurs comme les besoins personnels et psychologiques, économiques et professionnels, le système des variables indépendantes et régulation, alors que la capacité d'adaptation au télétravail a un effet modérateur entre les variables indépendantes et la performance organisationnelle.</p> <p>Les limites de recherche sont fondamentalement basées sur des critères de l'échantillon de recherche et du cadre géographique de recherche. Toutefois, cette étude fait partie d'une des premières ayant introduit certaines formulations, par conséquent, elle sert de référence pour les futures recherches.</p>
-----------------------------	---

Composantes	Évaluation
Titre	L'impact du télétravail sur la performance, le comportement et la culture organisationnels : données probantes du secteur des services aux entreprises basées sur les perceptions des employés.
Auteur(s) (année)	Chirata Caraiani, Camelia Iuliana Lungu, Cornelia Dascalu et Carmen-Alexandra Stoian 2023
Objectifs de l'étude	L'objectif principal de cette recherche était d'obtenir une vue d'ensemble de l'influence des pratiques du télétravail sur les dimensions organisationnelles au regard des travailleurs du secteur des services aux entreprises
Présentation de la méthodologie	Dans le cadre de ce travail de recherche, des données primaires ont été collectées sur la base d'un questionnaire et analysées grâce à la méthode de recherche quantitative dans le but d'énoncer les critères de validité des hypothèses. Le questionnaire a été bâti comme un outil numérique pour alléger l'accès aux employés de différentes régions et pour permettre une mise à disposition rapide des réponses et un échange direct des résultats de l'enquête dans une base de données (Andrews et al.,2003).

Description des résultats	Les résultats de recherche affirment que les facteurs positifs impactant le télétravail sont significativement reliés et ont une influence importante et positive sur les dimensions organisationnelles. Ainsi, les travailleurs qui ont ciblé un nombre important de caractéristiques participant à l'atteinte de leurs objectifs en télétravail ont connu une plus grande satisfaction au travail et une meilleure communication avec leurs leaders même s'ils avaient plusieurs conditions à remplir en termes de performance organisationnelle. Lorsqu'il est étudié dans le cadre de la complexité de la technologie numérique, l'impact baisse pour les trois dimensions et reste considérablement unique pour le comportement et la culture organisationnelle. Toutefois, les résultats énoncent une association importante de critères ne favorisant pas l'atteinte des objectifs des employés appliquant le travail à distance, avec un impact positif sur la performance organisationnelle, mais une influence négative sur le comportement organisationnel. L'impact des facteurs négatifs perçus par les salariés comme affectant le télétravail baisse nettement quand une technologie compliquée est nécessaire.
Identification des contributions de l'article	La présente recherche apporte une contribution à la littérature en permettant aux entreprises d'avoir une vue d'ensemble des perspectives des employés en ce qui concerne l'influence du télétravail sur les dimensions organisationnelles.
Limites et avenues de recherche futures	Une limite à cette étude réside dans le fait d'avoir banni de l'analyse les opportunités de carrière des répondants qui appliquent le travail à distance. Ainsi, en ce qui concerne les avenues de recherche, cette étude peut être refaite en intégrant un échantillon plus imposant dans le but de mener une étude sur des aspects organisationnels distincts reliés à la communication, au développement de carrières, à l'engagement des travailleurs ou aux solutions numériques battis pour une meilleure mise en marche du modèle de télétravail. Une autre limite de cette étude peut être d'ordre réglementaire au regard du télétravail. De futures recherches pourraient étudier la mise en œuvre du télétravail en ce qui concerne les dispositions légales propres à chaque pays. Les recherches futures pourraient aussi être tournées vers la désagrégation d'éléments particuliers des facteurs de télétravail à l'aide d'une analyse de corrélation canonique et de ciblage des critères fondamentaux du télétravail. Les avenues de recherche se focaliseront sur la recherche de preuves basée sur son adéquation avec la culture organisationnelle, le modèle de travail hybride et les nouvelles opportunités d'affaires pour accroître la résilience organisationnelle dans la période post-pandémique grâce au numérique.
Commentaire critique	Le futur du travail est en train d'être réfléchi grâce à l'innovation que représente le télétravail. Le but du travail présent est de faire un diagnostic et de réfléchir sur les besoins organisationnels concrets en matière de télétravail et de ses implications sur la performance, l'attitude au sein des organisations et la culture

	<p>organisationnelle dans le cadre technologique. Cet article porte un regard interrogateur sur les recherches précédentes sur les critères relatifs au télétravail et ses retombés en apportant une valeur ajoutée à la littérature à travers une étude approfondie du point de vue des travailleurs, pour le secteur des services aux entreprises.</p> <p>Les auteurs mentionnent des résultats autant positifs que négatifs affirmant certaines hypothèses de recherche et d'autres infirmant d'autres hypothèses. Toutefois, des recommandations sont formulées pour inspirer de nouvelles études sur les thématiques dérivées de la problématique dont traite ce texte.</p>
--	--

Composantes	Évaluation
Titre	Évaluation de l'impact du travail à distance sur la productivité des employés et l'efficacité des entreprises pendant la pandémie de COVID-19.
Auteur(s) (année)	Muyassarzoda Fayzieva, Sanjar Goyipnazarov et Gulnora Abdurakhmonova 2020
Objectifs de l'étude	L'objectif de cette étude est de déterminer si le processus de télétravail a une influence positive ou négative sur les démarches de travail présentes de l'organisation et de formuler de recommandations pour améliorer le mécanisme de travail à distance dans la législation des rapports de travail prospectif en Ouzbékistan.
Présentation de la méthodologie	La recherche a été d'ordre exploratoire. Cette recherche a été formulée sur la base d'une étude quantitative. Un questionnaire d'enquête a été envoyé aux profils constituant l'échantillon et l'objectif des interrogations était de parvenir à étudier le comportement des Ouzbeks vis-à-vis du travail à distance au cours de la pandémie du covid 19.
Description des résultats	Les résultats de recherche confirment bel et bien que le télétravail peut améliorer ou être un frein aux performances de l'entreprise, son effet totalement dépendant principalement de deux canaux principaux dont : un canal direct relié aux performances de l'entreprise en changeant l'efficacité, la motivation, et la créativité des connaissances de la main-d'œuvre; un canal indirect étant pour le travailleur à distance, à alléger les diminutions des coûts qui libèrent des ressources pour l'innovation et la restructuration qui améliore la productivité.

	<p>Les résultats de recherche ont aussi fait ressortir le fait que le télétravail a un lien faible et non significatif avec les activités de gestion de l'entité et du cadre socioémotionnel dans l'équipe de travail.</p>
Identification des contributions de l'article	<p>Compte tenu du fait que les résultats de recherche ont permis d'affirmer que le télétravail a un impact positif sur la productivité de travail et l'efficacité de l'entreprise et que le processus de télétravail a un lien important avec la complexité de la gestion et il produit un contexte socioémotionnel négatif au sein de l'organisation, les gestionnaires s'auront s'inspirer de cette conclusion dans leurs stratégies de mise en œuvre ou d'implémentation du télétravail.</p> <p>Aussi, cette recherche vient renforcer la littérature au regard de la thématique abordée.</p>
Limites et avenues de recherche futures	<p>Cette étude ayant analysé uniquement quelques variables dans les deux questions de recherches sur l'impact du télétravail sur les liens de travail en ce qui a attiré aux problématiques de l'organisation, et du travailleur, cela constitue une limite; Toutefois, cette recherche ne met pas en avant les aspects intrinsèques du processus de télétravail et les avantages pour les organisations et les travailleurs. Les recherches futures pourraient s'articuler autour des facteurs comme les technologies de l'information et de la communication, les avantages du télétravail, l'encadrement du télétravail, la diminution des coûts, la réduction de la rotation des employés, la baisse des problèmes entre employés, le rendement de l'organisation, la diminution du temps de déplacement professionnel, la conciliation de la vie professionnelle et personnelle, la flexibilité des heures de travail, la flexibilité du lieu de travail, la satisfaction de la vie professionnelle et de la vie en général, l'arrêt du travail, les rapports interpersonnels, etc.</p>
Commentaire critique	<p>Le travail à distance est à ce jour un des modes de travail par excellence et vulgarisé dans plusieurs secteurs d'activité.</p> <p>Cette étude empirique évalue deux aspects importants de la stratégie de télétravail. Premièrement, cette étude évalue le fait que le processus de travail à distance a une incidence positive sur la productivité des travailleurs et l'efficacité de l'entreprise. Deuxièmement, cette étude porte une attention particulière sur la théorie du processus de télétravail qui rend complexe le management de l'entreprise et par conséquent, impact négativement le contexte sociopsychologique de la main-d'œuvre.</p> <p>L'enquête quantitative a été élaborée et envoyée à un échantillon de 1200 personnes de manière anonyme.</p> <p>Les résultats de recherche ont permis d'affirmer que le télétravail a un impact positif sur la productivité de travail et l'efficacité de l'entreprise. Toutefois, le processus de télétravail a un lien important avec la complexité de la gestion et il produit un contexte socioémotionnel négatif au sein de l'organisation.</p>

Composantes	Évaluation
Titre	Le télétravail dans le nouveau millénaire
Auteur(s) (année)	Ron Torten, Carmen Reaiche, Ervin. L.Caraballo 2016
Objectifs de l'étude	L'objectif de ce travail de recherche est de s'inspirer de la méthodologie de (Turetken et al., 2011) dans le but d'évaluer les différents facteurs relatifs à l'expérience des télétravailleurs et à l'impact sur le succès des travailleurs à distance en termes de satisfaction, performance et productivité. Ceci permet d'évaluer le télétravail dans le nouveau millénaire.
Présentation de la méthodologie	Cette étude a été menée grâce à une méthode quantitative pour déterminer le lien entre l'expérience et le succès. Sur la base de l'étude de Turetken et al. (2011), les questions utilisées dans la recherche de ces auteurs ont été utilisées à nouveau dans cette étude avec des variables indépendantes différentes. La méthode d'échantillonnage dans le cadre de ce travail de recherche était de faire un échantillonnage aléatoire d'une population échantillonnée représentative établie par Qualtrics. Sur un total de 6598 enquêtes transmises, en moyenne, 400 réponses utilisables ont été recueillies.
Description des résultats	L'étude présente met en avant le fait que l'impact de l'expérience sur la réussite du télétravail peut amener à une performance financière importante pour les organisations de manière générale. Les résultats de recherche montrent que le télétravail est un mode de travail qui a besoin de deux facteurs importants notamment : une formation et une expérience particulière pour réussir. Une exploration minutieuse de ces éléments pourrait assurer que les responsables d'entreprise font usage de l'expérience comme baromètre pour désigner les télétravailleurs ou déterminer les performances en vue de l'atteinte des objectifs.
Identification des contributions de l'article	La présente recherche est la première en matière d'évaluation de l'expérience spécifique au télétravail et d'évaluation de l'impact du succès du télétravail en faisant usage des ressources humaines. En premier lieu, cette recherche se base sur les travaux de Turetken et al. (2011) et explore davantage comment l'expérience influence la réussite des télétravailleurs. Ensuite, cette recherche est la première enquête nationale sur la pratique du télétravail avec un échantillon conséquent et une forte participation à l'étude comprenant des profils divers. Pour finir, cette recherche met à la disposition, des données primaires qui

	<p>n'étaient pas accessibles par le passé. Aussi, la présente recherche tient compte des ressources humaines comme prisme pour évaluer l'impact de l'expérience sur la réussite du télétravail.</p> <p>Cette étude sert donc de référence au regard de la littérature.</p>
<p>Limites et avenues de recherche futures</p>	<p>En tenant compte du fait que les résultats de recherche donnent une vue sur l'impact de l'expérience de télétravail sur la réussite des travailleurs, il a été remarqué que seulement les critères sexe et technologie ont été mis ensemble. Cela pourrait constituer une motivation pour une future recherche. Les recherches futures pourraient tenir compte également des facteurs comme l'ancienneté, le niveau d'étude, le contexte familial, la disponibilité d'un bureau de travail adéquat à la maison pour la mise en œuvre du télétravail.</p> <p>Compte tenu du fait que cette recherche est la première basée sur l'évaluation de l'expérience spécifique au télétravail et l'évaluation de l'impact du succès du télétravail en faisant usage des ressources humaines, cette étude servira de base de données et pourra inspirer des recherches futures sur d'autres thématiques.</p>
<p>Commentaire critique</p>	<p>De nos jours, le siècle présent connaît de plus en plus de différents modes de travail grâce aux avancées technologiques. La réussite de l'adoption du travail à distance dépend de plusieurs éléments comme l'ouverture et le désir des travailleurs et de l'entreprise à un tel accord, la capacité de l'entreprise à équiper ou à mettre à la disposition des télétravailleurs des outils ou des ressources qu'il faut afin d'atteindre le but escompté. Les innovations numériques ont permis à ce mode de travail de devenir une alternative pour travailler depuis chez soi, à domicile. Tout de même, malgré l'innovation que représente ce mode de travail, il a eu du mal au début à être considéré comme une véritable option ou une réelle innovation. Cela a pris plusieurs années avant que ce mode de travail ne soit finalement adopté. Cette recherche a pour but d'évaluer la relation ou le lien entre l'expérience et le succès du télétravail.</p> <p>La présente recherche s'inspirant des études précédentes veut déterminer les différents déterminants relatifs à l'expérience des télétravailleurs et à l'effet sur la réussite des travailleurs à domicile en matière de satisfaction, de performance et de productivité. Un grand échantillonnage a permis d'avoir des résultats imposants et a fait de cette recherche une référence.</p> <p>Les résultats de recherche montrent que l'influence de l'expérience sur la réussite du télétravail peut amener à une performance financière importante pour les organisations de manière générale.</p> <p>Somme toute, compte tenu du fait que cette recherche est la première en matière d'évaluation de l'expérience spécifique au télétravail et d'évaluation de l'impact du succès du télétravail en intégrant les ressources humaines, elle pourra inspirer plein d'autres études.</p>

Composantes	Évaluation
Titre	Facteurs affectant la performance professionnelle des informaticiens sri-lankais travaillant à domicile
Auteur(s) (année)	Nilesh Jayanandana et Ruwan Jayathilaka 2023
Objectifs de l'étude	L'objectif de cette étude est d'examiner l'impact du cadre de travail, l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle, la flexibilité du travail et l'efficacité de la communication sur les performances professionnelles des spécialistes de l'informatique pratiquant le télétravail au Sri Lanka.
Présentation de la méthodologie	Cette étude s'est principalement articulée autour des données quantitatives après s'être inspirée de la littérature existante. Des questionnaires ont été distribués dans 50 entreprises différentes et ont permis de constituer un échantillon de 239 personnes dans le but de recueillir le point de vue des participants à la recherche. L'objectif de l'étude est d'évaluer les chances de tomber dans la catégorie des performances hausses ou faibles en télétravail sur la base des facteurs comme la flexibilité du travail, l'environnement de travail, l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle et l'efficacité de la communication.
Description des résultats	Cette étude orientée autour des spécialistes de l'informatique démontre que l'amélioration de la communication, un cadre de travail adéquat et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale sont des indicateurs qui aident à l'atteinte de la performance des travailleurs. Cette étude a confirmé l'hypothèse selon laquelle une communication efficace est liée à une relation positive sur les performances des employés dans un environnement de travail à domicile. Les résultats confirment aussi que l'environnement physique de travail est lié à un rapport positif sur la performance des employés dans un contexte de travail à distance. Aussi, les résultats de recherche soutiennent que l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle des travailleurs est lié à un rapport positif sur la performance des employés dans un contexte de télétravail. Aussi, cette recherche rejette l'affirmation selon laquelle l'organisation flexible du travail est liée à une relation positive sur les performances des employés dans un contexte de télétravail. Cette hypothèse n'est pas validée en raison de la nature stressante et focalisée sur les résultats du travail dans le secteur informatique qui impose de la concentration.

<p>Identification des contributions de l'article</p>	<p>Au regard de la présente recherche, l'étude recommande aux organisations de mettre à disposition une infrastructure de communication meilleure en vue de diminuer les freins à la communication tels que les coupures de la connectivité internet, les vidéos en retard, les perturbations vocales pour améliorer l'expérience des télétravailleurs.</p> <p>Il est recommandé aux employeurs d'envisager l'option de mettre en pratique de nouvelles procédures pour améliorer et garder une connexion et une communication continue entre les travailleurs à distance et leurs responsables ainsi que toute l'équipe de direction.</p> <p>Cette étude recommande aussi aux organisations d'offrir une assistance financière aux travailleurs pour qu'ils puissent s'offrir un meilleur cadre de travail, y compris l'équipement informatique, la fourniture des appareils électroniques, des connexions internet à haut débit et aussi formé les employés à planifier des réunions virtuelles et des séances de réflexion pour résoudre les problèmes difficiles et à faire le travail dans les délais impartis. Examinez les règles, les procédures et pratiques présentes de l'organisation pour repérer celles qui sont dépassées et les changer par des dispositions plus allégées permettraient un meilleur engagement de la part de travailleurs. Aussi, les méthodes existantes d'évaluation de la performance et d'affectation des récompenses afin de répondre aux défis des employés tout en mettant en exergue leurs succès dans le cadre du télétravail.</p>
<p>Limites et avenues de recherche futures</p>	<p>Cette étude s'est articulée autour des données quantitatives. Toutefois, cette démarche peut être un frein à l'identification d'une assimilation plus nuancée de différents résultats liés aux performances du travail à domicile. Les recherches d'avenir devraient opter pour des méthodes mixtes et des approches qualitatives dans le but de parvenir à une meilleure compréhension des variables impactant les télétravailleurs.</p> <p>Aussi, la présente étude s'est focalisée uniquement sur des facteurs comme la communication efficace, l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle, un lieu de travail confortable et une assistance au travail flexible. Pour améliorer les politiques de viabilité du télétravail, les recherches futures devraient s'intéresser à davantage de variables qui impactent le télétravail qui permettrait aux organisations d'optimiser leurs politiques de télétravail et de permettre de meilleures expériences de travail pour leurs employés. Cela serait bénéfique pour l'organisation, mais aussi pour les télétravailleurs.</p> <p>Le fait que la présente étude soit menée au cours de la période pandémique constitue une limite, car il a y a eu des restrictions qui n'ont pas permis la collecte de donnée à certains niveaux. Le trouble occasionné par la COVID-19 a amené des personnes à vivre des difficultés et des problèmes de santé comme l'anxiété, ce qui a fait qu'on remarquait un manque d'enthousiasme de la part des personnes sur lequel l'enquête s'était focalisée. Compte</p>

	tenu de restrictions et des mesures barrières au cours de la pandémie, l'étude s'est limitée au Sri Lanka.
Commentaire critique	Cette étude a analysé l'impact de l'environnement de travail physique, de l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle, de la flexibilité du travail d'une communication efficace sur les performances professionnelles des spécialistes en informatique qui appliquaient le télétravail au Sri Lanka. Une enquête standard a permis de recueillir auprès de 239 personnes des avis. Les résultats de recherche ont permis de dire que l'environnement de travail physique et l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle ont un effet positivement significatif sur les performances professionnelles. En revanche, la flexibilité au travail a un impact négatif sur la performance au travail. L'influence positive d'une communication efficace sur les performances professionnelles était moins significative. L'étude insiste sur la nécessité de mettre à disposition un environnement de travail adéquat et de militer en faveur de l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle en vue d'améliorer les performances professionnelles des spécialistes de l'informatique qui pratiquent le télétravail au Sri Lanka.

Composantes	Évaluation
Titre	Travailler dans l'économie numérique : une étude systématique de l'impact du travail à domicile sur les performances et la productivité personnelles et organisationnelles
Auteur(s) (année)	Hackney Amy, Marcus Yung, Kumara G Somasundram, Behdin Nowrouzi-Kia, Jodi Oakman et Amin Yazdani. 2022
Objectifs de l'étude	L'objectif de cette étude est de mieux appréhender l'influence du télétravail sur la productivité et les performances et de faire la lumière sur des stratégies organisationnelles.
Présentation de la méthodologie	Cette étude repose sur une analyse systématique en vue de pouvoir résumer les connaissances présentes sur les effets des formules de travail à domicile sur la productivité et les performances personnelles et organisationnelles. Les examens systématiques sont réalisés dans l'objectif de fournir une vue d'ensemble claire et complète des données probantes et de repérer les manquements de la recherche dans ce domaine. Dans le but d'être inclusive, la recherche devrait être accentuée sur les employés adultes pratiquant le télétravail d'une manière ou d'une autre et évaluer l'organisation du travail sur le plan personnel ou professionnel.
Description des résultats	De manière générale, les résultats de l'étude prouvent que la productivité a été plus fortement étudiée que la performance et

	<p>la grande majorité des articles demandaient aux travailleurs de s'autoévaluer sur leurs propres rendements plutôt que de demander aux managers ou aux leaders d'évaluer la productivité ou la performance de leurs subordonnées ou de faire usage d'une mesure quantitative plus directe. Aussi, la productivité personnelle était beaucoup plus à évaluer par rapport à la productivité organisationnelle. Plusieurs études ne se sont pas intéressées en profondeur à la différence entre les groupes tels que le sexe et le genre, les responsabilités ou le type d'emploi. Par ailleurs, plusieurs possibilités s'offrent aux recherches futures pour combler les insuffisances et contribution au développement d'une maîtrise plus profonde de la productivité et de la performance au niveau organisationnelle, l'assimilation de l'influence du travail à domicile sur les mesures fondées sur la performance du point de vue organisationnel, étudier ces impacts et la façon dont ils diffèrent entre les groupes.</p>
<p>Identification des contributions de l'article</p>	<p>La mise en pratique et l'évaluation du télétravail diffèrent d'une organisation à une autre en fonction des priorités de chacun. Toutefois, en général, les dispositions et les ressources doivent prendre en considération la signification de la productivité et de la performance pour l'organisation de la manière dont elle se présente et de la manière dont elles sont déterminées.</p> <p>Cette recherche contribue à encourager les organisations à veiller à ce que l'étendue de leurs mesures évalue au sens large les éléments pouvant avoir une influence sur la productivité et la performance pendant le télétravail.</p> <p>Ce travail de recherche permettra aux organisations et aux employés d'avoir plus de connaissances, de ressources et des recommandations nécessaires à la pérennisation d'une main-d'œuvre productive et en parfaite santé dans le milieu de travail.</p>
<p>Limites et avenues de recherche futures</p>	<p>En termes de limites, tout d'abord, en ce qui concerne les termes de la santé au travail et la productivité ou la performance, il a été ciblé une liste d'expression précise à intégrer dans la recherche. Compte tenu de l'absence de définition universelle reliée au télétravail, une terminologie comme « travailler de n'importe où » a été incluse dans la recherche. Le manque de précision de certaines terminologies peut engendrer des biais éventuels.</p> <p>Cette recherche a été limitée à des articles parlant uniquement de mesures de productivité ou de performance, mais il est possible que des biais se soient glissés dans la recherche compte tenu du fait que l'auteur n'a pas voulu faire des interprétations de manière extrapolée de certains contenus de la littérature.</p> <p>Pour finir, en réponse à la COVID-19, l'intérêt pour l'influence du télétravail s'est fortement accru dans la littérature. Par ailleurs, inclure la littérature sur le télétravail pendant la pandémie dans cette étude représente une limite éventuelle.</p>
<p>Commentaire critique</p>	<p>La popularité des formes de télétravail augmente et l'on se prépare au fait que le travail à domicile soit exécuté au-delà de la crise sanitaire de la COVID-19.</p>

	<p>Les résultats de recherche montrent que la littérature présente se focalise plus sur l'impact du télétravail sur la productivité que sur la performance. Lumière est plus faite sur des retombés au niveau personnel plus qu'au niveau professionnel. Cet écart est intrigant et met en évidence l'impératif de mener des recherches futures sur l'impact du télétravail à tous les niveaux en particulier pour la formulation des recommandations et des politiques organisationnelles en matière de télétravail qui améliore la productivité et la performance des travailleurs.</p> <p>Le résultat de cette étude ont aussi montré que la majorité des études précédentes au regard de la littérature étatisent fondées sur des enquêtes et demandaient aux personnes constituant l'échantillon d'indiquer eux-mêmes leurs points de vue des mesures particulières par rapport aux études qualitatives de types entretien qui posaient des questions ouvertes aux participants sur leurs perceptives de mesure spécifique associée à la productivité et à la performance.</p> <p>Au regard des considérations sur la pandémie, les résultats intégrés dans la présente recherche ont révélé des résultats divers et parfois contradictoires. Bien que certains effets de télétravail soient cohérents d'une étape à l'autre, les facteurs modérateurs jouent une fonction importante et impact la force de l'influence des résultats.</p> <p>Quand le télétravail est perçu comme une démarche d'aménagement du travail, il peut inciter à la performance.</p>
--	--

Composantes	Évaluation
Titre	Le télétravail est-il efficace pour les organisations? Une méta-analyse de la recherche empirique sur les perspectives du télétravail et les résultats organisationnels
Auteur(s) (année)	Brittanny Harker Martin et Rihannon MacDonnell 2012
Objectifs de l'étude	L'objectif de cet article est de déterminer si le télétravail est réellement efficace pour les organisations;
Présentation de la méthodologie	Dans le cadre de ce travail de recherche, des méthodes méta-analytiques ont été utilisées en débutant par une recherche interdisciplinaire de la portée de l'effet dans huit bases de données. Une profonde exploration de la littérature a été faite et 991 articles ont été analysés.
Description des résultats	Ce travail de recherche avait pour but de déterminer si le télétravail est une valeur ajoutée pour l'organisation. Sur la base des résultats de recherches, il est possible de confirmer s'il y a un lien positif entre le télétravail et la perception des résultats de

	<p>l'organisation. À l'interrogation de savoir si le télétravail est efficace, la réponse de la méta-analyse répond par un affirmatif. Le télétravail est réellement efficace. Il existe un rapport faible, mais positif entre le télétravail et les résultats organisationnels, notamment la productivité, la rétention, l'engagement organisationnel et la performance.</p>
<p>Identification des contributions de l'article</p>	<p>La méta-analyse de cette recherche apporte une valeur ajoutée aux organisations en leur affirmant que le télétravail est bel et bien efficace et a un impact considérablement positif sur les organisations. Il s'agit d'une information de taille pour les leaders ou gestionnaires des organisations, car ils pourront s'en inspirer pour faire le choix ou non de la mise en exécution d'un programme de télétravail, car elle montre qu'il n'existe clairement aucun lien négatif entre le télétravail et les variables organisationnelles analysées.</p> <p>Somme toute, cette étude apporte un appui organisationnel à la décision de mettre en œuvre des stratégies favorisant la pratique du télétravail.</p>
<p>Limites et avenues de recherche futures</p>	<p>Cette méta-analyse regorge de certaines limites. En effet, au regard de la méthode de recherche, il y a ce qu'on appelle dans les méta-analyses le problème des « pommes et des oranges », ou des confusions peuvent apparaître du fait que chaque étude fait usage des définitions, des termes et d'opérations légèrement différents. Ensuite, bien que la définition du télétravail dans le cadre de ce travail est semblable à la plupart des études, il y a tout de même des définitions contradictoires au sein de la littérature sur le télétravail, ce qui constitue une limite à l'uniformisation des travaux. Si on associe à cela le mélange de cadres théoriques ou dans certains cas l'inexistence de cadre, la complexité des différentes hypothèses brouille les possibilités de comparaison d'une étude à l'autre. Aussi, comme les précédentes études menées sur la thématique du télétravail, antérieures aux critères d'inclusions et considérées comme non pertinentes, les recherches contemporaines et futures ont aussi le potentiel d'être très distinctes des études incluses dans ce travail. Cela constitue aussi une limite supplémentaire à toute méta-analyse, mais principalement dans un domaine où le changement est le statu quo. Selon Bailey et Kurland (2020), les différences sur les réelles dispositions réglementaires du télétravail s'avèrent être une limite à cette analyse. Cette étude est donc restreinte dans son aptitude à rapporter des effets de modalités propres au télétravail et conserver l'objectif de rapporter les effets du télétravail en général en ce qui concerne les résultats organisationnels. Par conséquent, les futures recherches pourraient s'articuler sur le fait que les managers sont réfractaires à mettre en place des programmes de télétravail en creusant plus en profondeur l'origine de cette réticence tout en analysant les barrières sociales et cognitives à l'adoption. Les recherches futures devraient aussi évoquer les mesures des résultats organisationnels étudiés dans le cadre de cet article afin de les</p>

	<p>comparer à la recherche sur les perspectives. La problématique du télétravail en tant que facteur de reprise du travail après sinistre peut être une avenue de recherche. L'étude de la résistance et de l'efficacité des organisations pratiquant le travail à domicile en cas de catastrophe peut être en opposition avec les entreprises ne pratiquant pas le télétravail dans le cadre de recherches futures. Pour finir, dans le cadre d'une recherche documentaire portant sur une méta-analyse, il serait intéressant que les recherches futures abordent l'organisation comme une unité d'analyse afin d'apprendre réellement de l'influence du télétravail dans la continuité du travail de recherche présent.</p>
Commentaire critique	<p>Le travail a une distance et un mode de travail bénéfique pour les personnes et les organisations, mais sa mise en œuvre n'a pas été toujours effective dans plusieurs organisations. Le but de cet article est d'associer la littérature multidisciplinaire qui détermine les impacts du télétravail sur les résultats organisationnels dans l'objectif de mettre à disposition une réponse plus limpide à la question de savoir si le télétravail est réellement bénéfique pour les organisations.</p> <p>Pour ce faire, l'étude présente a été articulée autour des méthodes méta-analytiques en reparcourant en long et en large ce que la littérature retrace en ce qui concerne la thématique du télétravail. Les résultats de recherches ont permis d'avancer une réponse positive quant à la problématique de recherche en insistant sur le fait que le télétravail est bénéfique pour l'organisation et apport même une valeur ajoutée considérable aux organisations. Sur la base de ce travail de recherche, la prise de décision des professionnelles et praticiens dans le cadre organisationnel sera éclairée. Des recommandations de recherches ont été formulées pour encourager la continuité de davantage d'études qui viendront renforcer cette méta-analyse.</p>

Composantes	Évaluation
Titre	Travail à domicile : un modèle comportemental de la productivité des travailleurs de l'éducation indonésiens pendant le Covid-19
Auteur(s) (année)	Fendy Suhariadia, Rini Sugiartib, Dwi Hardaningtyasc, Rina Mulyatie, Evi Kurniasarif, Nurlailis Saadahg, Hilmi Yumnig, Ansar Abbash 2023
Objectifs de l'étude	L'objectif de cette étude est de tester empiriquement le modèle qui décrit le comportement des enseignants et du personnel dans un contexte de télétravail.

Présentation de la méthodologie	Avant tout, une analyse de la littérature a été faite. La méthode d'échantillonnage utilisé pour cette recherche est non probabiliste. La technique d'échantillonnage non probabiliste est une démarche dans laquelle chaque partie de la population n'a pas la probabilité de devenir un sujet de recherche. L'échantillonnage utilisé dans le cadre de ce travail est un échantillonnage raisonné. Au total 556 personnes ont participé à la recherche. Les niveaux de comportement productif, d'engagement au travail, de santé mentale, d'ennui, de création d'emploi, de perception du soutien organisationnel et du stress au travail ont été analysés et utilisés dans le but de constituer un questionnaire d'enquête.
Description des résultats	En résumé, les résultats de recherche affirment que la productivité du travail est impactée par la santé mentale, l'ennui, l'engagement, le soutien organisationnel, le stress et la création d'emploi. Par ailleurs, aucun des éléments ne peut être omis ou supprimé de la prise en considération de la politique de télétravail qui est mis en place pour garder continuel l'activité de travail tout en performant et en atteignant les objectifs. Tout de même, il serait important de notifier que plusieurs domaines potentiels affectent négativement la productivité à savoir : le stress, l'ennui, la santé mentale et la création d'emplois.
Identification des contributions de l'article	Les résultats de cette étude peuvent inspirer des initiatives ou projets futurs ayant pour but d'aider le gouvernement à élaborer des politiques en faveur du télétravail dans l'enseignement universitaire indonésien. Cette étude édifie aussi les employés qui croyaient que le télétravail continuerait, à progresser dans leur élan et à les encourager à la pratique de ce mode de travail.
Limites et avenues de recherche futures	Il est raisonnable d'admettre que les résultats de recherche ne peuvent être généralisés à cause de l'attention particulière portée sur les méthodes empiriques, l'organisation et l'accent mis sur une population en particulier. En raison des limites géographiques également, les résultats de recherche ne peuvent être généralisés. La démarche adoptée fait que les résultats de recherches sont plus affectables ou recommandation en Indonésie et dans d'autres pays où les réglementations du télétravail sont étudiés. Plusieurs autres recherches peuvent être abordées sur l'amélioration des investigations empiriques et théoriques et sur la connaissance psychologique intrinsèque du comportement individuel. Les chercheurs et scientifiques en psychologie organisationnelle peuvent s'inspirer de ce modèle de recherche pour continuer de le développer plus.
Commentaire critique	Malgré le fait que le télétravail ne soit pas un nouveau mode de travail, plusieurs employés et organisations n'avaient pas de par le passé un intérêt aussi poussé pour ce mode de travail. La covid 19 a permis de réglementer le télétravail et de permettre aux travailleurs d'en faire usage comme il le faut et d'en tirer autant profit pour atteindre les objectifs souhaités. L'efficacité et

	<p>l'aptitude des travailleurs à pratiquer le télétravail ont été analysées à travers un cadre théorique de recherche regroupant 556 participants à la recherche. Les résultats de recherche ont été analysés en tenant compte des facteurs comme l'engagement au travail, le stress au travail, la création d'emploi, le soutien organisationnel, la santé mentale, l'ennui, et la productivité. Les résultats de recherche ont permis d'observer que le comportement productif des enseignants et du personnel enseignant a joué un rôle fondamental dans la réussite du travail à domicile.</p>
--	--

Composantes	Évaluation
Titre	Évaluation du télétravail et du leadership électronique favorables à un cadre de durabilité de la main-d'œuvre en ligne à l'aide de PLS SEM
Auteur(s) (année)	Ioana Gutu et Camelia Nicoleta Medeleanu 2023
Objectifs de l'étude	L'objectif de cette étude est de déterminer le lien entre le télétravail et la durabilité du leadership électronique.
Présentation de la méthodologie	<p>Avant tout, une étude pilote a été utilisée sous forme d'inspiration pour faire un pré-test de l'instrument de recherche dans le cadre de l'analyse de l'enquête. L'analyse de l'étude pilote a démontré que seules les erreurs de ponctuation mineures devaient être corrigées, par conséquent, la pertinence de l'instrument de recherche pour une analyse statistique plus approfondie a été reconnue.</p> <p>Au total, 380 personnes ont répondu à un questionnaire élaboré et soumis dans le cadre de ce travail de recherche. Les données utilisées dans le cadre de cette recherche ont été collectées à l'aide d'un large éventail de médias sociaux et de plateformes de communication institutionnelle publique et/ou privée en ligne, où le lien du questionnaire a été publié. La technique d'échantillonnage en boule de neige a été adoptée, car de nombreuses plateformes de communication pour les entreprises ont un accès limité aux non-employés/collaborateurs. Pour contourner ce problème, les participants ont été invités à partager le lien avec leurs collègues sur des canaux de communication privés.</p>
Description des résultats	<p>Au regard de la présente recherche, le rapport mesuré entre le télétravail et la durabilité de la main-d'œuvre modérée par différentes formes de leadership est perçu comme donnant des résultats précis.</p> <p>La présente étude est parmi le peu à analyser un outil d'évaluation du télétravail entièrement fonctionnelle et la</p>

	<p>première à examiner le lien entre le télétravail et la durabilité de la main-d'œuvre.</p> <p>Les résultats de cette recherche montrent que la durabilité de la main-d'œuvre a un impact positif sur le télétravail ainsi que ses intrants et ses extrants. Il est aussi considéré à moitié que la durabilité de la main-d'œuvre et les intrants ainsi que les extrants du travail à distance sont positivement corrélés au leadership transformationnel et aux récompenses contingentes, mais n'ont pas d'effet négatif sur la gestion. Par ailleurs, les résultats montrent que la durabilité de la main-d'œuvre est positivement liée au télétravail, ce qui découle de l'application pratique de l'étude présente aux environnements entrepreneuriaux; corporatifs et institutionnels dans leur ensemble.</p>
<p>Identification des contributions de l'article</p>	<p>La présente recherche contribue à la littérature précédente en étant l'une de ses premières à analyser le télétravail comme un outil d'évaluation des entrées et des sorties et à être totalement validée.</p> <p>La présente recherche participe à l'émergence du leadership électronique et des compétences souvent acceptées qui amélioreraient encore la stabilité des environnements de travail dans le monde.</p> <p>La recherche présente participe à montrer l'importance des particularités du télétravail en ce qui concerne la durabilité de la main-d'œuvre dans un contexte de travail virtuel de gestion et de leadership.</p>
<p>Limites et avenues de recherche futures</p>	<p>L'étude a révélé au regard de la littérature un manque de consistance quant aux résultats de plusieurs études portant sur l'efficacité de la durabilité de la main-d'œuvre.</p> <p>À ce jour, selon l'étude, il existe un manque de connaissance sur les intrants et les extrants du travail à distance et sur la manière dont ils interagissent avec chacune des variables de durabilité de la main-d'œuvre. Les recherches futures pourraient aborder des études dans cette direction.</p>
<p>Commentaire critique</p>	<p>L'apparition inattendue de la covid 19 a suscité dans la manière dont le monde, les organisations et les individus travaillent un écart. Bien que le challenge de l'organisation virtuelle était censé créer un cadre de travail qui sécurise l'adaptabilité des entreprises et de la main-d'œuvre au leadership numérique, ce n'était pas évident. Le but de la recherche est de développer un itinéraire de travail en ligne qui implique l'étude de la relation entre le télétravail et la pérennité de la main-d'œuvre sous le contrôle du leadership numérique. Cette recherche a été faite grâce au logiciel SmartPLS (v. 4.0.0.) et a construit un modèle d'équation structurelle, comprenant un questionnaire de 103 éléments développé en ligne, qui a développé 5 construits et 17 sous-construits. Les résultats montreront que différentes formes de pratique de leadership électronique impactent équitablement à la fois les apports du télétravail et la durabilité de la main-d'œuvre.</p>

	De surcroît, les résultats du télétravail ne sont pas du tout relatifs aux pratiques de leadership électronique, alors que l'hypothèse selon laquelle la durabilité de la main-d'œuvre est positivement liée au télétravail en général a été acceptée.
--	--

Composantes	Évaluation
Titre	Une revue systématique de la recherche sur le télétravail et les indicateurs de performance organisationnelle
Auteur(s) (année)	Jean-Claude Mutiganda, Birgitta Wiitavaara, Marina Heiden, Sven Svensson, Arne Fagerström, Gunnar Bergström et Emmanuel Aboagye 2022
Objectifs de l'étude	L'objectif de cette recherche est de combiner et de résumer les résultats d'études précédentes portant sur le rapport entre le télétravail et les résultats financiers de l'organisation en matière de performance des travailleurs auto-déclarés, de performance organisationnelle, de taux de rotation réels du personnel ou d'intentions.
Présentation de la méthodologie	Cette recherche est articulée autour d'une revue systématique qui constitue un résumé de plusieurs recherches primaires. Cette recherche systématique adhère aux lignes directrices de compte rendu recommandé pour les revues systématiques et les méta-analyses (PRISMA) (Page et coll., 2021).
Description des résultats	Les résultats de recherche révèlent que les performances identifiées étaient beaucoup plus élevées pour les télétravailleurs que pour ceux qui travaillent en présentiel. La portée des changements de performance varie en fonction des facteurs individuels et de la portée de la pratique du télétravail dans les organisations. Le travail à domicile était aussi relié à une performance organisationnelle, essentiellement dans les groupes homogènes comportant les mêmes tâches de travail. Quand le télétravail est volontaire, on observe que les taux de rotations réels du personnel et des intentions de partir de l'organisation sont peu élevés.
Identification des contributions de l'article	Cette étude contribuera à enrichir les connaissances et la littérature sur la façon de planifier et de mettre en œuvre les modalités de travail d'une manière qui soit profitable et durable pour les employés, les organisations et la société. Grâce aux données tirées de recherche de qualité relativement élevée, cette étude évalue les preuves d'une association entre le télétravail et la productivité fondés sur des performances auto-déclarées ou des archives organisationnelles ainsi que des

	<p>données réelles ou des intentions en prenant en considération des variations entre les entreprises.</p> <p>Grâce aux informations recensées dans le cadre de ce travail, la recherche met en évidence certaine des facteurs probables associés aux pertes financières organisationnelles dues au travail par profession, même si certains des résultats peuvent être partagés par toutes les professions.</p>
<p>Limites et avenues de recherche futures</p>	<p>La majorité des études participatives à l'étude étaient des recherches transversales, non expérimentales excluant toute déduction de causalité. Ainsi, les recherches ne donnent pas de renseignement spécifiant si le télétravail est à l'origine de changements de performance, de productivité ou de décision de demeurer au travail ou de s'en aller. De nombreux manques aussi de généralisation, il peut donc être compliqué de généraliser les résultats de recherche.</p> <p>Les limites méthodologiques des études ainsi que l'hétérogénéité substantielle des organisations et des tâches de travail, les définitions du travail, ainsi que les formes de travail comparatives, les différentes façons dont les résultats organisationnels ont été déterminés rendent complexes les conclusions générales et globales. Cela entraîne le fait que les données probantes sur les relations entre les résultats économiques des organisations et le télétravail doivent être traduites de façon raisonnable.</p>
<p>Commentaire critique</p>	<p>La notion de performance représente un enjeu important pour les organisations.</p> <p>La recherche présentée s'est articulée autour d'une revue systématique dans le but d'analyser le lien entre le télétravail et les indicateurs de performance économique organisationnelle comme la performance auto-déclarée des employés, la performance organisationnelle, les taux de rotation réels du personnel ou les intentions. La méthodologie de recherche s'est faite via les bases de données et l'exploration de la littérature précédente. L'outil d'examinations des méthodes mixtes a aussi été utilisé dans le cadre de ce travail de recherche en vue d'évaluer la qualité des études incluses. Les résultats de l'étude ont permis de conclure que les performances soulignées étaient plus significativement haut pour les travailleurs à domicile que pour ceux qui travaillent de manière traditionnelle en présentiel. Le télétravail était aussi associé à une performance organisationnelle, en particulier dans les échantillons homogènes comportant des tâches de travail unique.</p> <p>En termes de perspectives, des travaux futurs peuvent être menés avec des perceptions prospectives de haute qualité. Cela est impératif pour bien assimiler la valeur ajoutée du télétravail aux indicateurs de performance économique des organisations.</p>

Composantes	Évaluation
Titre	L'avenir du travail : engagement au travail et performance au travail dans le lieu de travail hybride
Auteur(s) (année)	M. Muzamil Naqshbandi, Ibrahim Kabir, Nurul Amirah Ishak et Md. Zahidul Islam 2023
Objectifs de l'étude	L'objectif de cette étude est de se baser sur le modèle JD-R (Bakker et Demerouti, 2017), pour déterminer si le lieu de travail hybride remplace les exigences professionnelles et les ressources d'emploi relativement faible des universités au Nigeria et stimule l'engagement au travail et à la performance au travail.
Présentation de la méthodologie	Cette étude s'est articulée autour d'une approche d'enquête quantitative pour collecter des données via un questionnaire en ligne. La méthode d'autoremplissage des questionnaires a facilité la transmission des questionnaires, une influence minimale des enquêteurs sur les réponses, une diminution des biais de réponses et une faible pression sur les répondants (Bryman et Bell, 2011). Après l'enquête, 277 réponses ont été considérées comme valides.
Description des résultats	<p>Les résultats de cette étude montrent que le télétravail et le travail flexible ont des retombées différentes sur les performances professionnelles des membres de personnels universitaires au Nigeria. Les résultats de recherche montrent que l'impact positif du télétravail sur les performances professionnelles n'est pas statistiquement exposé. Les résultats de recherche montrent aussi qu'une grande indépendance de localisation n'est pas assez représentative pour participer à la performance professionnelle des membres du personnel universitaire. Les résultats de cette étude ont également confirmé l'hypothèse théorique du modèle JD-R qui reconnaissait la nécessité des ressources pour stimuler l'impact positif d'un environnement de travail hybride sur le rendement au travail. Cette recherche révèle également que le télétravail n'a plus un impact considérable sur l'engagement au travail et que le travail flexible pourrait participer à l'accroissement de l'engagement professionnel des membres du personnel universitaire au Nigeria. Il est aussi démontré à travers cette recherche que l'engagement au travail est positivement lié à la performance professionnelle des membres du personnel universitaire au Nigeria.</p> <p>Il est à remarquer à travers cette étude que le travail flexible peut affecter directement le rendement au travail, la présence de l'engagement au travail est un déterminant crucial qui impact positivement le lien entre le travail flexible et la performance au travail dans les universités au Nigeria. Cette étude certifie donc que l'engagement au travail est un médiateur qui connecte le travail flexible à la performance au travail.</p>

Identification des contributions de l'article	<p>L'étude présente contribue à la littérature en validant au premier abord empiriquement un cadre et en étendant le modèle JD-R au contexte du secteur de l'enseignement supérieur dans une économie émergente. Aussi, cette étude illustre et développe le modèle JD-R en tenant compte des composants du modèle de lieu de travail hybride et classant les cadres de travail ou les caractéristiques de l'emploi en deux types : les demandes et les ressources. Cette étude donne aussi des renseignements aux praticiens, aux leaders, aux managers et aux décideurs politiques dans le but de comprendre le modèle de cadre de travail hybride et son influence sur les résultats relatifs au travail des employés comme l'engagement au travail et les performances au travail.</p>
Limites et avenues de recherche futures	<p>La première limite de cette étude est que le test effectué est causal et utilise des données transversales, ce qui peut être vu comme inapproprié.</p> <p>Des recherches avenir pourraient utiliser des données longitudinales pour déterminer les relations causales comme une variable de résultat. Bien que cela ne s'avère pas être une limite, les recherches futures pourraient tenir compte d'autres résultats en lien avec le travail dans un modèle de lieu de travail hybride comme la satisfaction professionnelle des travailleurs, le bonheur des travailleurs, la fatigue et l'intention de changer d'emploi.</p>
Commentaire critique	<p>Se basant sur le modèle exigence-ressource du travail, les auteurs de cet article évaluent comment le travail dans le modèle de lieu de travail hybride impact la performance au travail par la fonction intermédiaire de l'engagement au travail. Cette étude s'articule autour d'une approche quantitative et collecte des données auprès de 277 personnes travaillant dans des universités au Nigeria. Les résultats de recherche montrent que le travail flexible et non le télétravail a un impact positif considérable sur les performances au travail. Aussi, le travail flexible impact positivement l'engagement au travail et que l'engagement au travail impact considérablement le lien existant entre le travail flexible et la performance au travail. Toutefois, les résultats ne confirment pas l'effet du télétravail sur l'engagement au travail ni le rôle médiateur de l'engagement au travail dans le rapport proposé entre le télétravail et la performance au travail.</p> <p>Ce travail de recherche offre des avenues en reliant des composants du modèle de lieu de travail hybride avec la performance et l'engagement des travailleurs et en étendant le modèle exigences-ressources du travail à l'environnement de travail hybride. Les professionnels des organisations peuvent profiter des recommandations de cette étude en considérant l'importance du lieu de travail hybride dans l'établissement de politiques et de procédures visant à promouvoir la productivité au travail.</p>

Composantes	Évaluation
Titre	Explorer les effets du travail à distance sur la productivité des employés au Botswana au milieu de la pandémie de COVID-19
Auteur(s) (année)	Douglas Chiguvi et Keneilwe Bakani 2023
Objectifs de l'étude	L'objectif de cette étude est d'évaluer l'impact des modalités de télétravail sur la productivité des employés.
Présentation de la méthodologie	<p>Dans le cadre de ce travail de recherche, une approche descriptive a été menée pour acquérir et évaluer des éléments qualitatifs dans le but d'examiner le télétravail et ses retombés sur la productivité, le bien-être et l'équilibre travail-vie personnelle.</p> <p>Cette recherche a commencé en faisant une réelle revue de la littérature au regard de la thématique et en s'informant sur ce que les études précédentes ont révélé. Une enquête s'est donc déroulée dans le but de comprendre l'influence du télétravail sur la productivité et le bien-être des employés. La population de recherche ciblée était le groupe scientifique des employés de la BURS. L'étude a donc utilisé une technique d'échantillonnage probabiliste. L'échantillonnage par quotas a permis de s'assurer que les participants remplissaient les conditions qu'il fallait, car l'échantillonnage fut non aléatoire.</p>
Description des résultats	<p>Les résultats de l'étude mentionnent que les participants avaient un niveau de productivité plus haut quand ils étaient en télétravail. Les participants ont affirmé qu'en télétravail, ils étaient plus facilement concentrés et donc cela impactait positivement leur productivité. Ainsi donc, la présente recherche confirme que le télétravail a une influence positive sur la productivité. Cela s'explique par une meilleure concentration des travailleurs et la flexibilité dont ils jouissent en télétravail.</p> <p>Les conclusions de l'étude font la lumière sur le manque de ressource comme un des éléments empêchant la productivité. Cette étude recommande la mise en place des formations des séances de formation autant pour les travailleurs que pour les dirigeants portant sur des thématiques comme l'administration efficace d'équipe géographiquement dispersées et en encourageant un état d'esprit plus adaptatif pour faciliter l'acceptation des changements organisationnels.</p> <p>L'évaluation des implications culturelles des pratiques de télétravail est importante afin de pouvoir garantir à l'entreprise la réceptivité de la culture d'entreprise aux nouvelles méthodologies de travail.</p>
Identification des contributions de l'article	L'étude présente confirmant que le télétravail à un impact sur la productivité des télétravailleurs servira de guide ou d'outil d'orientation pour les praticiens dans l'élaboration de leurs politiques en faveur de l'adoption et de la mise en pratique du télétravail.

	En ce qui concerne la direction de BURS, elle devrait mener des actions pour cibler et évaluer les changements nécessaires sur le lieu de travail qui sont capitaux pour explorer et capitaliser comme cela se doit les méthodologies de travail émergentes.
Limites et avenues de recherche futures	Pour le futur, le bureau de recherche de BURS pourrait décider de se baser sur ces organisations comme références pour les recherches futures. BURS à l'avenir pourrait décider de faire une étude supplémentaire sur l'initiative de travail à distance dans le but de déterminer son efficacité et pouvoir avoir des informations et des résultats plus aboutis. Cela est important, car le fait que les résultats de l'enquête précédent ne sont pas significativement suffisants à cause de la période limitée sur laquelle l'étude s'est faite constitue une limite.
Commentaire critique	Sur la base de l'étude menée par Douglas Chiguvi et Keneilwe Bakani, (2023) ; un regard particulier a été porté sur l'objectif principal de la recherche qui était d'évaluer l'influence du télétravail ou du travail à distance sur la productivité. Sur la base de cette étude, les résultats de recherche ont permis de constater que la plupart des participants à cette étude ont affirmé que leur productivité s'est accrue considérablement pendant la période de travail à distance. Les participants à la recherche ont souligné que l'une des valeurs ajoutées du fait de travailler à distance est l'aptitude de maintenir un niveau de concentration important dans l'exercice de sa tâche de travail sans se faire interrompre ou se laisser distraire par des éléments externes. Divers avis ont permis de conclure en faveur du télétravail qui permet de hausser la productivité des employés. En effet, des employés en télétravail ont souligné avoir observé une capacité de concentration importante grâce à l'absence d'interruption répétée relative aux échanges avec les clients et aux appels téléphoniques. Dans la même lancée, cette étude a permis de souligner que des sources importantes de distractions venant des sonneries continues de téléphone, des échanges avec les collègues et la présence de clients sans rendez-vous étaient des facteurs impactant la productivité. En télétravail, ces facteurs étaient maîtrisés et donc, une amélioration des résultats était observable. L'amélioration de la productivité était également associée à l'autonomie dans la mise en œuvre du travail à faire et à la capacité à établir des planifications de travail personnalisé. Avoir une maîtrise de ces aspects permet une gestion optimale du temps et la donne la capacité aux travailleurs de s'investir sur plusieurs autres actions. De cette façon de travailler, les télétravailleurs ressentaient une certaine satisfaction au travail, car ils étaient eux même responsable de la méthodologie d'organisation du travail, de la journée de travail; ils avaient un contrôle sur la mise en œuvre du travail et voyaient leur créativité s'accroître. En télétravail, les travailleurs avaient du plaisir à travailler, ils faisaient plus d'efforts au quotidien ; ils trouvaient important d'impressionner leurs supérieures hiérarchiques à

	travers la qualité du travail qu'ils faisaient afin d'accroître la confiance que les managers pouvaient leur accorder.
--	--

Composantes	Évaluation
Titre	Je resterais à la maison et j'enverrais des courriels au travail » : comment les tablettes affectent l'équilibre travail-vie personnelle des employés de bureau
Auteur(s) (année)	Katarzyna Stawarz, Ana L Cox, Jon Bird et Rachel Benedyk 2013
Objectifs de l'étude	L'objectif de cette recherche est d'étudier pourquoi, comment et où les employés de bureau utilisent des tablettes et quelle influence ces appareils peuvent avoir sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.
Présentation de la méthodologie	Cette recherche combine deux études. Une première déroulée via un questionnaire en ligne pour évaluer combien de temps les travailleurs passent sur leurs tablettes. L'enquête a recensé un échantillon dont 82 personnes ont répondu. Les résultats de cette étude ont été analysés grâce à un outil statistique descriptif pour fournir un aperçu global des principales tendances. La seconde étude s'est faite via des entretiens semi-directifs dans le but de comprendre les motivations d'achat d'une tablette et son impact sur la vie professionnelle et personnelle.
Description des résultats	Les deux études combinées dans le cadre de ce travail de recherche ont montré que les technologies ont la capacité de perturber l'équilibre de la vie professionnelle et personnelle. Les résultats de recherche mettent en lumière le fait que malgré le fait que les tablettes sont utiles pour les tâches domestiques et professionnelles, elles ont un fort pouvoir de biaiser la barrière entre le travail et le loisir ou ce qui relève de l'ordre du personnel pendant les heures de travail. À distance et même en présentiel au bureau. Cela induirait des répercussions négatives sur l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle.
Identification des contributions de l'article	Cette recherche tout d'abord vient solidifier la littérature en ce qui concerne la thématique abordée. Aussi, cette recherche vient donner une réponse claire aux gestionnaires, aux praticiens ou aux décideurs dans le domaine organisationnel sur l'impact relativement négatif des tablettes sur les employés, car ils représentent des outils qui peuvent contribuer à briser la frontière entre la vie personnelle et la vie professionnelle des travailleurs.
Limites et avenues de recherche futures	Les recherches futures pourraient se donner la mission de tenter de découvrir quels sont les axes positifs d'une frontière ambiguë entre le temps de travail et le temps à la maison? Pourquoi et comment certaines personnes arrivent à garder ces domaines distincts? Les tablettes changent-elles le comportement des

	utilisateurs équilibrés ou les bourreaux du travail existants les utilisent-ils comme un moyen de plus favorisant le télétravail?
Commentaire critique	<p>La présente recherche reconnaît au préalable la portée des innovations technologiques de nos jours. Compte tenu du fait que les innovations technologiques ont entraîné l'utilisation plus accrue des outils intelligents, cela peut représenter un avantage concurrentiel ou un frein à certains niveaux. C'est dans cette perspective que la présente étude s'est donné pour but de déterminer pourquoi, comment et où les employés de bureau utilisent des tablettes et aussi quel impact ces appareils peuvent avoir sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Vu la complexité de cette recherche, les auteurs ont mené deux études distinctes pour aboutir à des résultats concluants. La première analyse à l'aide de statistiques descriptives a permis de fournir des informations sur l'utilisation des tablettes. Pour la seconde étude, l'analyse thématique et la cartographie d'affinité ont été utilisées pour déterminer les transcriptions des entretiens, catégoriser les thèmes fondamentaux et mieux appréhender les données. Les résultats relatifs à l'utilisation personnelle et professionnelle et aux motivations d'achat ont été recensés et évalués.</p> <p>Les résultats de recherche ont permis de conclure que les tablettes peuvent constituer une menace pour les travailleurs eux-mêmes s'ils ne font pas preuve de vigilance, car ces outils peuvent vite être une problématique quant à l'équilibre que les travailleurs souhaitent maintenir entre la vie personnelle et la vie professionnelle.</p>

Composantes	Évaluation
Titre	Perceptions des gestionnaires du télétravail par rapport à l'environnement de travail et à la performance
Auteur(s) (année)	Thé Korkeakunnas, Marina Heiden, Malin Lohela-Karlsson et Komalsingh Rambaree 2023
Objectifs de l'étude	L'objectif de cette étude est de déterminer la façon dont les gestionnaires voient les modalités de télétravail par rapport à l'environnement de travail et à la performance de leur organisation.
Présentation de la méthodologie	Pour réaliser cet article, une approche phénoménographique a été utilisée dans le but de découvrir des matières qualitativement distinctes dont les gens expérimentent, conceptualisent, réalisent et perçoivent différents facteurs du télétravail. Au total 46 managers ont constitué l'échantillon de recherche. L'étude s'est

	<p>faite via des entretiens pilotés au cours desquelles des guides d'entretien comportant des questions ouvertes ont permis de répertorier des données.</p>
Description des résultats	<p>Les résultats de l'étude de ce travail de recherche ont révélé que les managers considèrent que le télétravail impact non seulement la performance organisationnelle, mais aussi l'environnement de travail. Les employés adaptent leurs comportements en fonction de leur lieu de travail. Les résultats de recherche mentionnent aussi que les managers considèrent que le télétravail est susceptible de rapprocher de petites équipes travaillant en synergie, tout en éloignant les autres personnes externes aux équipes. Cela peut être source d'isolement pour les équipes engendrant une certaine inefficacité.</p> <p>Le télétravail a aussi amené à la prise de décisions urgentes, mais moins objectives, ce qui peut être un gain pour la productivité à court terme, mais pas à long terme. Dans l'optique de faciliter la performance à long terme, les managers doivent déterminer la façon dont ils souhaitent planifier le travail pour atteindre la productivité émanant du télétravail tout en s'accommodant des difficultés qui amènent à des décisions mal avisées. La confiance entre les managers et les gestionnaires est indispensable dans la mise en œuvre du télétravail.</p> <p>Les résultats de recherche mettent aussi aux vus et au su de tous l'avis de managers en ce qui concerne les retombées du télétravail dans l'organisation, ce qui aide au maintien de la pérennité organisationnelle.</p>
Identification des contributions de l'article	<p>Les résultats de la présente recherche pourront servir de guide de décision pour les organisations dans une perspective de création de lignes directrices en matière de télétravail, susceptible d'améliorer la santé des travailleurs et la performance organisationnelle à long terme.</p> <p>Ce travail de recherche contribue à recommander aux gestionnaires lors de la planification du télétravail de penser à la façon de bâtir un cadre de coopération au sein des équipes pour éviter l'isolement des groupes de travail ou des équipes. Il serait aussi recommandé que les managers créent des conditions adéquates favorisant la coordination entre les équipes d'une organisation.</p>
Limites et avenues de recherche futures	<p>Sur la base de la présente étude, il est recommandé que les recherches futures s'intéressent aux effets du télétravail à long terme. Une limite de ce travail de recherche est qu'elle s'est focalisée sur la perspective organisationnelle, mais ne s'intéressant pas aux aspects comme l'équilibre travail – vie personnelle et les mouvements domicile-travail. En termes d'avenues de recherches, les thématiques comme : Comment le télétravail impacte la santé des salariées à long terme? Les organisations perdent-elles leurs efficacités à long terme lorsqu'elles se concentrent plus sur l'efficacité et la performance au travail à court terme? Pourraient être abordées.</p>

Commentaire critique	<p>Le but de cette étude était d'analyser le regard des managers sur le télétravail par rapport à l'environnement de travail et à la performance de leur organisation. Un guide d'entretien a permis de poser des questions ouvertes aux managers afin de recueillir leurs avis et de pouvoir adopter une approche de recherche phénoménographique. Les résultats de recherche ont démontré que les gestionnaires considèrent que le télétravail amène à se concentrer plus sur la mise en œuvre du travail. Quand le télétravail a été utile dans la mise en application du travail, les employés se sont questionnés sur le bien-fondé de se rendre présentiellement dans les bureaux physiques de l'organisation. Aussi, certains travailleurs ont changé leurs manières de faire sur le lieu de travail. D'autres mettent en avant les activités collectives quand ils travaillent en présentiel. Les gestionnaires ont aussi remarqué que le télétravail pouvait solidifier davantage les équipes en étroite collaboration, mais éloigné les autres personnes externes à l'équipe.</p> <p>Somme toute, le télétravail a amené à la prise de décision spontanée, mais moins avisée, ce qui peut être un avantage à court terme en termes de productivité, mais peut être un inconvénient à long terme.</p> <p>Cette étude vient solidifier la littérature en ce qui concerne le point de vue des gestionnaires du télétravail par rapport à l'environnement de travail et à la performance. Ainsi, cet article contribue à faciliter la prise de décision dans les organisations confrontées à la présente problématique.</p>
-----------------------------	---

Composantes	Évaluation
Titre	Impact du télétravail sur la performance des employés : un accent sur Équipements de télécommunications à Owerri, État d'Imo
Auteur(s) (année)	Uchenna Onyemaechi, Uruakpa Peter Chinyere et Uche Emmanuel 2018
Objectifs de l'étude	L'objectif de cette étude est d'examiner l'impact du télétravail sur la performance des employés
Présentation de la méthodologie	Dans le cadre de ce travail de recherche, un questionnaire a été utilisé dans le but de recueillir des données auprès de l'échantillon de recherche. La formule de Bowley a été utilisée dans le but de cibler le nombre de questionnaires à administrer à chaque strate. L'instrument composé de quatorze items a été soumis à un test de fiabilité utilisant l'alpha de Cronbach.

Description des résultats	<p>Les résultats de recherche ont montré au regard du choix des équipements de télécommunication à Owerri que les outils qui permettaient aux employés de travailler à distance ont un impact faible, mais positif sur la qualité du travail. Cela veut dire qu'il y'a d'autres facteurs capables d'améliorer la qualité du travail des télétravailleurs.</p> <p>Aussi, les résultats de recherches ont montré que les accords permettant aux employés de travailler dans un environnement défini ont un impact important avec l'exécution rapide du travail. Cela veut dire que le télétravail participe à mieux servir les clients.</p>
Identification des contributions de l'article	<p>Cette étude contribue à recommander aux managers ou à la direction des organisations qui mettent en œuvre le télétravail de tenir compte de la motivation personnelle et de l'environnement des télétravailleurs, car ces facteurs impact la qualité de leur travail.</p> <p>Aussi, cette étude recommande aux gestionnaires des installations de télécommunication de garder l'arrangement qui permet aux employés de travailler à un lieu convenu, car il a été constaté l'existence d'un rapport important avec une prestation de service rapide, mais aussi de veiller à la mise en place d'un dispositif solide sur le terrain pour surveiller les activités des télétravailleurs.</p>
Limites et avenues de recherche futures	<p>Le fait que cette étude soit tournée méthodologiquement sur la localité de Owerri peut constituer une limite de recherche dans la mesure où les résultats de recherche généralisée à d'autres cadres ou contexte peuvent comporter des biais éventuels.</p> <p>En termes d'avenues de recherches, cette thématique pourrait être revisitée en traitant de l'impact du télétravail sur la performance des employés au sens large et en ne fermant pas le cadre de l'étude a uniquement un endroit.</p>
Commentaire critique	<p>Le télétravail est un mode de travail permettant aux employés d'exécuter totalement ou partiellement leur travail habituel dans un lieu outre que le lieu de travail habituel qui est le siège physique de l'entreprise.</p> <p>Cet article a permis d'évaluer l'impact du télétravail sur la performance des employés. Le but de l'étude était de déterminer si les accords qui favorisaient le télétravail ont un impact positif sur la qualité de travail et aussi pour vérifier si les accords qui favorisent la mise en œuvre du télétravail dans un endroit défini a un lien significatif sur la prestation de service rapide. La méthodologie de recherche a adopté une stratégie pour analyser les données suivant les statistiques descriptives et le coefficient de corrélation des rangs des lanciers. Les résultats de recherche ont mentionné que les dispositions favorisant le télétravail ont un impact faible et positif avec une meilleure qualité de travail.</p> <p>Somme toute, sur le fondement des résultats de recherche, les scientifiques ont conclu que le télétravail a un impact sur les performances des employés.</p>

Composantes	Évaluation
Titre	Une étude de la relation entre le télétravail et les éléments affectant l'amélioration des performances du point de vue des employés du ministère des Coopératives, du Travail et de la Prévoyance sociale
Auteur(s) (année)	Fatemeh Sadate Aboalmaali Akram Abédi, Sanaz Ketabi 2014
Objectifs de l'étude	L'objectif de cette étude est d'examiner la relation entre le télétravail et les composantes impactant l'amélioration des performances au regard des travailleurs du ministère des coopératives, du travail et de la prévoyance sociale.
Présentation de la méthodologie	Cette étude est appliquée et descriptive et corrélationnelle respectivement en termes d'objectif et de méthode de conduite. Un échantillonnage aléatoire simple a permis de déterminer l'échantillon à qui un questionnaire élaboré a été soumis. Dans le cadre de ce travail de recherche, le test de Friedman a aussi été utilisé dans le but de déterminer le poids et l'importance de tout facteur de performance. L'analyse et le traitement des données ont été faits via le logiciel SPSS (version 16).
Description des résultats	<p>Les résultats de recherche affirment que le télétravail a un rapport positif avec les éléments influençant l'amélioration des performances et que le télétravail a été à la base de l'accroissement de la performance des employés grâce à la flexibilité qui la caractérise.</p> <p>Dans le cadre de ce travail de recherche, il a été mentionné que des facteurs impactant l'amélioration de la performance du point de vue des employés sont entre autres l'engagement organisationnel, la réduction des coûts, la motivation, la promotion, la satisfaction de l'emploi et la capacité ou le niveau de concentration dans le travail.</p> <p>Les résultats de recherche montrent également que les facteurs du modèle ne sont pas équivalents les uns aux autres et que l'engagement organisationnel est l'élément le plus important et la promotion est le facteur le moins important dans le télétravail.</p>
Identification des contributions de l'article	Cette recherche servira de référence ou de source d'enrichissement à deux niveaux. D'une part, il enrichira la littérature quant aux thématiques traitant du télétravail et des facteurs ayant une influence sur la performance des employés. D'autre part, compte tenu du fait que ce travail de recherche a permis de cibler des éléments comme l'engagement organisationnel, la réduction des coûts, la motivation, la promotion, la satisfaction de l'emploi, la capacité ou le niveau de concentration au travail, cette étude pourra inspirer les praticiens quant au fait de porter un regard particulier sur ces éléments

	identifiés dans la planification de leurs stratégies de mise en œuvre du télétravail pour atteindre la performance escomptée.
Limites et avenues de recherche futures	<p>À l'image de toutes les œuvres, cette étude n'est pas non plus parfaite. L'étude mentionne que le fait que le télétravail est une nouveauté dans le système administratif du pays compte tenu de la méconnaissance de la valeur ajoutée de cette pratique, il y a eu des mésententes lors de son application, ce qui peut biaiser les résultats et ne pas refléter la réalité des retombés du télétravail au regard de la performance. Le fait que cette étude ait été menée dans un pays et dans une administration dans laquelle le télétravail était une nouveauté et qui était en phase découverte et expérimentale de ce mode de travail fait que les résultats de cette étude ne pourront pas toujours être une référence compte tenu du fait qu'il est possible que les résultats de recherche soient différents dans un pays ou une administration qui pratique depuis le télétravail et qui n'est pas en pleine expérimentation de ce mode de travail.</p> <p>En termes d'avenues de recherche, la relation entre le télétravail et les éléments influençant l'amélioration des performances du point de vue des employés peut être menée dans un pays, une administration ou un cadre qui a déjà une expérience avérée en termes de télétravail et qui n'est pas en phase expérimentale de ce mode de travail.</p>
Commentaire critique	<p>L'expansion des technologies de l'information et de la communication a attiré un regard particulier sur le télétravail afin de bénéficier de ses multiples avantages comme la baisse des dépenses, l'efficacité organisationnelle, la promotion de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle qui s'accompagnent d'une performance remarquable des employés. Cette étude ayant pour vocation de déterminer le lien entre le télétravail et les éléments impactant l'amélioration des performances au regard des employés s'est articulée autour d'une recherche descriptive corrélationnelle.</p> <p>Les résultats de recherche montrent que le télétravail a un lien positif avec les éléments impactant l'amélioration des performances et que le télétravail a été à la base de l'accroissement de la performance des employés grâce à la flexibilité qui la caractérise.</p>

Composantes	Évaluation
Titre	Les incidences du télétravail sur le travailleur dans les domaines professionnel, familial et social
Auteur(s) (année)	Emilie Vayre

	2019
Objectifs de l'étude	L'objectif de cette étude est de proposer une revue de la littérature portant sur les incidences du télétravail, dans sa forme contemporaine, sur les travailleurs et leur entourage, dans les secteurs professionnels, familial et social.
Présentation de la méthodologie	Ce travail de recherche dans le cadre de l'identification des incidences professionnelles, familiales et sociales relative au déploiement du télétravail s'est fait via un travail de recension des publications antérieur. Ce travail de recherche a fait appel à l'usage des méthodes qualitatives, quantitatives, mixtes et même comparatives. Des critères d'inclusions et d'exclusions ont permis d'affiner la recherche et des mots-clés comme « télétravail, telework, teleworking, telecommuting, télétravailleurs, teleworkers, telecommuters » ont été les principaux termes sur lesquelles la recherche d'articles de recensions s'est faite. Après avoir présenté les grandes étapes de recension des publications scientifiques dans ce domaine, une synthèse thématique dans le domaine de recherche a été faite. Somme toute, une exploration de rapport et de résultats d'enquêtes statistiques des études précédentes ont permis d'articuler la présente étude.
Description des résultats	Ce travail de recherche démontre que la mise en place du télétravail engendre des effets potentiellement négatifs sur la charge de travail, la gestion de l'activité professionnelle, la motivation et la satisfaction au travail, l'identification aux normes et valeurs de l'organisation, la communication et la collaboration au sein des équipes, les liens et l'insertion socioprofessionnelle, la reconnaissance, la sociabilisation et l'évolution au sein de l'organisation, mais aussi la santé physique et psychologique. Dans le but d'éviter ces effets éventuellement négatifs, un changement important doit s'opérer. Cette étude affirme que les organisations feraient mieux de mettre en place des stratégies de renforcement d'inclusion, d'identification et de sentiment d'appartenance des télétravailleurs. Les résultats de cette recherche montrent que du point de vue organisationnel, la dimension contractualisée du télétravail est un élément important à prendre en compte, car elle amène à la législation des mesures d'accompagnement et de soutien dans la pratique ou la mise en œuvre du télétravail. Ce travail de recherche fait remarqué que bien que les connaissances dérivées des travaux scientifiques dans le domaine sont en mesure d'éclairer et d'orienter les décisions portant sur les modalités de télétravail et de son accompagnement, ces choix prouvent que chaque organisation doit être en mesure de définir sa stratégie collectivement en tenant compte des besoins et des contraintes individuelles relatives à la tâche et à l'organisation. Les résultats de recherche font porter un regard particulier sur les managers dans la pratique du télétravail. Cette étude soutient que compte tenu de la délicatesse du télétravail, les managers doivent être attentifs et aider à conserver voire créer des interactions

	<p>sociales de qualité entre les télétravailleurs et les collaborateurs qui travaillent en présentiel. Les managers doivent essentiellement être en mesure de gérer et de déterminer l'efficacité et la performance à distance.</p> <p>La mise en œuvre du télétravail doit être accompagnée aussi d'un plan de formation au profit des télétravailleurs, notamment les managers et les subordonnées pour tous être au même niveau de connaissance des pratiques de ce mode de travail.</p>
<p>Identification des contributions de l'article</p>	<p>Ce travail de recherche a permis la mobilisation de l'usage des méthodes d'investigation variées, quantitatives, qualitatives, mixtes et parfois comparatives.</p> <p>La diversification des méthodes d'investigations de la recherche dans le cadre de ce travail contribue à l'élaboration des connaissances étoffées sur les situations de télétravail et leurs effets.</p> <p>Par ailleurs, cette étude contribue à la prise de décision dans le domaine scientifique et professionnel, car elle offre aux intéressés d'avoir un regard neuf et des connaissances plus avérées quant aux incidences du télétravail sur le travailleur dans les domaines professionnel, familial et social.</p>
<p>Limites et avenues de recherche futures</p>	<p>Ce travail de recherche comporte quelques limites. Les choix méthodologiques faits dans le cadre de cette étude sont discutables et limites la portée des résultats qui s'en découlent. D'abord, la revue de la littérature porte spécifiquement sur les incidences du télétravail, dans son acception contemporaine. Elle ne prend donc pas compte des effets des formes antérieures de travail à distance et ne permet pas de restituer l'avancement des études, de leurs objets et de leurs résultats depuis l'avènement de ce mode de travail. Elle n'évoque pas non plus des antécédents du télétravail qui néanmoins peuvent participer à orienter ses retombées.</p> <p>Ensuite, cette étude se focalise principalement sur les formes régulières et formalisées de télétravail. Les connaissances portant sur les incidences de formes plus ponctuelles et informelles, voir conjoncturelles de travail à distance ne sont donc pas énumérées dans ce travail. Aussi, bien que des distinctions soient mentionnées, ce travail n'a pas pris la peine de différencier de manière systématique les effets du télétravail en fonction de ses caractéristiques ni les résultats reliés aux axes théoriques ou encore des courants disciplinaires dans lesquels les études faites s'inscrivent.</p> <p>Pour finir, si dans les pays d'installation, la taille et les secteurs organisationnels ont été relevés au cours du travail de recension, ce travail n'a pas pris en compte l'impact du facteur culturel, lors de l'étude des résultats.</p> <p>En termes d'avenues de recherches, qu'il s'agisse de revues de la littérature ou de méta-analyse, des études devraient être faites et publiées en français, en considérant les incidences du télétravail sur les travailleurs dans les domaines professionnel, familial et social tout en tenant compte de la dimension culturelle.</p>

Commentaire critique	Le télétravail fait partie d'une innovation des plus avant-gardistes que le monde du travail ait connue. Ce mode de travail a engendré de très nombreux travaux qui ont cherché à traiter de son influence d'un point de vue social, organisationnel, individuel, etc. Dans l'optique d'encourager le développement de travaux de recherche additionnelle et de partager les connaissances acquises, ce travail de recherche a pour mission de rendre compte de recherches qui sont axées sur les incidences du télétravail, dans son acception contemporaine, sur le travailleur et son environnement dans les domaines professionnels, familial et social. Même si les choix de méthodologies faites dans le cadre de ce travail de recherche restent discutables, il est non indéniable que ce travail de recherche est d'une valeur ajoutée pour la littérature dans le sens où elle vient faire la recension des travaux précédemment faits sur la thématique, et par conséquent, ce travail de recherche peut être identifié comme une référence pour les recherches émergentes.
-----------------------------	--

Composantes	Évaluation
Titre	Les effets du télétravail sur l'engagement et la performance adaptative des salariés : une mise en perspective des théories des comportements organisationnels en situation de déspecialisation
Auteur(s) (année)	Clémence HEIMBURGER 2022
Objectifs de l'étude	L'objectif de cet article est de parvenir à comprendre les effets du télétravail sur les employés et leurs comportements organisationnels par le biais de la satisfaction des besoins fondamentaux en lien avec l'environnement de travail dans lequel ils se trouvent.
Présentation de la méthodologie	Ce travail de recherche s'est déroulé en rapprochant les différents éléments de la littérature. Cette étude théorique s'est inscrite dans une démarche transactionnelle qui aborde le travail, et son organisation comme sources de satisfaction et de motivation. La revue de littérature a été la principale source et base d'articulation de cette recherche.
Description des résultats	Cette étude souligne la nécessité de développer des outils consacrés à l'analyse de la situation de travail et de faire évoluer les théories de comportements organisationnels. Sur la base de ce travail, cette étude affirme que la mise en œuvre du télétravail rompt avec les facteurs qui favorisent de situer ou contextualiser le travail dans un lieu, dans un temps et par une façon de l'exécuter, changeant ainsi l'organisation du travail et les résultats professionnels. La distanciation physique et psychologique des employés implique forcément des modifications dans leurs

	comportements, leur manière de se positionner dans leurs activités et faire face à leur entreprise.
Identification des contributions de l'article	Ce travail de recherche contribue à proposer un modèle de recherche théorique investiguant le rôle modérateur de la performance adaptative sur les effets du télétravail en matière de satisfaction des besoins spécifiques et d'engagement organisationnel. Cela donne ainsi un repère aux praticiens et une base d'orientation dans l'implémentation du processus de télétravail dans les organisations afin de leur faciliter la prise de décision.
Limites et avenues de recherche futures	<p>Au regard de ce travail de recherche articulé autour des effets du télétravail sur l'engagement et la performance adaptative des salariées, le manque d'outils psychométriques adaptés à l'analyse de la situation du télétravail constitue une limite à la recherche.</p> <p>Des outils utilisés pour appréhender la satisfaction des besoins fondamentaux découlant des caractéristiques du télétravail sont légions, mais la difficulté est qu'il n'existe pas d'échelles spécifiques à la situation de télétravail, ainsi, les mesures actuelles, affectées à l'examen d'un environnement de travail traditionnel doivent être adaptées à la situation de télétravail, mais aussi jointes à des facteurs plus individuels. L'inexistence d'outils quantitatifs propres à l'analyse de la situation de télétravail est un frein et même une limite dans l'assimilation des comportements organisationnels en situation de télétravail.</p> <p>Les nouvelles formes d'organisation du travail, comme le télétravail, font appel à des conceptions classiques des théories des comportements organisationnels et il est ainsi important de développer des approches intégratives globales, dans les déterminants de la situation de télétravail. En termes d'avenues de recherches, la proposition de nouveaux modèles et outils de compréhensions pourront être d'une valeur ajoutée dans la littérature. Cette avenue de recherche permettra de fournir des éléments de compréhension sur la manière dont le télétravail est vécu par les employés, la valeur ajoutée que cette pratique leur apporte et si cela contribue à l'adoption des attitudes bénéfiques pour l'organisation.</p>
Commentaire critique	Cet article s'articule autour du télétravail qui est à la base de l'alternance de la mise en œuvre du travail selon le temps, le lieu et l'action donnant lieu à se demander comment garder l'investissement des salariées en télétravail et trouver les moyens d'aboutir à la performance en appliquant ce mode de travail. Ce travail de recherche considère le travail et l'organisation comme source de satisfaction et de motivation impactées par l'environnement de travail et ce qui la compose. Le but de cet article est d'assimiler les effets du télétravail sur les travailleurs et les attitudes organisationnelles à travers la satisfaction des besoins fondamentaux reliée à l'environnement de travail dans

	lequel ils se trouvent. Cet article met en exergue les éléments de la littérature portant sur les effets du télétravail en termes d'engagement, de performance et de satisfaction des besoins psychologiques fondamentales, notamment l'autonomie, le développement et les exigences.
--	---

Composantes	Évaluation
Titre	Impact du télétravail sur le bien-être et la productivité : une analyse groupée des employés diplômés roumains
Auteur(s) (année)	Stefan-Alexandru Catana, Sorin-George Toma, Cosmin Imbrisca et Marin Burcea 2022
Objectifs de l'étude	L'objectif de cette étude est d'identifier et d'analyser cinq facteurs influençant le télétravail qui impactent le bien-être et la productivité des salariés.
Présentation de la méthodologie	Dans le cadre de ce travail de recherche, des données ont été collectées suivant une méthode de recherche quantitative via un questionnaire soumis à 327 employés romains titulaires d'un baccalauréat ou d'un master. Une analyse factorielle a permis de faire l'analyse et l'interprétation des données. Il a aussi été utilisé dans le cadre de ce travail de recherche, une analyse groupée et une régression linéaire multiple via le logiciel statistique R. Le questionnaire de recherche utilisé dans le cadre de ce travail de recherche a permis de faire un examen des différentes théories.
Description des résultats	<p>Les résultats de recherche ont permis de montrer que certains effets positifs et négatifs des facteurs d'impact du télétravail sur le bien-être et la productivité.</p> <p>Les résultats de recherche montrent que les cinq facteurs d'impact du télétravail suivant influencent la perceptive des salariés sur le bien-être et la productivité, notamment les facteurs individuels et sociaux, les facteurs organisationnels et liés au travail, les facteurs technologiques, les facteurs sociaux à la maison et les facteurs sociaux au travail. Chacun de ces éléments intègre des éléments comme la possibilité de travailler à domicile quand l'employé a un souci de santé, un meilleur équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle, des compétences informatiques, la participation aux activités domestiques et l'isolement social. L'influence de ces facteurs de télétravail change en fonction des clusters repérés.</p> <p>Les résultats de recherche montrent que ces facteurs d'impact du télétravail influencent positivement la perception des salariés sur leur bien-être et leur productivité.</p>

	<p>Théoriquement cette recherche met en évidence les perceptions des salariés roumains sur l'impact du télétravail sur le bien-être et leur productivité. Ce travail contribue donc à l'enrichissement de la littérature scientifique sur la thématique.</p> <p>Du point de vue pratique, ce travail de recherche affirme que le télétravail doit être mis en œuvre dans les organisations, en tenant compte des objectifs commerciaux et des souhaits et attentes de leurs salariés. Les résultats de recherche sont très importants, car au regard managérial, ils démontrent que le télétravail est un point clé du monde moderne et qu'une grande proportion des entreprises devraient migrer vers un environnement de travail où le télétravail est populaire.</p>
<p>Identification des contributions de l'article</p>	<p>Au regard de la littérature, cette recherche contribue à solidifier les recherches précédentes et sert d'une autre source de référence en mettant en lumière l'impact du télétravail sur le bien-être et la productivité des salariés.</p> <p>Au niveau managérial, ce travail de recherche servira d'outil de prise de décision dans la stratégie d'implémentation du télétravail, car elle permettra aux managers de considérer que le télétravail est devenu un élément clé du monde avant-gardiste et est appliqué dans plusieurs entreprises. Ainsi, ils pourront en tant que gestionnaires appliquer ce mode de travail de manière stratégique afin de parvenir à la performance souhaitée tout en permettant aux salariés de vivre un certain bien-être à l'application de ce mode de travail.</p> <p>Pour finir, ce travail de recherche contribue à vulgariser et à garder une culture du télétravail en incitant les gouvernements à investir dans les technologies modernes pouvant améliorer le bien-être et la productivité de la population active, ce qui aura une incidence positive sur le rendement à haute échelle des populations.</p>
<p>Limites et avenues de recherche futures</p>	<p>Le fait que l'échantillon de recherche ne soit pas constitué d'un très grand nombre de personnes et de structures des clusters car elle porte plus sur des salariées diplômées roumaines constitue une limite à la recherche.</p> <p>Dans des recherches futures, d'autres descripteurs sociodémographiques et économiques ainsi que les conditions d'emploi pourraient être considérés.</p> <p>Un échantillon plus large et plus représentatif pourrait être intégré dans une recherche future abordant de l'impact du télétravail sur le bien-être et la productivité.</p> <p>En ce qui concerne les recherches émergentes, des études d'avenir pourraient prendre en considération un plus grand nombre de facteurs de télétravail et analyser leur influence sur la perception des travailleurs en termes de bien-être et de productivité. D'autres recherches pourraient étendre le cadre d'étude à d'autres régions géographiques.</p>

Commentaire critique	<p>Au niveau sociétal, la crise pandémique a eu un grand impact sur l'aspect sanitaire, l'éducation, l'économie, le travail et a aussi créé des conditions favorables à la vulgarisation du télétravail. Le but de cet article est de déterminer et d'examiner les facteurs d'impact du télétravail qui ont une incidence sur le bien-être et le rendement des salariés. L'analyse des résultats montre qu'il existe plusieurs facteurs impactant le bien-être et la performance des travailleurs. Ces facteurs sont entre autres d'ordre individuel et sociétal, organisationnel et en lien avec le travail, technologique, social à domicile et social au travail. Somme toute, il est important de souligner que le fait que ce travail de recherche se soit concentré sur un cadre géographique précis limite la vulgarisation des résultats à d'autres contextes ou à d'autres cadres.</p>
-----------------------------	---