Étude multiniveau de l'association entre les modalités du télétravail et le bien-être individuel et organisationnel

Elisabeth Proteau[1,2], Carol-Anne Gauthier[3,4], Simon Coulombe[4]

[1]Étudiante en *Sciences humaines* - Cégep Champlain-St. Lawrence,[2] Récipiendaire de BIRC - 2023-2024,
[3]Cégep Champlain-St. Lawrence, [4]Université Laval

PROBLÉMATIQUE

Peu d'études, voire aucune, ont porté sur la transformation de l'organisation du travail associée au passage au télétravail et à la pérennisation de cette pratique à grande échelle avec une approche intégrée. Les conséquences à long terme de cette transition sur les organisations et leur personnel sont méconnues. Ce projet de recherche vise à pallier ce manque de données en analysant l'implantation d'une politique de télétravail avec une perspective de changement organisationnel.

OBJECTIFS

1ère phase - volet qualitatif

- Obtenir un portrait global des attitudes, des préoccupation et des besoins des gestionnaires concernant les politique des télétravail et la manière dont elles ont été déployées.
- Recueillir un aperçu des impacts potentiels de la gestion du télétravail sur les risques psychosociaux perçus par les gestionnaires.

2e phase - volet quantitatif

- Trianguler les impacts de la politique de télétravail flexible de l'organisation sur l'ensemble des employé.e.s et gestionnaires et sur la santé organisationnelle.

PARTICIPANT.E.S

1ère phase - volet qualitatif
De 24 à 48 gestionnaires
2e phase - vole quantitatif
Minimum de 600 personnes effectuant du télétravail

MÉTHODES

1ère phase - volet qualitatif

1. Recrutement des gestionnaires
Sondage des gestionnaires et annonce de recrutement via les canaux usuellement utilisés par les directions pour communiquer avec leurs gestionnaires. Signature des formulaires de consentement.

2. Entretiens de groupe
Six à huit entrevues semi-structurées de 4 à 6 gestionnaires durant 60 à 90 minutes.

3. Analyse des données qualitatives
Analyse thématique des entretiens à l'aide du logiciel NVivo en six étapes: 1) se familiariser avec les données; 2) générer des codes initiaux; 3) chercher des thèmes récurrents; 4) réviser les thèmes; 5) définir et nommer les thèmes; 6) produire un rapport. Code par deux personnes de chaque verbatim afin d'établir un accord interjuge.

2e phase - volet quantitatif

4. Recrutement de personnes effectuant du télétravail
Annonce de recrutement par le service de ressources humaines de l'organisation à des membres du personnel bénéficiant du programme de télétravail flexible et œuvrant au sein de quelques directions ciblées. Un échantillon de plus de 600 personnes est visé.

5. Collecte de données
Questionnaires confidentiels et sans identification par les personnes effectuant du télétravail.

Indicateurs organisationnels globaux.	Sens du travail	Présentéisme, absentéisme
Attitudes face à la politique de télétravail et son implantation.	Sens d'importance au travail	Satisfaction au travail
Attitudes par rapport aux mesures de soutien proposées dans la littérature scientifique.	Technostress	Soutien du/de la supérieur.e en télétravail
Attitudes face aux espaces de travail potentiels.	Détresse psychologique	Perception des risques psychosociaux
Épanouissement	Épuisement professionnel	Meilleures pratiques de gestion du télétravail

6. Analyse des données
Analyses descriptives et analyses corrélationnelles des données organisationnelles et des résultats des questionnaires à l'aide des logiciels SPSS et R. Comparaison des données recueillies selon la situation des membres de différents groupes sociodémographiques ainsi que différentes situations de télétravail et différents contextes d'emploi.

Présenté au *Colloque interordre de la recherche étudiante en sciences sociales et humaines, en arts et en lettres* à l'Université Laval le 31 mai 2024

ÉCHÉANCIER

Déc. 2023-jan. 2024: Préparation de la documentation et dépôt de demande d'éthique
Fév.-avr. 2024: Recrutement des personnes participantes & entrevues de groupe qualitatifs
Mai-août 2024: Analyse préliminaire des entretiens et mise à jour du questionnaire quantitatif
Sept.-nov. 2024: Approbation du questionnaire, recrutement, questionnaires
Déc. 2024-mar. 2025: Analyse et rédaction des résultats

RÉSULTATS ANTICIPÉS

Il est anticipé que cette étude démontrera les relations entre les modalités de télétravail d'une organisation, son implantation ainsi que son impact sur le bien-être des employé.e.s et de l'organisation. Également, les données permettront aux employeurs d'intégrer les bonnes pratiques et d'écarter les mauvaises pratiques identifiées.Cette étude permettra de combler le manque de données sur la transformation d'organisations liées à la transition au télétravail d'une perspective de changement organisationnel à long terme et ses impacts sur le bien-être des employé.e.s et de l'organisation.

RÉFÉRENCES

Coulombe, S. & Gauthier, C-A. (2024). *Protocole de recherche – No. 2024-3048*. Chaire de recherche Relief en santé mentale, autogestion et travail.

St.Lawrence CEGEP CHAMPLAIN 1958

Fonds de recherche Société et culture Québec