

# Impact du télétravail sur la santé

**Ilham NACHED**

CEDOC

Urbanisme, Aménagement, Habitat et Territoires

**Formation Doctorale**

Gestion des Risques et Développement Territorial

Institut National d'Aménagement et d'Urbanisme

Rabat - Maroc

---

**Résumé :** Vu la conjoncture actuelle, marquée par une crise sanitaire mondiale et en raison de la propagation du coronavirus « covid-19 » au Maroc, un grand nombre d'organisations ont eu recours au télétravail. Cette démarche demeure pertinente dans la mesure où elle contribue à limiter ladite propagation tout en assurant la sécurité sanitaire aussi bien des travailleurs que des clients/usagers. La mise en place du télétravail a un certain nombre d'avantages que d'inconvénients que ça soit pour l'organisation, la qualité de vie et la santé physique et psychologique du télétravailleur ainsi que pour l'environnement.

Afin de réussir ce mode de travail, des pistes d'amélioration ont été proposées au niveau de cette étude, se rapportant aux conditions organisationnelles, juridiques, réglementaires, ergonomiques et techniques.

**Mots-clés :** Télétravail ; Ergonomie ; Risque Professionnel ; Santé Physique ; Santé Psychologique ; Santé Mentale ; Stress ; Solitude ; Inquiétude ; Intensité ; Autonomie ; Productivité ; Troubles Musculo-squelettiques ; Qualité de Vie.

---

**Digital Object Identifier (DOI):** <https://doi.org/10.5281/zenodo.7699149>



## 1. Introduction

### 1.1 Contexte :

Depuis des années, un certain nombre de concepts ont contribué à la transformation du monde de travail et les modes de gestion tels que la flexibilité, les Technologies de l'Information et de la Communication (TIC), la mondialisation, l'individualisation, etc.

Dans ce cadre, plusieurs changements ont vu le jour tant sur le plan organisationnel que socio-économique, dus à l'utilisation des TIC. En effet, la technologie a permis de développer de nouvelles formes de travail tel que le télétravail dont l'unité de temps, de lieu et d'action a commencé à disparaître.

Dans le contexte actuel, marqué par une crise sanitaire mondiale et en raison de la propagation du covid-19 au Maroc, un grand nombre d'organisations aussi bien publiques que privées ont eu recours au télétravail. Cette démarche qui demeure pertinente dans la mesure où elle contribue à limiter ladite propagation tout en assurant une certaine flexibilité et gain du temps.

De nos jours, ce mode de travail ne cesse de s'accroître certes, mais ses contours juridiques ainsi que les bonnes pratiques à mettre en œuvre pour qu'il soit efficace et productif sont toujours ignorés.

Il est rappelé que le télétravail n'est pas prévu par le code du travail marocain de 2003. En effet, les conditions de recours à ce mode de travail ainsi que les modalités de son application ne sont pas prévues au niveau des dispositions en vigueur.

Quant au secteur public, un projet de décret se rapportant au télétravail dans les administrations publiques est en cours de préparation pour encadrer le télétravail au sein de la fonction publique.

Le contenu de ce projet de décret s'articule autour des axes suivants :

- Définir le concept du télétravail dans les administrations publiques ;
- Les types du télétravail ;
- Charger l'autorité gouvernementale compétente de cadrer précisément le télétravail des différentes structures ;
- Les conditions et les règlements du télétravail ;
- Les droits et les obligations se rapportant au télétravail ;
- L'obligation d'évaluer le télétravail ;
- Création d'un comité chargé du suivi et d'évaluation du télétravail auprès des administrations publiques et préparation d'un rapport annuel et le présenter à la primature.

Actuellement, une prise de conscience de cette forme d'organisation du travail a pris de l'ampleur à l'ère du Covid-19, traduites par plusieurs recommandations qui incitent à la modification des dispositions du code du travail et l'adoption d'une réglementation spécifique au télétravail.

Par ailleurs, l'objectif principal d'adopter ce mode de travail, notamment dans les administrations publiques, était de protéger davantage la santé des télétravailleurs et des usagers d'être contaminés par le Coronavirus. D'où la question qui se pose avec acuité : Est-ce que le télétravail n'a pas d'impact sur la santé des télétravailleurs ?

### 1.2 Sujet :

De ce fait, le présent article vise à enrichir les connaissances et à nourrir la recherche scientifique en termes d'estimation de certains impacts potentiels du télétravail sur la qualité de vie au travail et la santé chez les télétravailleurs du secteur public en période du confinement à l'ère de la pandémie du Covid-19.

A travers cet article, nous essayons de répondre à la question principale suivante : Quel est l'impact du télétravail sur la santé des télétravailleurs du secteur public ?

Plus précisément, le présent travail cherchera à répondre à un certain nombre de questions notamment :

- Quelles difficultés avez-vous rencontrées en situation de télétravail (au niveau relationnel, technique, organisationnel ?
- Comment évaluez-vous votre état de santé générale en situation de télétravail ?
- Selon vous, quels sont les risques professionnels auxquels est exposé un télétravailleur ? (Risques : électriques, électromagnétiques, toxiques...)
- Selon vous, le télétravail pourrait contribuer positivement à la conciliation travail-vie personnelle en vous permettant de consacrer plus de temps à votre famille, vos loisirs ou au contraire lors du télétravail, vous ressentez une difficulté de délimiter la frontière entre la vie privée et la vie professionnelle ?

Nous testerons, à travers ce travail, les deux hypothèses suivantes :

- ✓ Le télétravail est source de sentiments de stress et par la suite de détérioration de la santé physique et mentale du télétravailleur ;
- ✓ Lors du télétravail, les télétravailleurs sont beaucoup plus satisfaits et épanouit ce qui impactera positivement leur santé.

### 1.3 Structure :

Quant au plan du présent article, il sera composé des axes suivants :

## 1. Introduction

### 1.1 Contexte

### 1.2 Sujet

### 1.3 Structure

## 2. Développement

### 2.1 Historique

### 2.2 Cadre théorique et définition du concept clé

### 2.3 Revue de littérature

### 2.4 Méthodologie

### 2.5 Présentation et interprétation des résultats

## 3. Conclusion

### 3.1 Synthèse

### 3.2 Ouverture vers de nouvelles perspectives

## 2. Développement

Cette partie présente un aperçu historique du concept du télétravail et traite son cadre théorique puis nous présentons une revue de littérature sur le télétravail et ses effets sur la santé physiologique et psychologique des télétravailleurs sans pour autant oublier de définir brièvement ledit concept clé.

## 2.1 Historique

A l'origine, le concept du télétravail est lié aux recherches en transport puisqu'avec les travaux de Jack Nilles, ce concept a été considéré, dans les années 1970, comme solution à la congestion automobile notamment aux Etats-Unis.

Depuis 1990, l'accès à la technologie et à Internet s'est accru considérablement dans les foyers et dans les milieux de travail. Au tournant du millénaire, la multiplication des plateformes de communication a fait évoluer les échanges entre les individus et les organisations. La messagerie électronique, le téléphone, le dialogue en ligne, la visioconférence ou encore l'infonuagique sont devenus courants. L'ère du virtuel étant désormais installée, le travail à distance bouleverse progressivement le monde du travail. Afin de mieux appréhender cette réalité, il importe de définir clairement la notion de télétravail.

Dans un premier temps, le concept du télétravail a émergé, entre 1975 et 1989, en tant que projet technologique dans le but de réaliser une activité professionnelle en dehors du lieu de travail tout en diminuant les dépenses se rapportant aux déplacements des salariés.

Selon (Taskin, 2006), le télétravail a été considéré, à l'époque, comme un échec dans la mesure où il est apparu dans une période où les technologies n'étaient pas assez développées et la protection de l'information était une priorité.

Pendant les années 1990, la croissance économique a considérablement augmentée et les technologies de l'Information et de la Communication (TIC) ont également évolué ce qui a renforcé davantage le recours au télétravail. De ce fait, et grâce à l'expansion de l'internet, le télétravail n'est plus considéré comme un projet technologique mais plutôt un outil efficace utile pour les salariés désireux travailler avec plus d'autonomie et de liberté. (Taskin, 2006).

## 2.2 Cadre théorique et définition du concept clé

En 2003, un modèle théorique a été développé par Allen, Renn et Griffeth, selon lequel le télétravail impacterait l'état psychologique d'un télétravailleur à travers trois éléments :

- Qualité de vie au travail ;
- Relations interpersonnelles au travail ;
- Conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

En s'inspirant de ce modèle théorique, notre enquête a été constituée des trois éléments suscités. Dans la mesure où notre problématique aborde également l'impact physique du télétravail, d'autres éléments ont été ajoutés pour couvrir cet aspect notamment :

- Santé et télétravail (où on aborde l'impact physique et psychologique du télétravail)
- Avantages et inconvénients du télétravail

A travers nos lectures, il existe plusieurs définitions du télétravail qui peut recouvrir diverses formes de travail : travail à domicile, travail à distance, travail mobile, télécentre, etc. Voici quelques-unes qui ont attiré notre attention :

« Le télétravail désigne l'exécution d'une activité professionnelle, en tout ou en partie, à distance (c'est-à-dire hors des abords immédiats de l'endroit où le résultat de ce travail est attendu et en dehors de toute possibilité physique pour le donneur d'ordre de surveiller l'exécution de la prestation) et au moyen des TIC » (Taskin, 2006, p.3).

A l'heure actuelle, le terme « télétravail » est souvent utilisé pour désigner des personnes qui travaillent en-dehors des bureaux de l'employeur à l'aide de liaisons de télécommunication (United States Bureau of Transport Services, 2006 cité par Mello, 2007). De ce fait, ce mode de travail qui répond aux

préoccupations sociétales et organisationnelles, exige un changement dans les pratiques de gestion et de contrôle de travail.

Une autre définition du télétravail considérée comme extensive, dont la pratique de ce mode de travail est occasionnelle et ne suscite aucun changement dans le contrat de travail.

Ce qui conduit à tenir compte du télétravail alterné (alternance régulière de jours travaillés à domicile et de jours travaillés dans les locaux de l'employeur) et du télétravail en débordement (24h/24 connecté à ses préoccupations professionnelles et interagit avec les différentes sources de sollicitation (mails, forums, appels téléphoniques sur le portable, etc.)).

Cette dernière approche nous semble plus pertinente pour des raisons empiriques et théoriques. Empiriquement, elle correspond, non seulement aux situations les plus fréquentes rencontrées dans nos observations, mais également à celles caractérisant des pratiques émergentes chez les travailleurs notamment du secteur public en raison de nouvelles dispositions exigées par la pandémie Covid-19.

### 2.3 Revue de littérature

Le télétravail a fait l'objet d'un certain nombre de recherches et d'études dans le monde anglo-saxon, européen et quelques études statistiques au Canada dont le travail à domicile était le principal axe.

En outre, plusieurs disciplines ont traité le concept de télétravail allant de la recherche sur les transports, la science, au comportement organisationnel, à l'éthique, au droit et à la sociologie.

En ce qui concerne le contenu des recherches, un certain nombre d'études a été surtout concentré sur les axes suivants :

- L'évaluation du nombre de télétravailleurs ;
- La gestion des télétravailleurs ;
- Les facteurs contribuant à la réussite de la mise en place du télétravail.

Par ailleurs, la littérature fournit peu de données sur :

- L'impact psychologique du télétravail ;
- Les conditions de travail ;
- L'autonomie des personnes en télétravail

Dans notre recherche de littérature, nous nous focaliserons sur certaines études qui traitent l'impact du télétravail sur la santé physique et psychologique des télétravailleurs.

Les effets positifs de l'intensité du télétravail sur la santé se schématisent en U inversé, selon une étude récente effectuée sur ce sujet (Henke et al. 2016). Cela veut dire que la pratique modérée du télétravail offrirait beaucoup plus d'avantages pour la santé comparativement à une pratique très forte ou très faible.

Aussi, la flexibilité du temps lors du télétravail pourrait être bénéfique aussi bien pour la santé physique que mentale dans la mesure où elle permet au télétravailleur d'exercer ses loisirs et d'être beaucoup plus actif que s'il travaille dans le local de son employeur.

D'autres recherches montrent que le télétravail contribue à la réduction des temps de déplacements en voiture et par la suite à la diminution des maladies dues au stress d'une part et la réduction de certaines émissions polluantes nocives à la santé d'autre part (Kitou et Horvath, 2008 ; Mitomo et Jitsuzumi, 1999 ; Pratt, 2002 ; Vanoutrive et al., 2010).

Par contre, d'autres recherches montrent les effets négatifs du télétravail sur la santé mentale qui sont dus au stress suite à la difficulté de concilier entre vie privée et vie professionnelle (Hilbrecht et al., 2013).

D'un autre côté, il existe d'autres risques qui pourraient avoir lieu lors du télétravail suite à l'isolement, l'organisation du poste de travail, la charge de travail (Montreuil et Lippel, 2003).

## 2.4 Méthodologie

Cette étude réalisée entre le 25 juin et le 25 juillet 2020 auprès d'une population de cadres expérimentant le télétravail durant la période du confinement suite à la pandémie Covid-19.

Dans cette étude, afin de voiler la réalité du télétravail et son impact sur la santé, nous avons essayé d'utiliser en premier lieu, l'une des méthodes de recherche qualitative qu'est l'entretien avec certaines personnes mais d'une manière informelle. L'objectif était de consolider leurs avis sur leur expérience du télétravail en tant que vécu occasionnel et conjoncturel. En deuxième lieu, on a opté pour le questionnaire en ligne en utilisant l'application « Google Forms » qui est une application d'administration d'enquêtes en ligne.

### - **Elaboration du questionnaire :**

La rédaction des questions objet du questionnaire en ligne a été effectuée suite à une analyse de la bibliographie existant se rapportant à cette thématique. Et afin de mieux cerner le sujet d'étude, les questions ont été réajustées également après des entrevues effectuées avec certains responsables. La première version dudit questionnaire a été discutée et validée par Pr. A. ZABADI.

Le questionnaire est constitué de six axes principaux suivants ;

- ✓ Informations sur le participant à ce questionnaire ;
- ✓ Qualité de vie au travail et Télétravail ;
- ✓ Santé et télétravail ;
- ✓ Climat social et relations Interprofessionnelles ;
- ✓ Conciliation entre vie privée et vie professionnelle ;
- ✓ Avantages et inconvénients du télétravail.

Au niveau dudit questionnaire, nous abordons des variables individuelles associées à l'âge, au sexe, à la situation familiale, à l'emploi à l'état de santé physique et mentale.

En deuxième lieu, nous traitons des **variables organisationnelles** liées à l'intensité du Télétravail, à l'autonomie, aux difficultés rencontrées en situation de travail.

Il est à signaler que le questionnaire objet de l'enquête est composé de deux types de questions :

- Questions fermées où les réponses sont proposées à choix multiples ;
- Questions ouvertes où les réponses sont libres.

Pour les questions ouvertes, un traitement préalable qui consiste à analyser le contenu des réponses données afin de pouvoir classer ces dernières par grandes catégories.

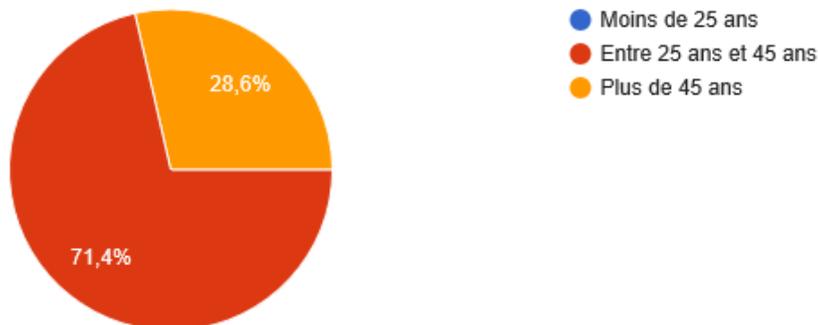
Quant aux questions fermées, un traitement direct par simple comptage des réponses a été effectué vu que le nombre de questionnaires servis n'est pas très grand.

Dans le but d'augmenter la validité et la qualité des résultats obtenus, on a fait recours à des méthodes d'analyse numérique et textuelle appropriées et à une triangulation de plusieurs sources de données : L'entretien, le questionnaire et la revue de littérature se rapportant à la thématique de l'enquête.

## 2.5 Présentation et interprétation des résultats

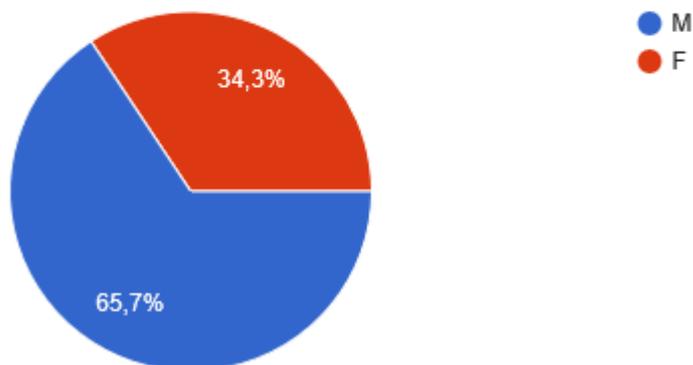
L'échantillon de l'étude était donc de 35 participant(e)s. Les profils sociodémographiques et professionnels étaient variés. Cette variété s'illustre à travers les graphiques suivants :

Graphique 1 relatif à l'âge



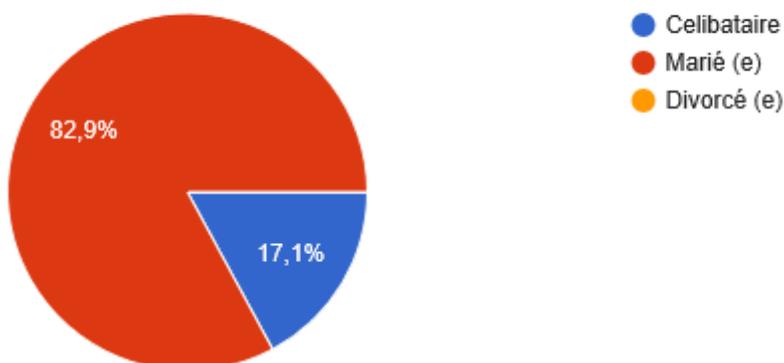
25 agents avaient entre 25 et 45 ans soit 71,4% et 10 autres avaient plus de 45 ans soit 28,6%. Les 35 participants étaient 12 femmes avec 34,3% et 23 hommes avec 65,7%.

Graphique 2 relatif au genre



Pour les 35 télétravailleurs, 29 étaient mariés avec 83,9% et 6 célibataires avec un taux de 17,1%.

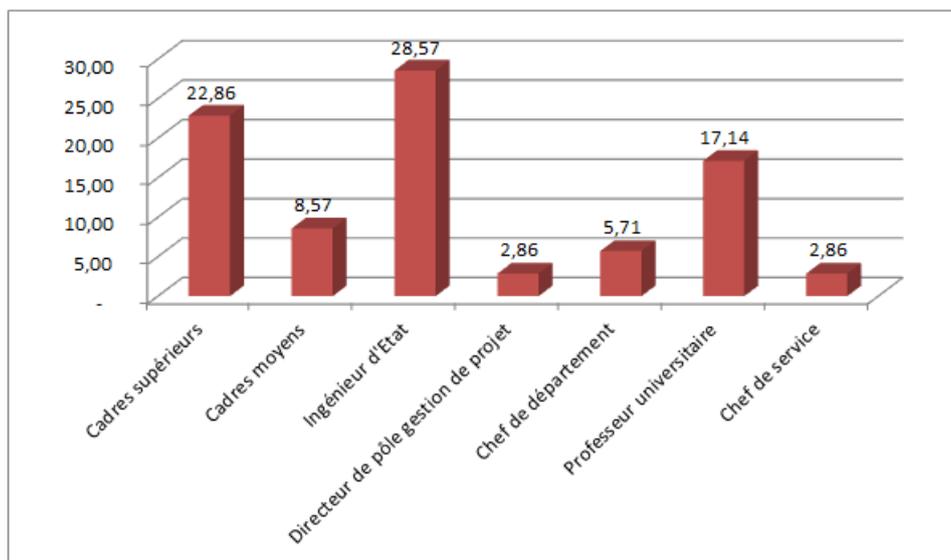
Graphique 3 relatif à la situation familiale



Quant à l'emploi des questionnés, il varie entre des hauts responsables (Directeur du pôle gestion de projet, Chef département...), Ingénieur d'état, professeur de l'enseignement supérieur, cadre supérieur, etc.

A ce propos, le niveau d'études des participants varie entre bac+4 pour un seul participant, Bac+5 pour 28 participants et 6 Bac+8.

Graphique 4 relatif à l'emploi

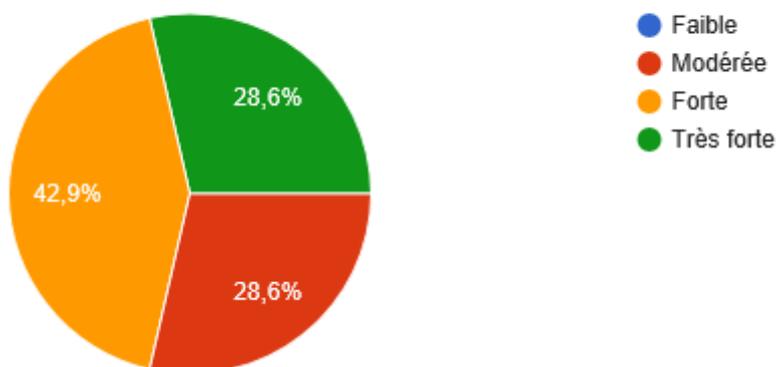


#### **✚ Qualité de vie au travail et Télétravail :**

42,9% des participants ont estimé que leur productivité ainsi que la productivité de leur équipés était « forte » lors du télétravail. Le taux de 28,6% de participants ont témoigné que ladite productivité est « modérée » et le même taux a été enregistré pour une « très forte » productivité.

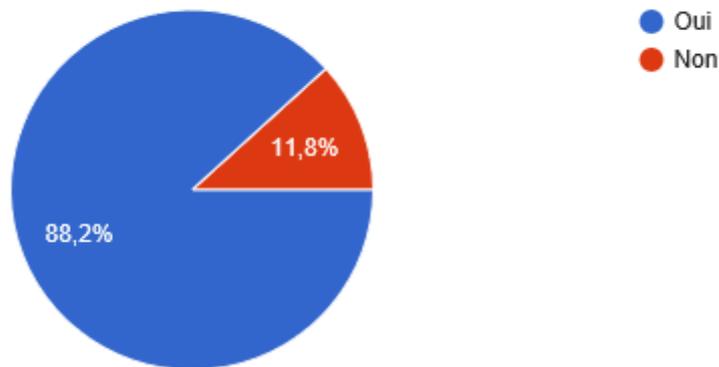
Selon les télétravailleurs interviewés, leur productivité a considérablement augmentée vu qu'ils sont moins dérangés quand ils sont chez eux que s'ils sont dans leurs lieux de travail et par conséquent leur concentration augmente et par la suite l'environnement de travail est plus favorable.

Graphique 5 relatif à la productivité



La majorité des participants ont témoigné qu'ils étaient autonomes lors de leur télétravail (88,2%) contre seulement 11,8% de participants qui ne l'étaient pas.

Graphique 6 relatif à l'autonomie



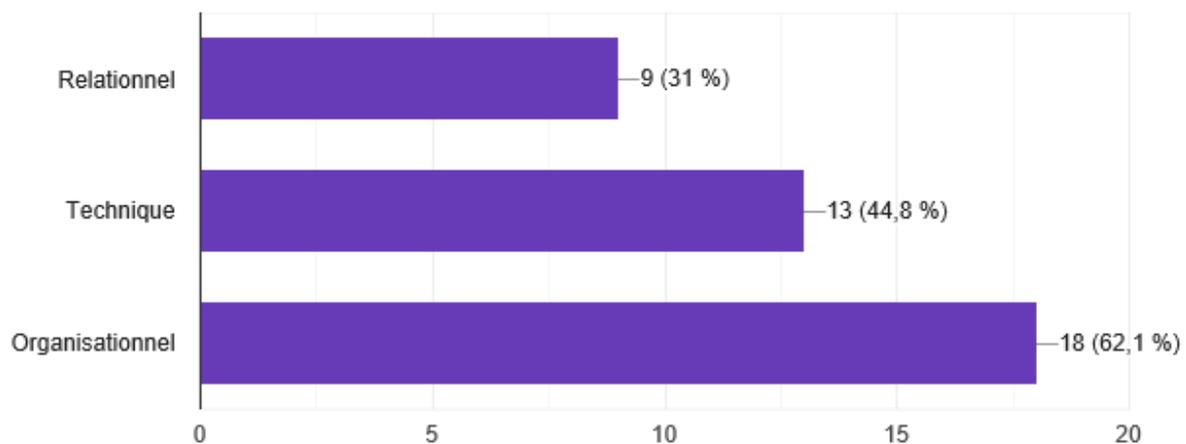
La notion de l'autonomie signifie que le télétravailleur est appelé à autoréguler son activité, à gérer son temps de travail et à réaliser des tâches réalisées lui permettant de s'affranchir des contraintes de cadre de travail. De ce fait, plus l'autonomie est renforcée chez le télétravailleur plus le contrôle sur lui est allégé.

En ce qui concerne les types de difficultés rencontrées en situation de télétravail, 62,1% de participants ont estimé que les problèmes organisationnels (ex. : Augmentation du temps de travail, manque de directives ou d'orientations, manque de sensibilisation, mauvaise communication, etc.) sont les plus répandus lors de télétravail.

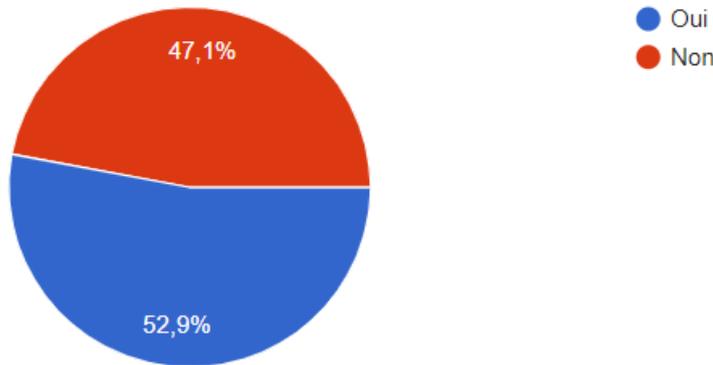
Les problèmes techniques notamment lors des réunions virtuelles, sont classés en deuxième lieu et déclarés par 44,8% de participants. 31% de participants ont soulevés les problèmes relationnels que ça soit avec leurs collègues qu'avec leur hiérarchie. 24,9% de participants ont déclarés qu'ils n'ont rencontrés aucun problème lors de leur télétravail.

De ce fait, les problèmes relationnels ont enregistré le moins taux des participants, vu que ces derniers ont confirmé qu'ils ont gardé le contact par courrier électronique ou par téléphone avec leurs collègues et leur hiérarchie tandis que d'autres confirment qu'ils n'ont eu aucun contact avec leurs collègues notamment ceux qui se trouvent dans les lieux de travail. Le graphique 7.1 illustre cette réalité selon les questionnés.

Graphique 7: Difficultés rencontrées en situation de travail



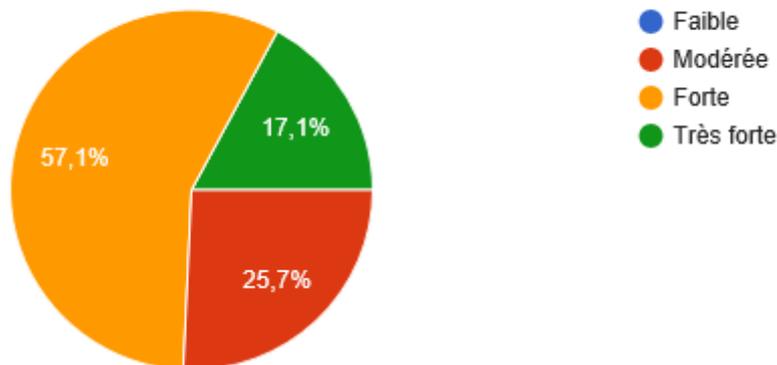
Graphique 7.1: contact des télétravailleurs avec leurs collègues et leurs hiérarchies



Quant à l'intensité du télétravail, pour 57,1% des participants, elle était forte. Elle était modérée pour 25,7% de participants et très forte pour 17,1%.

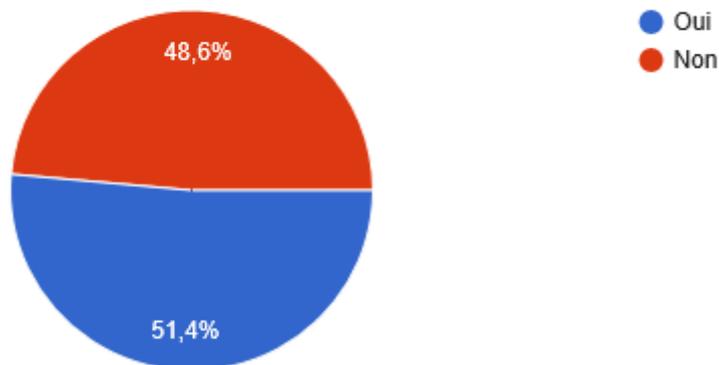
A ce propos et selon une étude américaine réalisée en 2016 en intensité du télétravail, où les résultats montrent que son impact sur la santé se présentent sous forme de U inversé. C'est-à-dire qu'une intensité forte ou faible du télétravail a des effets négatifs sur la santé contrairement à l'intensité modérée qui reste bénéfique pour la santé des télétravailleurs.

Graphique 8: Intensité du télétravail



Les conditions ergonomiques du travail à domicile, en matière de sécurité, de confort, de qualité, d'organisation, de fiabilité, sont favorables pour 51,4% de participants contre 48,6% qui estiment que lesdites conditions étaient défavorables.

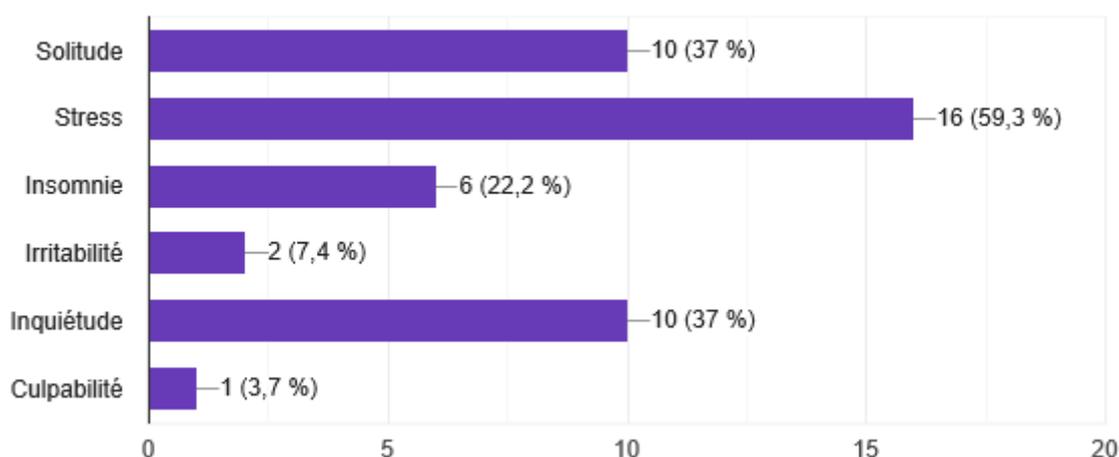
Graphique 9: Conditions ergonomiques du télétravail



### ✚ Santé et télétravail :

Un ensemble de facteurs ont été énumérés au niveau du questionnaire afin d'évaluer la santé mentale qui concerne le bien-être psychique, émotionnel et cognitif chez les télétravailleurs dont les résultats se présentent au niveau du graphique ci-après :

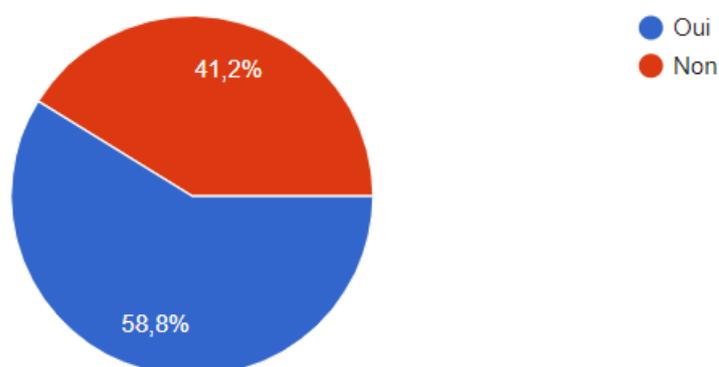
Graphique 10: santé mentale



D'après le graphique ci-dessus, il s'avère qu'un nombre important de télétravailleurs (59,3%) souffrent du stress. Cela est dû au changement brutal imposé par la conjoncture de la pandémie du coronavirus (COVID-19) qui constitue une réalité particulière et inhabituelle à laquelle ils devraient s'habituer. Par ailleurs, certains télétravailleurs ont témoigné que la diminution des déplacements en voiture a eu des effets positifs sur leur santé dans la mesure où le stress a été réduit. (Cf. Graphique 15).

Un taux de 37% a été enregistré aussi bien pour la solitude que pour l'inquiétude, ressentie lors du télétravail. 22,2% de télétravailleurs souffraient de l'insomnie. 7,4% des participants sont irrités lors de leur télétravail et seulement 3,7% éprouvent un sentiment de culpabilité. En effet, ces sentiments sont ressentis notamment chez les télétravailleurs qui n'arrivent pas à équilibrer entre leur vie privée et celle professionnelle. (Cf. graphique 10.1).

Graphique 10.1: Télétravail et équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle



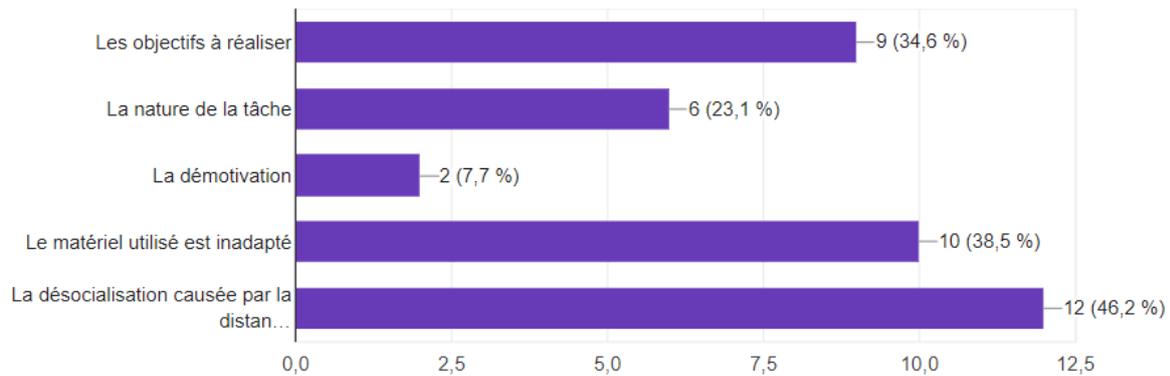
Le tableau suivant illustre le taux de représentativité des facteurs susmentionnés impactant la santé mentale aussi bien pour les femmes que pour les hommes questionnés :

**Tableau 1. Santé mentale**

Facteur	Femme	Taux	Homme	Taux
Solitude	2	5,71%	8	22,85%
Stress	4	11,42%	12	34,28%
Insomnie	0	-	6	17,14%
Irritabilité	0	-	2	5,71%
Inquiétude	4	11,42%	6	17,14%
Culpabilité	0	-	1	2,85%

Il s'avère que les effets négatifs sur la santé mentale des hommes sont beaucoup plus marquants (34,28% d'hommes stressés) que sur celle des femmes (11,42% des femmes stressées). 8 Participants parmi les 35, soit 22,85%, trouvent que le télétravail ne développe aucun sentiment négatif chez eux.

En ce qui concerne les facteurs du stress, une question a été posée aux télétravailleurs pour déterminer l'origine dudit sentiment vu que ce dernier est à l'origine de plusieurs maladies aussi bien physique que psychique.

**Graphique 11: Facteurs de stress**

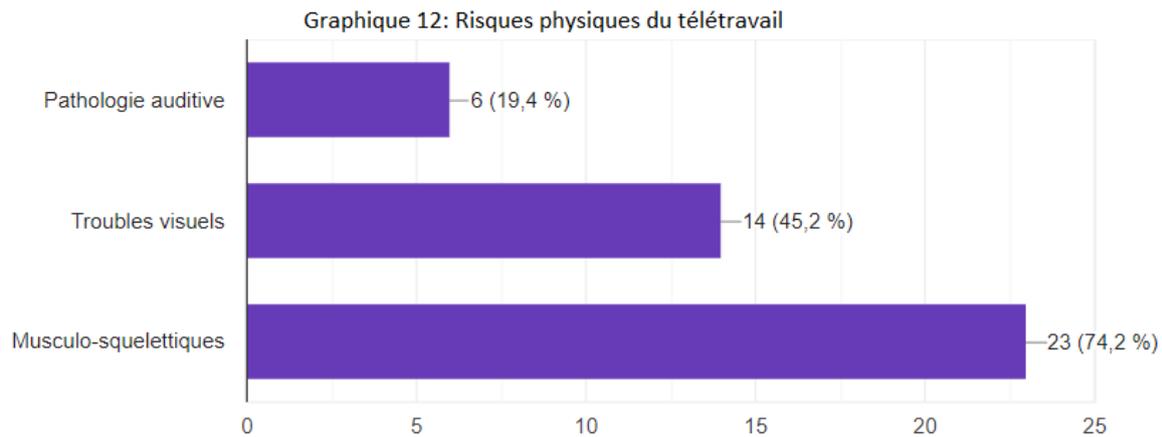
46,2% des participants sont unanimes quant à la désocialisation causée par la distance qui représente le premier facteur de stress.

En deuxième lieu, 38,5% des participants témoignent que le stress ressenti est dû à l'inadaptation du matériel utilisé. Les objectifs professionnels à réaliser occupent la troisième place chez 34,6% des participants. 23,1% des questionnés sont stressés à cause de la nature des tâches qui leur sont confiées à réaliser lors de leur télétravail. Et seulement 7,7% sont stressés vu qu'ils sont démotivés.

En ce qui concerne l'impact du télétravail sur la santé physique, plusieurs études confirment l'apparition de certaines maladies qui touchent plus précisément l'ouïe, la vision et les troubles Musculo-squelettiques (TMS).

Il est à signaler que les TMS regroupent un ensemble d'affections de l'appareil locomoteur, traduites par des douleurs et une gêne fonctionnelle plus ou moins intense.

Dans ce sens, une question fermée a été posée au niveau de ce questionnaire se rapportant au télétravail et son rôle dans l'apparition des risques physiques suscités.

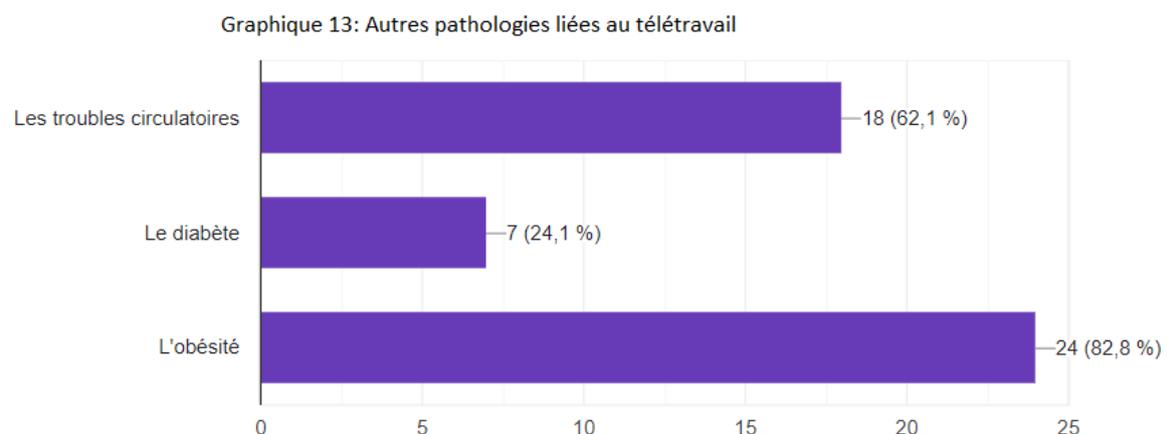


Le risque des TMS est le plus répandu chez 74,2% des participants, 45,2% des questionnés ont témoigné que les risques des troubles visuels apparaissent avec l'exposition prolongée devant les écrans des PC, Smartphones, etc. quant aux pathologies auditives, elles représentent un risque minime par rapport aux autres risques avec seulement un taux de 19,4% des questionnés.

Par ailleurs, d'autres risques sont liés au télétravail, qui pourraient être à l'origine des pathologies suivantes :

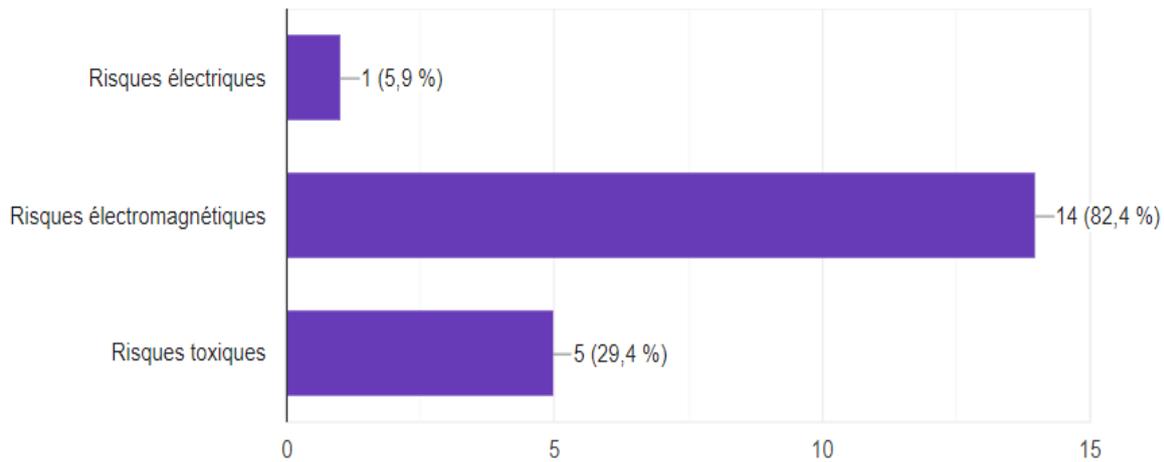
- Maladies relatives à la circulation sanguine ;
- Diabète ;
- Cholestérol ;
- Obésité ; etc.

Quand l'intensité du télétravail est très forte, l'inactivité physique est l'un des problèmes soulevés par les télétravailleurs ce qui accentue l'apparition des troubles circulatoires chez 82,8%. 62,1% des télétravailleurs témoignent qu'ils souffrent des troubles circulatoires et 24,1% sont d'accord que le risque du diabète est lié au télétravail. 17,14% des participants confirment que le télétravail n'a aucun risque sur leur santé physique.



Lors du télétravail, il existe plus de risques liés aux conditions de l'environnement du travail auxquels les télétravailleurs pourraient être exposés comme les risques électriques, les risques liés aux champs électromagnétiques, provenant des ondes dégagées par le téléphone portable, le Wifi, le PC... et les risques toxiques causés par des substances nuisibles dégagées par les imprimantes, le papier, etc. et qui peuvent endommager les organes vitaux.

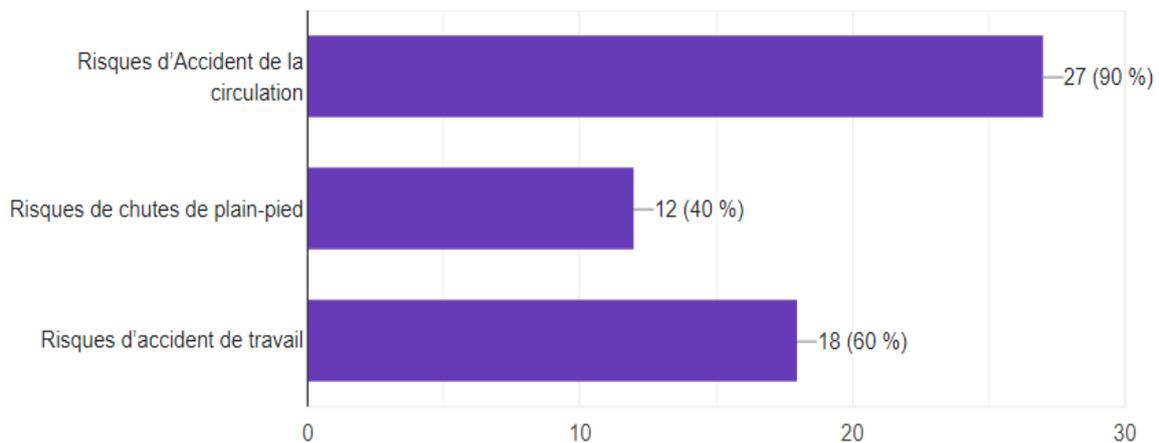
Graphique 14: Risques professionnels du télétravail



Les risques les plus répandus sont électromagnétiques selon 82,4% des participants (plusieurs cas de cancer sont provoqués par les ondes électromagnétiques provenant de plusieurs sources) contre 29,4% qui attestent qu'ils sont aussi exposés aux risques toxiques.

Afin de mettre l'accent sur l'impact positif du télétravail et sa contribution à la diminution de certains risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs dans leur travail traditionnel, une question a été posée à cet aspect dont voici le résultat illustré au niveau du graphique ci-après :

Graphique 15: Rôle du télétravail dans la diminution de certains risques professionnels



90% des participants confirment que le taux des accidents de circulation diminue considérablement avec le télétravail. Les risques d'accident de travail, quant à eux, ils régressent avec le télétravail d'après 60% des questionnés et 40% admettent que les risques de chutes de plain-pied (les glissades, trébuchements et autres pertes d'équilibre) se réduisent lors du télétravail.

Le questionnaire a été clôturé par trois questions ouvertes suivantes :

- Les aspects positifs du télétravail ;
- Les aspects négatifs du télétravail ;
- Les conditions de réussite du télétravail.

Les résultats de ces dernières questions sont consolidés et présentés au niveau du tableau suivant :

**Tableau 2.** Aspects positifs et négatifs du télétravail et ses conditions de réussite

Aspects positifs	Aspects négatifs	Conditions de réussite
-Forte productivité	-Charge importante du travail	-Mettre en œuvre un cadre juridique et réglementaire pour le télétravail
-Gain de temps du transport	-Stress dû au déséquilibre vie professionnelle-Vie privée	-Améliorer les conditions organisationnelles :
-Moins de stress	-Solitude	Gestion orientée objectif, bonne planification...
-Protection de l'environnement	-Inactivité physique,	-Avoir de bonnes conditions ergonomiques : sécurité des accès ; débit adéquat ; matériel adéquat ; espace de travail adapté...
-plus de confort, de stabilité de flexibilité de temps, de liberté, de concentration	-Manque d'information par rapport aux collègues qui pratiquent le travail en présentiel	-Mettre en place une charte directive pour organiser ce mode de travail
-Réduction des couts	-Eloignement de l'équipe, des collègues et du milieu Professionnel	- Adopter une bonne organisation du temps dédié au télétravail
-Moins d'exposition aux risques professionnels et aux risques de circulation	-Démotivation	-Assurer l'engagement et la bonne volonté de chaque individu pour atteindre les objectifs
-Investissement du temps économisé dans le bien être du travailleur ou la formation	-Apparition de certaines pathologies et du stress liés à l'intensité importante du télétravail	-Renforcer la digitalisation des process
-Renforcement du relationnel avec les membres de la famille		- Organiser des formations ciblées pour renforcer les compétences des télétravailleurs
		-Renforcer le rôle du manager afin d'assurer le suivi et le contrôle à distance

Ces questions fermées susmentionnées appelaient des réponses riches qui reflétaient le ressenti et le vécu des personnes qui ont eu recours au télétravail pendant la période du confinement suite à la pandémie Covid-19.

Les principaux avantages décrits par les télétravailleurs sont classés comme suit :

**Professionnel :**

- Forte productivité ;
- Concentration

**Personnel :**

- Gain du temps ;
- Moins de stress ;
- Plus de confort de stabilité ;
- Moins d'exposition aux risques professionnels ;
- Amélioration de la qualité du bien-être.

**Environnement :**

- Journée sans transport ;
- Protection de l'environnement.

✚ **Financier :**

- Réduction des coûts (transport, restauration...).

### 3. Conclusion

#### 3.1 Synthèse

D'après les résultats de cette étude, il s'est avéré que le télétravail a aussi bien des avantages que des inconvénients pour les télétravailleurs. En effet, le télétravail occasionne plus au moins une bonne qualité de vie traduite par une forte productivité (42,9%) due à une forte concentration. La majorité des questionnés se sentaient autonomes (88,2%).

Concernant les relations au travail, 52,9% des télétravailleurs ont témoigné qu'ils ont gardé le contact aussi bien avec leurs collègues qu'avec leur hiérarchie.

En revanche, il existe certaines contraintes vécues par les télétravailleurs se rapportant aux problèmes organisationnels (62,1%) et techniques (44,8%). L'intensité du télétravail était forte pour 57,1% et les conditions ergonomiques étaient favorables pour 51,4% de participants.

Quant à l'impact du télétravail sur la santé psychologique, un nombre important de participants ont signalé qu'ils sont stressés (59,3%) notamment les hommes (34,28%). Cela est dû principalement à l'intensité forte du télétravail, au déséquilibre ressenti entre vie privée et vie professionnelle (58,8%), à la désocialisation causée par la distance (46,2%), à l'utilisation du matériel non adapté (38,5%) et finalement aux objectifs à réaliser (34,6%). Aussi, le sentiment de solitude et d'inquiétude vient-t-il en deuxième lieu avec un taux de 37%.

En ce qui concerne l'impact du télétravail sur la santé physique, l'inactivité physique notamment quand les heures du télétravail sont prolongées provoquent un certain nombre de problème de santé : les TMS occupe la première place chez 74,2% de participants, l'obésité (82,8%) et les troubles circulatoires (62,1%).

Les risques professionnels auxquels sont exposés le plus les télétravailleurs sont les risques liés aux ondes électromagnétiques (82,4%). Par ailleurs, le télétravailleur, selon la majorité des questionnés (90%), a contribué à la diminution des accidents de circulation.

Selon la littérature étudiée, le télétravail contribue à l'amélioration de qualité de vie au travail, à la diminution de fatigue et de stress contrairement aux résultats de notre étude qui se justifient par la situation exceptionnelle et inhabituelle de la pandémie coronavirus « Covid-19 ».

Finalement, cette étude de recherche a permis d'enrichir les connaissances sur ce mode de travail, d'éclaircir certains aspects y afférent et de réaliser un diagnostic approfondi dans le but de mettre en exergue l'impact psychologique et physiologique du télétravail, et finalement d'évaluer les contraintes des télétravailleurs même si l'échantillon n'était pas très grand.

#### 3.2 Ouverture vers de nouvelles perspectives

Dans le prolongement de ce travail de recherche, il serait utile de mener une étude prospective sur un plus grand échantillon faisant parti du secteur public et privé, afin de mesurer qualitativement et quantitativement l'impact du télétravail sur les télétravailleurs. La comparaison des conditions ergonomiques au sein des deux secteurs pourraient faire objet de cette étude qui serait plus pertinente si

les secteurs d'activités choisis demandent davantage plus de mesure de sécurité. Un nouveau dispositif de prévention et de sécurité au travail pourrait être élaboré en se basant sur notre travail de recherche que sur les résultats obtenus des autres expériences.

Par ailleurs, une étude comparative traitant la même problématique vécue au Maroc et dans un autre pays de la région, pourrait avoir lieu en analysant l'impact du télétravail sur la santé.

Enfin, une autre étude serait beaucoup plus enrichissante si elle se focaliser sur la comparaison entre les télétravailleurs et les non télétravailleurs en faisant appel à d'autres acteurs concernés tels que les médecins de travail, afin d'évaluer la qualité de vie au travail et la santé physique et psychique.

## **BIBLIOGRAPHIE**

- [1] Allen, D. G., Renn, R. W., & Griffeth, R. W. (2003). The impact of telecommuting design on social systems, self-regulation, and role boundaries. In J. J. Martocchio & G. R. Ferris (Eds.), *Research in personnel and human resources management*. Research in personnel and human resources management, Vol. 22 (p. 125–163). Elsevier Science Ltd.
- [2] Henke, R.M., R. Benevent, P. Schulte, C. Rinehart, K.A. Crighton et M. Corcoran (2016). The Effects of Telecommuting Intensity on Employee Health. *American Journal of Health Promotion*, 30(8), 604-612.
- [3] Hilbrecht, M., S.M. Shaw, L.C. Johnson et J. Andrey (2013). Remixing work, family and leisure: teleworkers' experiences of everyday life. *New Technology, Work and Employment*, 28(2), 130-144.
- [4] Impacts des TIC sur les conditions de travail. Paris: Centre d'analyse stratégique; 2012: 248 p.
- [5] Kitou, E. et A. Horvath (2008). External Air Pollution Costs of Telework, *International Journal of Life Cycle Assessment*, 13(2), 155-165.
- [6] Mello, J.A. (2007). Managing Telework Programs Effectively. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 19(4), 247-261.
- [7] Prévention des risques. In: Travail sur écran. INRS, 2019 ([www.inrs.fr/risques/travail-ecran/prevention-risques.html](http://www.inrs.fr/risques/travail-ecran/prevention-risques.html)).