

# Usages des technologies digitales à des fins professionnelles

## *Incidences sur le rapport à Internet, l'engagement au travail et l'équilibre de vie*

EMILIE VAYRE<sup>1</sup>, ANNE-MARIE VONTHRON ET MAËLLE PERISSÉ<sup>2</sup>

Dans un contexte où les frontières des entreprises se redessinent à l'échelle internationale, nationale et locale, le déploiement des technologies de l'information et de la communication (TIC) s'est imposé dans les entreprises, bouleversant les modes d'organisation du travail. Cependant les effets de leur introduction dans la sphère professionnelle, tant du point de vue des espaces et des temporalités du travail, du rapport au travail, de la performance individuelle ou organisationnelle, que de la santé des salariés demeurent ambivalents (e.g., Chesley, 2014 ; Colombier et *al.*, 2007 ; Fenner et Renn, 2010 ; Isaac et *al.*, 2007 ; Thomas, 2014).

Au regard de la littérature du domaine concernant les incidences des modalités d'usage de ces technologies à des fins professionnelles, quatre axes d'investigation ont retenu notre attention. Dans un premier temps, nous verrons que les technologies mobiles, de plus en plus sophistiquées et accessibles, permettent aux travailleurs de rester constamment connectés à leur travail quelle que soit l'heure et où qu'ils soient, au-delà des limites définissant traditionnellement les lieux et les journées de travail (e.g., Boswell et Olson-Buchanan, 2007 ; Fenner et Renn, 2010 ;

---

<sup>1</sup> Université Lumière Lyon 2, GRePS

<sup>2</sup> Université Paris Nanterre, LAPPS-TE2O

Thomas, 2014). Dans un deuxième temps, nous aborderons les usages problématiques d'Internet. Bien que peu d'études se soient intéressées aux usages inadéquats ou abusifs des technologies en contexte professionnel, certains auteurs considèrent que les salariés consacrant une part croissante de leur temps de travail à la recherche et à la manipulation d'informations peuvent, pour certains, devenir réellement dépendants (Durand *et al.*, 2008). Enfin, nous verrons que la reconfiguration des espaces-temps de travail associée aux usages des technologies, n'est pas sans conséquence sur l'engagement au travail et l'établissement d'une frontière entre le travail et la vie privée.

Notre approche vise à modéliser les effets respectifs des usages professionnels d'Internet sur la mise en œuvre d'usages excessifs d'Internet, l'engagement au travail et l'impact perçu du travail sur la vie privée. Dans cette perspective, à la suite de notre revue de la littérature, nous présenterons l'étude empirique que nous avons menée auprès de 389 cadres (encadrants ou non). Au plan pratique, les connaissances ainsi acquises sont à même de contribuer aux réflexions et à la mise en œuvre de dispositifs d'expérimentations *in situ* quant à la régulation des usages des technologies à des fins professionnelles et au respect du droit à la déconnexion et du droit au repos.

## 1. Revue de la littérature du domaine

### 1.1. Usages des technologies dans le cadre professionnel

Bien que l'implémentation et les usages des technologies digitales aient des effets bénéfiques sur le travail, ils produisent également des dysfonctionnements multiples et peuvent aboutir à des dérives. Nombre d'auteurs soulignent que la mobilisation de ces technologies participe à l'augmentation des rythmes de travail, la réduction des

temps de traitements de l'information, à la fragmentation des activités et des temps de travail, à la mise en œuvre de comportements multitâches, accélèrent la circulation de l'information, augmentent le volume d'informations échangées et contribuent à la surcharge informationnelle et au sentiment d'urgence des salariés (e.g., Chesley, 2014 ; Isaac et *al.*, 2007). Elles contribuent ainsi à l'intensification du travail, notamment chez les cadres et managers, qui grâce aux technologies mobiles profitent des « temps morts » (attente, temps de trajet, etc.) pour traiter leurs e-mails, lire des documents électroniques, communiquer avec leurs collègues ou collaborateurs (Isaac et *al.*, 2007).

Elles facilitent, en outre, l'extension du travail dans le domaine du « hors travail », la réalisation du travail en dehors des lieux traditionnels de travail et permettent ainsi aux employés de rester connectés et de poursuivre leur activité de travail pendant leur temps libre (Boswell et Olson-Buchanan, 2007 ; Rey et Sitnikoff, 2004). En effet, de plus en plus de salariés se plaignent de difficultés à se déconnecter du travail, déclarent travailler plus longtemps et poursuivre leur activité professionnelle en soirée, le week-end, voire pendant leurs congés (Fenner et Renn, 2010). Senarathne Tennakoon et *al.* (2013) constatent à ce propos que les usages des TIC dans le cadre professionnel et au cours d'une journée travaillée corréleront fortement et positivement avec l'usage professionnel des TIC pendant les journées non travaillées. Les technologies autorisent ainsi la disponibilité permanente des salariés, tout particulièrement ceux qui occupent des fonctions managériales, qui peuvent être joignables en tout lieu et tout moment, certains d'entre eux éprouvant un sentiment de « laisse électronique » (Boswell et Olson-Buchanan, 2007 ; Isaac et *al.*, 2007 ; Thomas 2014). Les TIC permettant aux salariés de travailler partout, les organisations peuvent s'attendre à ce qu'ils puissent travailler tout le temps (Rey et Sitnikoff, 2004).

Finalement, du point de vue de leurs incidences, l'augmentation de la charge de travail, l'intensification et l'extension du travail sous-tendues par les technologies aboutissent à des difficultés pour les travailleurs à se désengager de leur travail, sont génératrice de stress, de détresse psychologique et d'anxiété (Chesley, 2014 ; Colombier et *al.*, 2007 ; Thomas, 2014).

## 1.2. Travail en débordement via les TIC

Même si le phénomène d'empiètement du travail sur le « hors travail » n'est pas nouveau, il a pris de l'ampleur depuis l'introduction des technologies au sein des organisations de travail. Selon Fenner et Renn (2010) le travail en débordement via les TIC renvoie à une activité discrétionnaire, qui n'est pas formalisée par un contrat ou associée à des compensations financières, ne se substitue pas aux heures classiques de travail, et qui concerne tout particulièrement les cadres.

Le fait d'encadrer une équipe, la (sur)charge de travail, la pression temporelle et l'autonomie au travail, mais aussi les normes sociales et la culture organisationnelle sont des facteurs reconnus comme encourageant le prolongement de l'activité en dehors des lieux et horaires habituels via les TIC (e.g., Senarathne Tennakoon et *al.*, 2013). Les systèmes de gestion et d'évaluation actuels renvoient en effet fréquemment à des attentes, plus ou moins formelles, en termes de disponibilité et de mobilité, d'accessibilité et de réactivité, critères d'évaluation de l'engagement et de la productivité et de promotion interne (Matusik et Mickel, 2011 ; Thomas, 2014). L'étude de Fenner et Renn (2010) montre par exemple que les exigences des organisations et les normes sociales qu'elles véhiculent sont interprétées par les salariés comme une pression à utiliser les technologies pour poursuivre l'activité de travail au domicile après les heures de travail. Les TIC induisent ainsi de nouvelles formes de contrôle ou de supervision indirectes des salariés

(Colombier et *al.*, 2007) et soutiennent les nouvelles exigences des organisations qui requièrent un investissement subjectif de la part des salariés plus important (Rey et Sitnikoff, 2004).

Comme nous le verrons par la suite, la plupart des études se focalisent principalement sur les effets délétères des usages des technologies dans l'interface entre le travail et la vie privée. Moins nombreuses sont celles, en revanche, qui ont cherché à comprendre les liens potentiels entre les usages des technologies à des fins professionnelles, au et en dehors des espaces-temps de travail, et le développement de comportements problématiques vis-à-vis des technologies et/ou d'Internet.

### 1.3. Usages excessifs d'Internet

Etant donné que l'usage des technologies s'est répandu, généralisé et a pénétré la plupart des environnements de travail, le lieu et l'activité de travail permettent un accès renforcé aux TIC et le temps passé sur Internet a augmenté. Selon Griffiths (2003) les comportements problématiques relatifs à d'autres domaines ont déjà montré qu'une accessibilité facilitée encourage des usages plus fréquents et réguliers qui peuvent être à l'origine de comportements non contrôlés. Tous les utilisateurs sont donc potentiellement concernés par ces nouvelles formes de pathologies (Durand et *al.*, 2008). Bien que la durée d'utilisation générale ne soit pas un critère en soi de cyberdépendance, elle constitue toutefois un signal d'alerte puisque plusieurs études montrent un lien positif et significatif entre la cyberdépendance et le nombre d'heures hebdomadaires ou quotidien d'usage d'internet et ce quelles que soient les activités réalisées ou les applications utilisées (Khazaal et *al.*, 2008 ; Vanea, 2011). Selon certains auteurs la multiplication des outils mobiles sur le lieu de travail ne peut que renforcer la tendance à vouloir rester constamment connecté : de plus en plus de salariés ne peuvent plus se résoudre à éteindre

leurs téléphones ou leurs périphériques numériques, cela pouvant aller jusqu'à se réveiller plusieurs fois par nuit pour vérifier de manière compulsive ses e-mails et sms (Durand et al., 2008).

Il existe très peu de données empiriques concernant le milieu de travail et l'addiction à Internet. En 2004, Widyanto et McMurrin constatent qu'il n'y a pas de corrélation significative entre l'intensité d'usage hebdomadaire d'Internet dans le cadre professionnel et l'addiction à Internet. Pour d'autres auteurs, les comportements problématiques relatifs à l'usage d'Internet peuvent directement découler de facteurs liés à l'activité professionnelle. Durand et al. (2008) expliquent que des contraintes de travail particulières (objectifs élevés, responsabilités trop fortes, relations de travail conflictuelles, etc.) sont sources de stress dont les symptômes (physiques, émotionnels, cognitifs ou comportementaux) peuvent être couplés à une addiction comportementale. Beard (2005) estime, quant à lui, que les facteurs culturels comme le fait d'appartenir à une société technologiquement avancée ou encore la nécessité d'utiliser Internet dans le cadre du travail encouragent l'usage d'Internet à tel point que cela pourrait s'avérer préjudiciable pour la personne. Plus récemment, la recherche de Salanova et al. (2013) montre que la surcharge temporelle de travail renforce l'addiction aux technologies, en particulier chez les salariés qui les utilisent de manière intensive pour travailler. Enfin, d'après Wright et al. (2014), la dépendance aux technologies de la communication qui pousse les travailleurs à les utiliser continuellement pour rester en contact permanent avec la sphère professionnelle, peut conduire à la perception de conflit entre le travail et la vie personnelle, à une augmentation du stress et engendrer, *in fine*, de l'épuisement professionnel.

## 1.4. Usages des technologies et interface travail-vie privée

La très grande majorité des études menées sur les effets des usages des technologies à des fins professionnelles, en particulier lorsqu'ils sont déployés après les heures classiques de travail et au domicile, montrent qu'ils contribuent à rendre plus floue la frontière entre le travail et la vie personnelle, favorise l'intrusion de la vie professionnelle dans la vie personnelle comme la perception d'interférence négative et de conflit entre le travail et la vie privée, les employés trouvant très difficile l'établissement d'une limite fonctionnelle entre ces deux domaines d'existence (Boswell et Olson-Buchanan, 2007 ; Isaac et *al.*, 2007 ; Fenner et Renn, 2010 ; Tabassum et Rahman, 2013 ; Thomas, 2014 ; Wright et *al.*, 2014). La proximité des rôles à assumer dans ces deux domaines entraîne des interruptions fréquentes, des difficultés à se désengager d'un rôle pour accomplir pleinement un autre rôle, à ne pas répondre aux sollicitations professionnelles, à se détacher et à contenir le travail (Matusik et Mickel, 2011). Cette rupture de la frontière physique entre le travail et la famille, engendre une surcharge de travail et une ambiguïté de rôle qui favorisent finalement la perception de stress (e.g., Ayyagari et *al.*, 2011). Les études mentionnent également que le travail en débordement via les technologies est à l'origine de conflits avec le/la conjoint-e ou partenaire, l'entourage familial et amical (e.g., Boswell et Olson-Buchanan, 2007). Le Douarin (2007) constate, par ailleurs, que les couples de cadres qui prolongent le travail à leur domicile par l'intermédiaire des TIC, délaissent significativement leurs loisirs extérieurs, les sorties avec des amis, leur sommeil ou encore leurs activités domestiques.

Même si elles demeurent beaucoup plus rares, certaines études sont plus nuancées et soulignent le fait que les technologies digitales permettent tout autant d'assumer de nouvelles exigences professionnelles, de mieux les concilier avec les exigences personnelles et de contrôler plus

efficacement la frontière entre le travail et le hors travail (Chesley, 2014 ; Wajcman et *al.*, 2008). Pour exemple, les résultats obtenus par Batt et Valcour (2003) indiquent que les usages des technologies à des fins professionnelles, au travail comme au domicile, rendent plus floue la distinction entre ces deux domaines de vie et augmentent la perception de conflit travail-famille (chez les femmes) mais favorisent, en même temps, la flexibilité, une meilleure intégration des sphères professionnelle et personnelle, et offrent l'opportunité de mieux gérer les exigences professionnelles.

### 1.5. Usages des technologies et engagement au travail

Les études qui ont cherché à comprendre l'engagement au travail ont d'ores et déjà montré que les exigences organisationnelles, telle la charge temporelle de travail, la pression temporelle ou encore les attentes de performances sont susceptibles d'entraîner une baisse de l'engagement (Bakker et *al.*, 2006).

À notre connaissance il existe très peu de travaux ayant cherché à appréhender les effets des usages des technologies à des fins professionnelles (dans le cadre du travail ou en dehors des lieux et temps dédiés) sur l'engagement des salariés. Certains travaux indiquent néanmoins que la fréquence d'utilisation des technologies dans le cadre professionnel est significativement et négativement corrélée à l'engagement au travail (*i.e.*, vigueur, dévouement, absorption ; Salanova et Llorens, 2009). L'étude de Ter Hoeven et *al.* (2016) montre, quant à elle, que l'utilisation des technologies soutient l'engagement au travail à condition que ces usages soient efficaces et améliorent les processus de communication. Lorsque les usages de ces technologies impliquent une augmentation des interruptions de l'activité, ils contribuent, au contraire, à une diminution de l'engagement et favorise l'épuisement professionnel. Enfin, Boswell et Olson-Buchanan (2007) constatent que l'utilisation des technologies de la communication en



dehors des heures de travail favorise l'engagement dans l'emploi (i.e. absorption et importance du travail). Les résultats indiquent néanmoins que ces usages sont associés à une moindre implication affective vis-à-vis de l'organisation de travail. Les auteurs expliquent ces résultats contrastés par le fait que ces usages, traduisant un investissement important de la sphère professionnelle, pourraient être associés à un sentiment de frustration, voire à un sentiment d'épuisement professionnel qui joue sur l'implication affective envers l'organisation de travail.

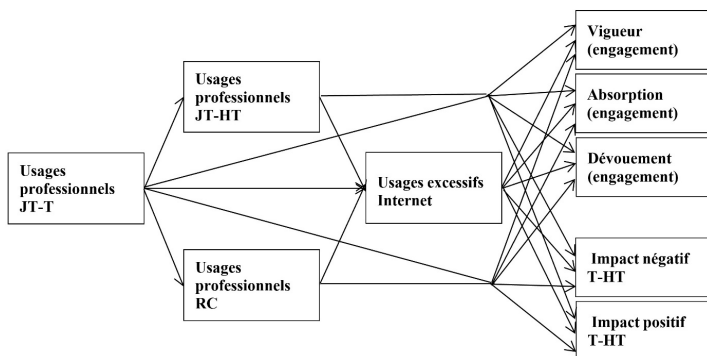
## 1.6. Objectifs de la recherche

Au regard des éléments issus de la littérature, nous avons élaboré un modèle de recherche (voir figure 1) qui vise à comprendre quels sont les effets des usages professionnels d'Internet, au et en dehors des espaces-temps formellement dédiés au travail, sur le rapport à Internet, l'interface travail/hors travail et l'engagement au travail.

Ce modèle s'appuie sur les hypothèses suivantes :

- les usages professionnels d'Internet au travail favorisent l'extension du travail via les technologies (i.e., travail en débordement) ;
- ces modalités d'usages vont soutenir le déploiement de comportements excessifs vis-à-vis d'Internet ;
- ces modalités d'usage couplées à un rapport problématique à Internet vont diminuer l'engagement au travail et favoriser la perception de conflit entre le travail et le hors travail.

Figure 1. Modèle théorique exploratoire



Notes. JT-T = journée travaillée et au travail ; JT-HT = journée travaillée et hors travail ; RC = jours de repos ou congés ; T-HT = travail sur hors travail.

## 2. Méthode

### 2.1. Procédure d'analyse

Comme nous allons l'aborder dans les paragraphes qui suivent, dans le cadre de cette étude nous nous sommes appuyées sur des analyses factorielles confirmatoires (afin d'évaluer nos outils de mesure) et des analyses en pistes causales (afin de mettre à l'épreuve notre modèle de recherche). Nous avons réalisé ces analyses via le logiciel AMOS 21 en utilisant la procédure du maximum de vraisemblance complétée, selon le cas, par la procédure en *Boostraping* (1000 échantillons et intervalles de confiance à 95 %) qui permet notamment de s'affranchir des hypothèses de (multi)-normalité. Pour estimer l'adéquation de chaque outil de mesure, comme l'adéquation de notre modèle de recherche aux données recueillies, nous avons retenu les indices d'ajustements et critères suivants : une valeur relative du chi-carré ( $\chi^2/\text{ddl}$  ou  $\text{CMIN}/\text{ddl}$ ) < 3, un indice d'ajustement

comparé (CFI)  $\geq .95$ , un indice d'ajustement (GFI)  $\geq .95$ , un indice d'ajustement corrigé (AGFI)  $\geq .90$  et un indice de la racine carrée moyen d'erreur d'approximation (RMSEA)  $< .06$ .

## 2.2. Mesures

Afin de mettre à l'épreuve notre modèle de recherche nous avons mené une enquête par questionnaire auprès de cadres et/ou encadrants salariés étant donné qu'il s'agit, comme nous l'avons préalablement évoqué, d'une catégorie de travailleurs qui est davantage amenée à utiliser les technologies dans le cadre professionnel et qui pratique davantage le travail en débordement via ces technologies (e.g., Boswell et Olson-Buchanan, 2007 ; Isaac *et al.*, 2007 ; Thomas, 2014).

Nous avons mesuré leurs usages d'Internet à des fins professionnelles pendant leur temps et sur leur lieu de travail mais aussi en dehors de leur temps / lieu traditionnels de travail ; leur rapport à Internet ; leur engagement au travail ; et enfin l'impact perçu de leur travail sur leur vie « hors travail ». Nous sommes donc centrées sur des représentations, attitudes et comportements tels que perçus et rapportés par les personnes interrogées.

### 2.2.1. Les usages professionnels d'Internet

Afin d'appréhender les usages professionnels d'Internet nous avons demandé aux participants de préciser le temps passé (en heures et minutes) par jour sur Internet dans le cadre de la réalisation de leur activité professionnelle (i.e. échanges de mails et de documents à caractère professionnel, recherche d'informations, visioconférences avec des collaborateurs ou des clients, etc.) :

- au cours d'une journée type de travail, pendant les heures et dans les lieux habituellement dédiés au travail ;

- au cours d'une journée type travaillée mais en dehors des heures et des lieux consacrés au travail (en début de matinée ou au cours de la soirée soit avant ou après la journée de travail, au domicile ou dans les transports) ;
- au cours d'une journée type non travaillée (lors d'un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour de congé).

### 2.2.2. Les usages excessifs d'Internet

Le rapport que les cadres entretiennent avec Internet a été déterminé en utilisant la version validée en langue française de l'*Internet Addiction Test* (IAT) (Young, 1998 ; Khazaal et al., 2008). Young a emprunté les critères diagnostiques utilisés dans le domaine du jeu pathologique pour définir la dépendance à Internet, considérant qu'il s'agit d'un trouble du contrôle des impulsions. Cette perspective rejoint d'autres travaux qui préfèrent qualifier ces troubles d'usages problématiques plutôt que d'addiction à proprement parler. L'IAT comprend 20 items qui permettent d'évaluer la fréquence d'apparition de comportements, d'attitudes et de ressentis des individus quant à leurs usages d'Internet mais aussi le degré de sévérité des conséquences négatives résultant d'un usage excessif d'Internet (e.g. « Vous arrive-t-il de regarder d'abord votre messagerie avant d'accomplir une autre tâche, nécessaire et urgente ? » ; échelle en 5 points allant de « jamais » à « toujours »).

Bien que nous ayons dû éliminer 4 items afin d'aboutir à une structure satisfaisant les seuils fixés pour chaque indice les résultats issus d'analyse factorielles confirmatoires attestent la structure unidimensionnelle de l'outil (Khazaal et al., 2008).

### 2.2.3. L'influence du travail sur le « hors travail »

Afin d'appréhender la nature de l'influence du travail sur le « hors travail » nous nous sommes appuyés sur la version validée en langue française (Lourel et al., 2005) de la *Survey Work-home Interaction-Nijmegen* (Wagena et Geurts, 2000). Etant donné nos objectifs de recherche nous nous sommes unique-

ment centrées sur les dimensions de l'outil relatives aux effets de la vie de travail sur la vie privée. L'impact négatif du travail sur le « hors travail » a été évalué à partir de 8 items (e.g. « Vous trouvez difficile de remplir vos obligations familiales parce que vous êtes toujours en train de penser à votre travail »). L'impact positif du travail sur la vie privée renvoient quant à lui à 5 items (e.g. « Vous gérez plus efficacement votre temps à la maison grâce à la manière dont vous travaillez »). Chaque item est associé à une échelle de réponse en 4 points (allant de « jamais » à « toujours »). Les résultats issus des analyses factorielles confirment la structure bidimensionnelle en 13 items de cette partie de l'échelle.

#### 2.2.4. L'engagement au travail

L'engagement au travail a été mesuré en utilisant la version française de l'échelle d'engagement au travail de Schaufeli et al. (2002 ; Schaufeli et al., 2006) disponible dans le manuel de l'UWES. Elle est composée de 17 items à partir desquels les participants doivent se positionner sur une échelle en 7 points (allant de « jamais » à « toujours »). 6 items permettent d'appréhender la vigueur (e.g. « J'arrive à travailler longtemps sans m'arrêter »), 5 items le dévouement (e.g. « Je trouve que mon travail a un sens et une utilité ») et les 6 items restants l'absorption (e.g. « Lorsque je travaille, j'oublie tout autour de moi »). Les analyses factorielles confirmatoires menées nous permettent d'aboutir à une structure finale tridimensionnelle, similaire à la structure validée par les auteurs, mais comprenant seulement 9 items (3 items par sous-dimension).

### 2.3. Procédure et participants

Afin de recruter des salariés occupant des postes de cadres (encadrants ou non) nous avons sollicité des salariés de nos réseaux personnels et professionnels et nous sommes rendues dans des quartiers d'affaires propices à l'exercice professionnel de ces catégories de salariés. Il s'agit de fait de cadres ou enca-

drants exerçant en Ile-de-France. Au final l'échantillon d'étude comprend 389 répondants. Il s'agit des cadres qui travaillent effectivement en débordement via Internet (à des degrés divers) sur des créneaux horaires, dans des lieux ou lors de journées en principe consacrés au « hors travail ».

Notre échantillon comprend presque autant d'hommes que de femmes (voir tableau 1). Un peu moins des deux tiers d'entre eux a au moins un enfant. L'âge des participants varie de 22 à 67 ans (moyenne = 39,83 ; écart-type = 9,74). Il s'agit majoritairement de cadres supérieurs ou intermédiaires travaillant dans le secteur privé.

**Tableau 1. Caractéristiques de l'échantillon**

		N	%
Sexe	Homme	204	52,4
	Femme	185	47,6
Enfant(s)	0	142	36,5
	1	88	22,6
	2	108	27,8
	3, 4, 5	51	13,1
Catégorie socio-professionnelle	Chef/directeur d'entreprise, Cadre supérieur	240	61,7
	Cadre intermédiaire	149	38,3
Secteur	Privé	267	68,6
	Fonction publique et assimilé	122	31,4

### 3. Résultats

#### 3.1. Statistiques descriptives et analyses préliminaires

Comme indiqué dans le tableau 2, les cadres interrogés paraissent en moyenne avoir une utilisation plutôt modérée d'Internet dans le cadre professionnel, que l'on considère les usages réalisés au cours

d'une journée de travail (environ trois heures et demi par jour en moyenne) ou que l'on considère ceux réalisés pendant les périodes en principe non travaillées (environ une heure par jour avant ou après la journée de travail et une heure et demi pendant les jours non travaillés). Toutefois rappelons que nos questions étaient centrées sur l'usage d'Internet uniquement et ne reflètent pas nécessairement tous les usages des technologies de l'information et de la communication à des fins professionnelles (les usages hors ligne en sont exclus). En outre, il est probable que les usages déclarés se situent en deçà des usages réels.

Du point de vue du rapport à Internet, les participants ne paraissent pas avoir développé des tendances excessives. Si l'on examine les effectifs des réponses des sujets et les critères fixés par Young (1998), 76,5 % des répondants ont un usage contrôlé d'Internet (scores < 40) les 23,5 % restants ayant des usages suscitant des problèmes fréquents ou significatifs.

**Tableau 2. Statistiques descriptives relatives aux variables intégrées dans le modèle de recherche**

	M	SD	Median	Min.	Max.	$\alpha$
Usages pro JT-T (1 item)	3,43	2,28	3	0,25	9,5	-
Usages pro JT-HT (1 item)	0,94	0,96	0,5	0	4	-
Usages pro RC (1 item)	1,62	1,25	1,5	0,25	8	-
Usages excessifs d'Internet (16 items)	29,92	11,33	26	16	70	.92
Vigueur (3 items)	14,77	3,40	15	6	21	.70
Absorption (3 items)	12,99	3,40	13	3	21	.71
Dévouement (3 items)	15,59	3,40	16	3	21	.82
Impact négatif T-HT (8 items)	17,29	4,95	17	8	30	.84
Impact positif T-HT (5 items)	12,27	2,77	12	5	18	.71

Notes. JT-T = journée travaillée et au travail ; JT-HT = journée travaillée et hors travail ; RC = jours de repos ou congés ; T-HT = travail sur hors travail

Afin de compléter ces informations il était également demandé aux participants quelles étaient les technologies utilisées dans le cadre professionnel et si ces technologies étaient fournies (ou non) par l'employeur. La grande majorité des répondants (87,9 %) bénéficie d'au moins un outil fourni par son employeur (il s'agit principalement d'ordinateur fixe, d'ordinateur portable et de *smartphone*). On constate à ce propos que plus les cadres bénéficient d'équipements technologiques fournis par leur employeur et plus ils utilisent Internet à des fins professionnelles au cours de leur journée de travail ( $r = .235$  ;  $F(1,387) = 22,625$  ;  $p < .001$ ) comme en dehors de leurs horaires et lieux de travail (usages professionnels JT-HT :  $r = .130$  ;  $F(1,387) = 6,667$  ;  $p < .01$  ; usages professionnels RC :  $r = .129$  ;  $F(1,387) = 6,536$ ,  $p < .05$ ). En revanche le fait de bénéficier d'outils technologiques fournis par l'employeur n'influence aucune autre variable considérée dans notre modèle.

Enfin, nous avons également testé les effets des caractéristiques sociodémographiques et socioprofessionnelles sur l'ensemble des variables considérées dans notre modèle de recherche. Seul l'âge exerce un effet significatif sur certaines d'entre elles. En effet, on constate que les répondants les plus jeunes sont ceux qui utilisent le plus Internet dans le cadre du travail en débordement au cours d'une journée travaillée ( $r = -.168$  ;  $F(1,387) = 11,281$  ;  $p < .001$ ), qui ont des scores élevés d'usage problématique d'Internet ( $r = -.229$  ;  $F(1,387) = 21,454$  ;  $p < .001$ ) et qui perçoivent le plus leur travail comme impactant de manière positive leur vie privée ( $r = -.125$  ;  $F(1,387) = 6,189$  ;  $p < .05$ ). Les deux premiers résultats vont dans le sens de ceux relatés par Buckner et *al.* (2012) comme par Senarathne Tennakoon et *al.* (2013) qui constataient que l'âge était négativement relié à l'intensité d'usage professionnel des TIC et aux usages problématiques d'Internet chez les salariés. En revanche, on note



que ce sont également les moins âgés qui présentent les scores les moins élevés de vigueur ( $r = .185$  ;  $F(1,387) = 13,686$  ;  $p < .001$ ) et d'absorption ( $r = .117$  ;  $F(1,387) = 5,397$  ;  $p < .05$ ).

**Tableau 3. Corrélations entre les variables du modèle de recherche**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Usages pro JT-T	–								
2. Usages pro JT-HT	.444**	–							
3. Usages pro RC	.347*	.525**	–						
4. Usages pb Internet	.214**	.422**	.408**	–					
5. Vigueur	-.120*	-.184**	-.186**	-.357**	–				
6. Absorption	-.050	-.003	-.005	.003	.428**	–			
7. Dévouement	-.136**	-.109*	-.194**	-.286**	.599**	.494**	–		
8. Impact négatif T-HT	.155**	.217**	.124**	.368**	-.118*	.158**	-.164**	–	
9. Impact positif T-HT	.105*	.187**	.176**	.364**	-.102*	.116*	.014	.258**	–

Notes. JT-T = journée travaillée et au travail ; JT-HT = journée travaillée et hors travail ; RC = jours de repos ou congés ; T-HT = travail sur hors travail ; \* $p < .05$  ; \*\* $p < .01$

En dernier lieu, avant de mettre à l'épreuve notre modèle théorique de recherche, nous avons examiné les corrélations entre ses variables (voir tableau 3). On constate, d'abord, qu'il y a des liens significatifs et positifs entre les usages professionnels d'Internet, qu'ils se déroulent au ou en dehors des espaces-temps formellement dédiés au travail, et les comportements problématiques vis-à-vis d'Internet. On note, ensuite, que plus les usages d'Internet à des fins professionnelles

sont intenses, moins les cadres ont des niveaux élevés d'engagement au travail et plus les cadres perçoivent un impact de leur travail sur leur vie privée, bien que ces corrélations soient assez faibles. Les résultats vont strictement dans le même sens lorsque l'on examine les relations entre les usages excessifs d'Internet, l'engagement au travail et les impacts perçus du travail sur la vie « hors travail », mais les corrélations sont plus fortes dans ce cas.

Il est important de mentionner que l'absorption ne présente aucune corrélation significative avec les autres variables du modèle. De ce fait cette sous-dimension de l'engagement n'a pas été considérée dans le modèle initial qui a donné lieu à analyses.

### 3.2. Mise à l'épreuve du modèle de recherche

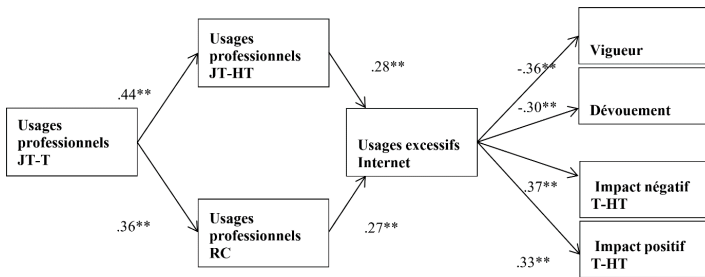
Afin d'évaluer l'ajustement des données recueillies à notre modèle initial et, comme nous le verrons, à des modèles alternatifs, nous avons réalisé des analyses en pistes causales en utilisant la procédure du maximum de vraisemblance ainsi que la procédure en *Bootstrapping* qui nous a permis de tester les effets indirects de nos variables mais aussi de vérifier les effets de chaque facteur inclus dans les modèles testés. Nous avons, dans un premier temps, testé notre modèle initial en nous basant sur les corrélations significatives observées entre les variables incluses dans notre modèle de recherche. Ce dernier n'étant pas satisfaisant, et après plusieurs séries d'analyses complémentaires permettant d'évaluer la pertinence de modèles alternatifs, nous avons finalement obtenu un modèle s'ajustant correctement à nos données (voir tableau 4 et figure 2).

Tableau 4 : Indices d'adéquation des modèles

	CMIN/ddl	CFI	GFI	AGFI	RMSEA
MI	18,338	86	94	78	.16
MF	1,202	99	99	97	.02

Note. MI = modèle initial testé ; MF = modèle final.

Figure 2. Modèle final (modèle alternatif le mieux ajusté aux données)



Notes. JT-T = journée travaillée et au travail ; JT-HT = journée travaillée et hors travail ; RC = jours de repos ou congés ; T-HT = travail sur hors travail ; \* $p < .05$  ; \*\* $p < .01$ . Les pistes causales non significatives du modèle initial ont été supprimées.

$R^2$  usages pb Internet = .23 ;  $R^2$  vigueur = .13 ;  $R^2$  dévouement = .10 ;  $R^2$  impact négatif T-HT = .14 ;  $R^2$  impact positif T-HT = .11.

Le modèle qui se dégage de nos analyses permet de constater dans un premier temps que les usages d'Internet à des fins professionnelles réalisés dans des espaces-temps formellement dédiés au travail encouragent l'extension du travail via Internet (usages quotidiens avant ou après la journée de travail et usages pendant les journées non travaillées). Néanmoins, il ne s'agit pas d'un facteur expliquant de manière directe et significative le rapport à Internet, l'engagement au travail ou les impacts perçus du travail sur le hors travail.

On note également que le travail « en débordement » via les technologies, s'il favorise clairement le déploiement d'attitudes et comportements à tendance excessive vis-à-vis d'Internet, n'exerce en revanche, que des effets indirects sur l'engagement au travail et les impacts perçus du travail sur le hors travail.

Nos résultats montrent ainsi que plus les cadres travaillent via Internet dans le cadre professionnel et au travail, plus ils travaillent aussi via les technologies en dehors des lieux et heures dédiés au travail (que ce soit lors des journées travaillées ou pendant leurs repos/congés), plus ils manifestent d'usages problématiques vis-à-vis d'Internet, ces derniers engendrant une baisse de la vigueur et du dévouement et soutenant la perméabilité entre les différents domaines de vie (impacts perçus négatif mais aussi positif). Les usages des technologies à des fins professionnelles, dans la mesure où ils sont associés à l'extension du travail en dehors du travail, ont donc des incidences (directes ou indirectes) plutôt délétères sur la santé et la qualité de vie.

#### 4. Discussion

Comme le laissaient présager certains travaux du domaine, notre étude confirme que l'utilisation d'Internet et des technologies dans le cadre professionnel favorise le prolongement du travail au-delà des heures habituelles et soutient les pratiques de travail « en débordement » (Boswell et Olson-Buchanan, 2007 ; Le Douarin, 2007 ; Rey et Sitnikoff, 2004 ; Senarathne Tennakoon et *al.*, 2013 ; Thomas, 2014).

Pendant, l'un des intérêts majeurs de notre étude réside ailleurs : elle permet d'affiner la compréhension des effets des usages des technologies à des fins professionnelles, en dissociant ceux qui relèvent du cadre formel du travail de ceux qui s'inscrivent dans d'autres sphères de vie.

Elle permet, en outre, de compléter les travaux relatifs au développement d'attitudes et comportements excessifs vis-à-vis d'Internet en contexte professionnel et contribue à expliquer les résultats contrastés issus de la littérature du domaine. Dans leur étude, Widyanto et McMurrin (2004) montraient qu'il n'y avait pas de lien entre l'usage hebdomadaire d'Internet dans le cadre professionnel et le degré d'addiction à Internet alors que d'autres travaux (Beard, 2005 ; Khazaal et *al.*, 2008 ; Vanea, 2011) semblaient pouvoir soutenir le contraire. Nos résultats indiquent qu'il n'y a effectivement pas de lien direct entre l'usage professionnel d'Internet et le déploiement de comportements problématiques, si ces usages restent circonscrits à la sphère formelle du travail. Lorsqu'ils débordent de cette sphère, ils contribuent au déploiement de comportements non contrôlés vis-à-vis d'Internet chez les cadres salariés.

Du point de vue du rapport travail-hors travail, si l'on considère conjointement les dimensions relatives à l'interface travail/hors travail, notre modèle conforte les études qui indiquaient que les usages professionnels, notamment en débordement, participent au brouillage des frontières entre le travail et la vie privée (Isaac et *al.*, 2007 ; Tabassum et Rahman, 2013 ; Thomas, 2014). Ici on note une porosité importante entre ces deux domaines (le travail étant perçu comme ayant un impact négatif mais aussi positif sur la vie privée) mais, à nouveau, parce que ces usages soutiennent des attitudes et comportements à tendance addictive (effets médiatisés). On saisit ici tout l'intérêt d'appréhender tant les aspects positifs que négatifs de l'impact du travail sur le hors travail. D'abord parce que certains auteurs montrent qu'il s'agit de dimensions qui ne s'opposent pas nécessairement (Geurts et *al.* 2005). Ceci permet d'expliquer les résultats contrastés émanant de la littérature du domaine, certains travaux soulignant les effets négatifs des usages des technologies à des fins professionnelles sur la conciliation vie de travail-vie « hors travail » (Boswell et Olson-Buchanan, 2007 ; Le Douarin,

2007 ; Fenner et Renn, 2010 ; Matusik et Mickel, 2011) alors que d'autres en démontraient les effets bénéfiques (Batt et Valcour, 2003 ; Chesley, 2014 ; Wajcman et *al.*, 2008). Si l'on souhaite pleinement comprendre comment les usages et le rapport à Internet agissent sur les relations entre vie de travail et vie privée il convient de ne pas se cantonner à l'évaluation de leurs effets sur le conflit entre ces deux domaines.

Enfin, l'intérêt de développer des approches multidimensionnelles pour appréhender et expliquer l'engagement au travail ressort également du modèle finalement retenu. Les résultats issus de nos analyses montrent clairement que les usages professionnels des TIC et le rapport à Internet n'agissent pas sur les mêmes dimensions de l'engagement : en l'occurrence s'ils affectent la vigueur et le dévouement ils n'exercent aucun effet significatif sur l'absorption. Ces résultats vont dans le sens de travaux préalables qui indiquaient que les usages intensifs des technologies, notamment en dehors des heures formelles de travail, diminuaient l'implication organisationnelle et l'engagement au travail et pouvaient être un indicateur de surinvestissement professionnel (Boswell et Olson-Buchanan, 2007 ; Fenner et Renn, 2010 ; Salanova et Llorens, 2009 ; Senarathne Tennakoon et *al.*, 2013 ; Ter Hoeven et *al.*, 2016). On peut supposer que les plus faibles niveaux d'engagement constatés dans notre étude sont un signe d'érosion de l'engagement et un indicateur de *burnout*, la vigueur étant reconnue comme négativement associée à l'épuisement émotionnel et le dévouement comme négativement reliée à la dépersonnalisation (Bakker et *al.*, 2006 ; Schaufeli et *al.*, 2002, 2006). Les résultats de Wright et *al.* (2014) qui révèlent que le travail en débordement via les technologies est un facteur significatif, mais indirect, d'épuisement professionnel, viennent corroborer cette hypothèse interprétative.

## 5. Perspectives de recherche

Bien qu'originale et informative, nous considérons que l'étude que nous avons menée ne représente qu'un point de départ quant à l'investigation des effets des usages des technologies et d'Internet à des fins professionnelles sur le travail, la santé et l'équilibre entre les différents domaines de vie.

Au regard des apports mais aussi de la portée limitée de cette première exploration, il nous semble important de continuer à développer des études empiriques dans ce domaine auprès d'échantillons de travailleurs plus hétérogènes et représentatifs. Dans cette perspective, si l'on souhaite comprendre de quelle manière et dans quelle mesure les usages des technologies digitales et d'Internet influencent les processus ciblés, il nous paraît nécessaire de nous appuyer sur des méthodes de recueil de données mixtes et plus objectives ; par exemple, en mobilisant des mesures d'usages complémentaires (enregistrements de traces de l'activité, saisie d'informations à différents moments de la journée, relevés d'activités quotidiens sur une période prolongée, observations, etc.), ou encore en interrogeant l'entourage personnel en complément des réponses collectées auprès des salariés – les sujets interrogés ayant tendance à sous-estimer leurs usages et leurs incidences dans la mesure où le travail en débordement est susceptible d'être source de bénéfices ou de gratifications professionnels (Boswell et Olson-Buchanan, 2007).

Pour étoffer les résultats de cette recherche, il est également nécessaire de mener des études qui permettent de caractériser précisément et finement les usages mis en œuvre dans le cadre professionnel (en fonction des technologies utilisées, des lieux et des temporalités de ces usages, des applications ou logiciels utilisés, des activités réalisées et des objectifs visés) pour en saisir les impacts différenciés. L'objectif étant de se donner les moyens d'identifier les

usages qui peuvent avoir des conséquences délétères et/ou au contraire des effets plutôt bénéfiques pour la réalisation du travail, le salarié et l'organisation.

Enfin, il pourrait être opportun dans le cadre de futures recherches d'explorer les liens potentiels entre usages professionnels d'internet en débordement, rapport à Internet et rapport au travail. On peut s'attendre à ce qu'il y ait une relation positive entre ces trois dimensions dans la mesure où les travaux déjà menés indiquent que l'addiction au travail a des conséquences négatives sur le conflit travail-famille et que le travail compulsif et les trois dimensions de l'engagement sont négativement corrélés (e.g., Schaufeli et al., 2008).

## 6. Retombées pratiques

Les interrogations concernant la frontière et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée mais aussi concernant la santé des salariés, s'accompagnent aujourd'hui de réflexions sur le « droit à la déconnexion » (qu'il concerne le temps libre ou la journée de travail). Ce nouveau droit recouvre un droit à l'isolement, à la tranquillité, à la possibilité de se ménager des moments de retrait et de ne pas être tenu de répondre immédiatement à un appel téléphonique ou à un courrier électronique par exemple (Rey et Sitnikoff, 2004) et recoupe *in fine* la notion de « droit au repos ». Depuis 2010, certains grands groupes ou grandes entreprises, entre autres implantés en France, ont développé des chartes de bonne utilisation d'Internet et notamment de la messagerie électronique pendant ou en dehors des heures de travail. Cependant les réflexions ou dispositifs organisationnels doivent être étoffés et demeurent encore trop peu répandus dans les entreprises françaises.



Parallèlement, des programmes de prévention quant aux usages d'Internet commencent également à être développés et appliqués mais restent très minoritaires. Ils sont basés sur l'information aux employeurs et aux employés des risques encourus par l'utilisation non encadrée et contrôlée des téléphones portables de fonction, des e-mails, d'Internet, etc. Toutefois, contrairement aux États-Unis, les usages problématiques d'Internet, voire la cyberdépendance, restent encore rarement pris au sérieux en France : les structures d'accueil sont insuffisantes et la prévention quasiment inexistante. L'usage des technologies et des outils de communication étant largement valorisé et encouragé par notre société on comprend aisément que la cyberdépendance soit davantage acceptée socialement que d'autres addictions qui se manifestent en milieux professionnels. En effet, les contextes organisationnels actuels prônant l'efficacité à tout prix, la disponibilité permanente, l'établissement d'objectifs inatteignables ou trop élevés sont des facteurs de développement de comportements addictifs se manifestant au travail (Colombier et *al.*, 2007 ; Durand, et *al.*, 2008 ; Fenner et Renn, 2010 ; Matusik et Mickel, 2011 ; Rey et Sitnikoff, 2004 ; Thomas, 2014). Au regard de ces contextes et des exigences qu'ils véhiculent on peut s'attendre à ce que l'addiction comportementale aux technologies, ou du moins un usage excessif d'Internet, puissent même renvoyer à une image positive du salarié (comme c'est le cas pour l'addiction au travail).

Il convient donc de poursuivre et de renforcer les réflexions et démarches d'ores et déjà déployées au sein des organisations de travail afin d'établir des politiques négociées d'usages en dehors des heures de travail, qui protègent les salariés de leurs conséquences délétères. Les connaissances issues des travaux empiriques dans le domaine (telle l'étude présentée ici) pourraient permettre d'éclairer les discussions et décisions au sein des organisations de travail et de sensibiliser les dirigeants, les gestionnaires et les managers aux effets néfastes du travail « en débordement ».

ment » via les TIC sur le développement d'usages problématiques, la porosité entre les différents domaines de vie et l'engagement au travail, ces derniers ayant des conséquences largement reconnues, aussi bien sur les comportements et les attitudes au travail – la performance, la santé physique et mentale des travailleurs – que sur l'efficacité et la productivité des organisations (e.g., Christian et al., 2011 ; Lourel et al., 2005).

## Bibliographie

- Ayyagari R., Grover V. et Purvis R., 2011, « Technostress: Technological antecedents and implications », *MIS Quarterly*, n° 35, 831-858.
- Bakker A. B., van Emmerik H. et Euwema M. C., 2006, « Crossover of burnout and engagement in work teams », *Work & Occupations*, vol. 33, n° 4, 464-489.
- Batt R. et Valcour P. M., 2003, « Human resources practices as predictors of work-family outcomes and employee turnover », *Industrial Relations*, vol. 42, 189-220.
- Beard K. W., 2005, « Internet Addiction: A review of current assessment techniques and potential assessment questions », *CyberPsychology & Behavior*, vol. 8, n° 1, 7-14.
- Buckner J. E., Castille C. M. et Sheets T. L., 2012, « The Five Factor Model of personality and employee's excessive use of technology », *Computers in Human Behavior*, vol. 28, 1947-1953.
- Boswell W. R. et Olson-Buchanan J. B., 2007, « The use of communication technologies after hours: The role of work attitudes and work-life conflict », *Journal of Management*, vol. 33, 592-610.

- Chesley N., 2014, « Information and communication technology use, work intensification and employee strain and distress », *Work, Employment and Society*, vol. 28, n° 4, 589-610.
- Christian M. S., Garza A. S. et Slaughter J. E., 2011, « Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance », *Personnel Psychology*, vol. 64, n° 1, 89-136.
- Colombier N., Martin L. et Pénard T., 2007, « Usage des TIC, conditions de travail et satisfaction des salariés », *Réseaux*, vol. 143, 115-147.
- Durand E., Gayet C., Laborde L., van de Weerd C. et Farges E., 2008, « Conduites addictives et travail », *Documents pour le Médecin du Travail*, vol. 115, 339-362.
- Fenner G. H. et Renn R. W., 2010, « Technology-assisted supplemental work and work-to-family conflict: The role of instrumentality beliefs, organizational expectations and time management », *Human Relations*, vol. 63, n° 1, 63-82.
- Geurts S. A. E., Taris T. W., Kompier M. A. J., Dikkers J. S. E., Van Hooff M. L. M. et Kinnunen U. M., 2005, « Workhome interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING », *Work & Stress*, vol. 19, n° 4, 319-339.
- Griffiths M., 2003, « Internet abuse in the workplace: issues and concerns for employers and employment counselors », *Journal of employment counseling*, vol. 40, 87-96.
- Isaac H., Campoy E. et Kalika M., 2007, « Surcharge informationnelle, urgence et TIC : l'effet temporel des technologies de l'information », *Management & Avenir*, vol. 13, n° 3, 149-168.
- Khazaal Y., Billieux J., Thorens G., Khan R., Louati Y., Scarlatti E., Theintz F., Lederrey J., Van Der Linden M. et Zullino D., 2008, « French validation of the Internet Addiction Test », *CyberPsychology & Behavior*, vol. 11, n° 6, 703-706.

- Le Douarin L., 2007, « “C’est personnel !” L’usage des TIC par les cadres dans l’articulation des temps sociaux : vers une évolution de la rationalisation au travail », *L’homme et la société*, n° 163-164, 75-94.
- Lourel M., Gana K. et Wawrzyniak S., 2005, « L’interface “vie privée – vie au travail” : adaptation et validation française de l’échelle SWING (Survey Work-home Interaction – Nijmegen) », *Psychologie du travail et des Organisations*, vol. 11, n° 4, 227-239.
- Matusik S. F. et Mickel A. E., 2011, « Embracing or embattled by converged mobile devices? Users’ experiences with a contemporary connectivity technology », *Human Relations*, vol. 64, n° 8, 1001-1030.
- Rey C. et Sitnikoff F., 2004, « Les technologies de l’information et de la communication. Les nouveaux espaces-temps de la ville et du travail », *Esprit critique*, vol. 6, n° 3, 223-234.
- Salanova M. et Llorens S., 2009, « Exposición a la Tecnología de la Información y la Comunicación y su Relación con el Engagement », *Revista de Trabajo y Ciencia*, vol 32, 55-62.
- Salanova M., Llorens S. et Cifre E., 2013, « The dark side of technologies: technostress among users of information and communication technologies », *International Journal of Psychology*, vol. 48, n° 3, 422-436.
- Senarathne Tennakoon K. L. U., da Silveira G. J. C. et Taras D. G., 2013, « Drivers of context-specific ICT use across work and nonwork domains: A boundary theory perspective », *Information and Organization*, vol. 23, n° 2, 107-128.
- Schaufeli W. B., Bakker A. et Salanova M., 2006, « The measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire. A cross national study », *Educational and Psychological Measurement*, vol. 66, n° 4, 701-716.

- Schaufeli W. B., Salanova M., Gonzales-Roma V. et Bakker A., 2002, « The measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach », *Journal of Happiness Studies*, vol. 3, 71-92.
- Schaufeli W. B., Taris T. W. et van Rhene W., 2008, « Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? », *Applied Psychology*, vol. 57, n° 2, 173-203.
- Tabassum A. et Rahman T., 2013, « Gaining the insight of workaholism, its nature and its outcome: a literature review », *International Journal of Research Studies in Psychology*, vol. 2, n° 2, 81-92.
- Ter Hoeven C. L., van Zoonen W. et Fonner K. L., 2016, « The practical paradox of technology: The influence of communication technology use on employee burnout and engagement », *Communication monographs*, vol. 83, n° 2, 239-263.
- Thomas K. J., 2014, « Workplace Technology and the Creation of Boundaries: The Role of VHRD in a 24/7 Work Environment », *Advances in Developing Human Resources*, vol. 16, n° 3, 281-295.
- Vanea M. O., 2011, « Intensive/excessive use of internet and risks of internet addiction among specialized workers – gender and online activities differences », *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, vol. 30, 757-764.
- Wajcman J., Bittman M. et Brown J., 2008, « Families without borders: mobile phones, connectedness and work-home divisions », *Sociology*, vol. 42, 635-642.
- Wagena E. et Geurts S. A. E., 2000, « SWING. Development and validation of the « Survey work-home interaction-Nijmegen », *Gedrag an Gezondheid*, vol. 28, 138-158.
- Widyanto L. et McMurrin M., 2004, « The psychometric properties of the Internet addiction test », *Cyberpsychology and Behavior*, vol. 7, n° 4, 443-450.
- Wright K. B., Abendschein B., Wombacher K., O'Connor M., Hoffman M., Dempsey M., Krull C., Dewes A. et Shelton A., 2014, « Work-related communication tech-

nology use outside of regular work hours and work life conflict the influence of communication technologies on perceived work life conflict, burnout, job satisfaction, and turnover intentions », *Management Communication Quarterly*, vol. 28, n° 4, 507-530.

Young K. S., 1998, *Caught in the Net: How to recognize the signs of Internet addiction and a winning strategy for recovery*, New York, John Wiley.