

Membre de l'université Paris Lumières

# Maëlle PÉRISSÉ

## Enjeux psychosociaux des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé

Thèse présentée et soutenue publiquement le 09/12/2021  
en vue de l'obtention du doctorat de Psychologie de l'Université Paris Nanterre  
sous la direction de Mme. Anne-Marie Vonthron (Université Paris Nanterre)  
et de Mme. Émilie Vayre (codirectrice, Université Lumière Lyon 2)

### Jury\* :

Rapporteur :	Mr. Marc-Éric Bobillier- Chaumon	Professeur, Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM)
Rapporteuse :	Mme. Catherine Hellemans	Professeur, Université Libre de Bruxelles
Président du jury :	Mr. Philippe Sarnin	Professeur, Université Lumière Lyon 2
Membre du jury :	Mme. Anne-Marie Vonthron	Professeur, Université Paris Nanterre
Membre du jury :	Mme. Émilie Vayre	Professeur, Université Lumière Lyon 2



# REMERCIEMENTS

D'après un écrivain japonais qui répond au patronyme poétique de Murakami, « *en voyage, on a un besoin d'un compagnon* ». Cette citation est extraite tout droit de son ouvrage « *Kafka sur le rivage* » paru en 2002, qui traite – entre autres – de l'errance et de la quête initiatique d'un jeune garçon de quinze ans sur les routes du Japon, en fuite après que son père lui ait annoncé une prophétie en tous points œdipienne qu'il souhaite ne jamais voir advenir. Pour ma part, si personne au sein de mon entourage ne m'a jamais pronostiqué de destin aussi funeste, et je les en remercie chaleureusement pour cette délicatesse, j'ai néanmoins eu l'impression de vivre la thèse comme un voyage, et parfois comme une errance, dans le sens où on l'on ne sait pas où on va, où on hésite sur la route à prendre. Je mentirais si je disais qu'à certains moments, l'errance n'est pas devenue kafkaïenne. Néanmoins, et à l'inverse du protagoniste de Murakami, je ne suis pas partie toute seule : aussi, quand l'auteur écrit qu'on a besoin d'un compagnon en voyage, il aurait tout aussi bien pu souligner « *qu'en thèse, on a besoin d'un compagnon* ». J'irais même jusqu'à ajouter qu'on en a besoin de plusieurs, étant donné la somme de kilomètres que vous allez parcourir pendant quatre ans pour arriver à la destination finale, autrement dit le grade de docteur.e. Dans mon cas, tous mes compagnons et toutes mes compagnes de voyage m'auront empêché de trop dévier ma route et de solder mon parcours par une errance définitive. Ils et elles m'auront fourni toutes les ressources nécessaires, de l'eau, à manger, du courage, de la détermination et les bonnes indications pour poursuivre mon chemin jusqu'à la fin de thèse, de façon aussi optimale que possible, en prenant les bonnes routes, en faisant des pauses suffisamment longues et riches en réflexions pour ne pas me fatiguer en vain. Je leur en suis infiniment reconnaissante pour tout ce qu'ils et elles m'auront appris, apporté, pour le temps qu'ils et elles auront acceptés de me consacrer pour m'aider à lire mes cartes et à tracer ma route dans le monde de la recherche.

Je souhaite tout d'abord exprimer ma plus profonde gratitude et tous mes remerciements à mes deux directrices de thèse, qui auront été mes principales copilotes au cours de ce périple et sans lesquelles rien de tout cela n'aurait été possible.

À Anne-Marie Vonthron, pour avoir accepté de me prendre sous son aile en tant que directrice de thèse, et m'avoir ainsi donné le privilège de pouvoir accéder à cette voie très particulière qu'est celle de la recherche dans les meilleures conditions possibles. Ses explications précieuses, sa rigueur scientifique et son sens critique auront su me permettre de

rectifier ma trajectoire et mes questionnements, tandis que sa compréhension et son implication m'auront motivée et aidée à tracer un itinéraire de thèse méticuleux, efficace et soigné.

À Émilie Vayre, pour la bienveillance, sa disponibilité et la précision de son accompagnement qui auront su entretenir ma capacité à maîtriser les méthodologies et les caractéristiques du langage scientifique, me permettant ainsi d'arriver à destination par des chemins sécurisés et de mener cette thèse à bon terme. Par sa confiance, son sens de l'écoute et sa gentillesse, elle m'aura transmis les clés nécessaires pour affermir et approfondir mes réflexions, ainsi que mon autonomie, tout au long de ce parcours de recherche.

Je tiens à remercier de tout coeur également les membres du jury de soutenance ayant témoigné de l'intérêt pour ce travail de thèse et ayant accepté d'accorder leur temps et leur attention à son évaluation : Marc-Éric Bobillier-Chaumon du Conservatoire National des Arts et des Métiers (CNAM), Catherine Hellemans de l'Université Libre de Bruxelles, et Philippe Sarnin de l'Université Lumière Lyon 2.

J'adresse aussi tous mes remerciements les plus vifs aux membres de l'équipe TE2O du Laboratoire Parisien de Psychologie Sociale (LAPPS), Isabelle Olry-Louis, Isabelle Soidet, Marianna Guichi, Bernard Gangloff, Caroline Arnoult-Nicolas et Sophie Prunier-Poulmaire, de l'université Paris Nanterre, pour leur accueil enthousiaste en leur sein et nos échanges fructueux, notamment au cours des séminaires de recherche, qui auront nourri ce travail de thèse et largement contribué à l'élaboration de mon cheminement. J'ai une pensée toute particulière et affectueuse pour les doctorants de l'équipe, qui auront accepté de partager généreusement avec moi leurs expériences de la route doctorale et auront su orienter mes réflexions vers des horizons plus vastes, en aidant au développement de mes compétences et de ma confiance en moi. Lucie, Ornella, Jeanick, Patricia, Kaola, Modhawi, merci à vous pour ces grands moments à la fois de rire et de brainstorming !

Je remercie également chaleureusement tous les membres du Conseil du LAPPS pour m'avoir fait l'honneur de m'intégrer en tant que représentante des doctorants au conseil, et pour m'avoir permis de mieux comprendre et appréhender le fonctionnement d'un laboratoire de recherche. Une pensée affectionnée pour les doctorants du laboratoire, et plus particulièrement pour Thibault, Haifat, Octavia et Kaola, avec lesquels nous avons instauré une première édition des Doctoriales qui aura été l'occasion d'échanges amicaux et précieux à propos des travaux des

uns et des autres. Merci à vous pour votre détermination sans faille, votre efficacité incroyable et votre humour qui auront rendu cette expérience d'autant plus mémorable et formatrice !

Je remercie infiniment l'ensemble des travailleurs et travailleuses, ainsi que les différentes entreprises, et notamment les espaces de coworking (parisiens et hors Île de France !), ayant exprimé leur intérêt pour ce travail de thèse et ayant de ce fait, accepté de participer aux deux études qui le composent, de m'accueillir et de partager leurs connaissances pratiques et théoriques ayant sous-tendu la construction de mes réflexions au fur et à mesure, mais également leurs contacts ô combien essentiels. Sans eux, il n'y aurait tout simplement pas de thèse : je leur suis particulièrement redevable de cette collaboration capitale, pour avoir relayé mes messages, répondu à mes questions avec patience et précisions, et approfondi plusieurs points qui m'auront permis d'étayer mes conclusions.

J'adresse aussi mes fervents remerciements à tous les auteurs et chercheurs ayant pris part, par le biais de leurs travaux, à l'élaboration des différents chapitres à la fois théoriques et méthodologiques de cette thèse et grâce auxquels mes questionnements auront gagné en finesse et en précision.

Enfin, je tiens à exprimer ma reconnaissance et mes remerciements à mon entourage proche, qui m'aura suivie et soutenue du début à la fin de ce parcours doctoral, et depuis plus longtemps par ailleurs.

Mes ami.e.s, d'enfance et plus loin, avec lesquels j'aurais pu partager des moments d'échanges productifs à propos de la thèse mais surtout des instants de détente particulièrement régénérateurs. Camille et Mélanie, à qui je dois sans nul doute mes capacités d'écriture et d'aisance à l'oral qui auront jalonné ce chemin de thèse, et qui auront su me changer les idées comme personne pour que je puisse mieux les reprendre par la suite et me les approprier. Pauline, Morgane, Adam, Aymeric et Juliette, qui auront écouté avec patience et compréhension les récits des grandes étapes de ce voyage de thèse et avec qui de grandes discussions existentielles (mais pas que) autour d'une grande quantité de sushis et de tempuras auront contribué à la fois à façonner plusieurs des arguments de recherche présentés au cours de cette thèse mais aussi renforcé ma détermination de poursuivre dans cette voie. Mélanie, Julianne, Gaëlle, Mélody et Thomas, qui m'auront offert de beaux instants de tranquillité en Bretagne, mais aussi d'immenses fous rires (dont les traces sont visibles jusqu'en Île de France) et le bonheur d'un mariage en fin de thèse. Audrey et Cynthia, admirables compagnes

universitaires depuis la licence, qui ont prêté une oreille attentive et empathique à mes doutes et à mes réflexions et qui auront su les démêler simplement en les comprenant autour d'un bon repas. Sophie, pour avoir été mon modèle et un mentor d'une qualité exceptionnelle, mais aussi et surtout pour sa gentillesse et sa douceur infinie, qui ont rapidement dépassé les limites du cadre professionnel et avec laquelle de longues et riches discussions sur nos travaux respectifs, aussi bien théoriques que plus folkloriques, auront su me redonner confiance en moi en cas d'incertitudes et me motiver à mieux faire. Merci à vous tous/toutes d'avoir été là et de m'avoir écoutée, conseillée, et surtout de m'avoir fait rire !

Pour finir, ma famille, et ma mère, Christelle, tout particulièrement, qui a toujours été là, qui m'a toujours soutenue, grâce à laquelle j'ai pu faire cette thèse sans avoir à m'inquiéter de quoi que ce soit (ou tout du moins sans avoir à trop m'inquiéter), et qui aura su enrichir ma culture et mon esprit plus que n'importe qui, tout en prenant le temps de discuter avec moi, de lire chacun des chapitres de cette thèse et de développer mes questionnements ou de les confirmer. Mon frère Luc et mon grand-père maternel George, pour s'être intéressé tous deux de près, à mes travaux de thèse et avoir suivi avec une attention et une bienveillance soutenue mon parcours doctoral. Cette thèse leur ait dédié à tous les trois, ainsi qu'à mon père Thierry et mes grands-parents paternels, Nicole et Émile.

Enfin, j'aimerais terminer en remerciant de tout mon cœur et en dédiant tout particulièrement l'ensemble de cette thèse et de mon parcours à ma grand-mère maternelle, Astrid, décédée en février 2018, alors que je commençais tout juste ma première année. Je lui dois beaucoup. Outre le fait d'avoir toujours pris soin de moi et mon frère, elle nous a toujours encouragés à poursuivre nos études comme elle n'avait jamais pu le faire. J'espère avoir pu la rendre fière.

## RÉSUMÉ (Français)

Ce travail de thèse traite d'une forme particulière de pratiques de travail récentes et de plus en plus répandues : les pratiques de travail nomade, informel et médiatisé. Elles sont caractérisées par une réalisation des activités de travail en dehors de l'entreprise, dans des lieux multiples (espaces publics, *coworking*, domicile, transports...). Non contractualisées avec l'employeur, et donc informelles, elles peuvent varier dans leur durée et être réalisées à n'importe quel moment de la journée par le biais des technologies numériques. La littérature scientifique portant sur le travail distant et médiatisé a mis en évidence les effets de certaines de leurs modalités (travail à domicile, utilisation du téléphone portable à des fins professionnelles, travail en dehors des horaires habituellement associés à la vie professionnelle) sur l'implication envers l'organisation (Sanchuli et al., 2014 ; de Vries, Tommers et Bakkers, 2018) et la reconnaissance au travail perçue (Centre d'Analyses Stratégiques, 2009), mais également sur les phénomènes d'addiction au travail (Thulin et al., 2019) et à Internet (Wyrzykowska, 2014), et sur l'interface perçue entre vie privée et vie professionnelle (Konradt et al., 2000 ; Hilbrecht et al., 2013). Des études complémentaires ont souligné le rôle joué par certains facteurs sur la mise en place de ces pratiques de travail et de leurs modalités, notamment l'approbation sociale perçue de l'entourage personnel (Centre d'Analyses Stratégiques, 2009) et professionnel (Morel-A-Lhuissier, 2012) et d'éléments de la culture organisationnelle (Lamond, et al., 1998), comme le soutien organisationnel ou le manque de régulation stricte. Ce travail de thèse examine un modèle de recherche visant à comprendre les processus psychosociaux à l'œuvre dans l'ajustement des salariés aux pratiques de travail nomade, informel et médiatisé. Il réunit des méthodes d'enquête quantitative (passation de questionnaires auto-complété au travers de trois études) et qualitative (entretiens approfondis). Il démontre les effets de l'approbation sociale perçue sur certaines modalités de ces pratiques. Ont également été identifiés les facteurs organisationnels (approbation sociale de l'entourage professionnel, réglementation...) susceptibles de faire varier les modalités de ces pratiques. De même, il montre également que ces pratiques affectent le rapport à l'organisation, l'équilibre travail-hors travail et la santé des salariés. Ce travail doctoral présente des conclusions étayant la littérature relative aux impacts du travail distant et médiatisé et les facteurs influençant la mise en place de ses modalités, visant à favoriser une meilleure compréhension de ces pratiques.

**Mots clés :** travail nomade informel médiatisé - rapport à l'organisation – santé – équilibre travail et « hors travail » – usages des technologies mobiles

## **ABSTRACT (English)**

This dissertation focuses on a particular form of delocalized and mediated work practices, referred to as nomadic, informal and mediated work practices. They are characterized by the realization of work activities outside the company, in multiple locations (public spaces, coworking, home, transport...) and through ICT. Not contractualized with the employer, and therefore informal, they can vary in duration and be carried out at any time of the day. The literature on remote and mediated work has shown the effects of some of their modalities (home-based work, cell phone use, working outside the hours usually associated with professional life) on commitment to the organization (Sanchuli et al., 2014; de Vries, Tommers and Bakkers, 2018) and perceived work recognition (Center for Strategic Analysis, 2009), as well as on work addiction (Thulin et al., 2019) and Internet addiction (Wyrzykowska, 2014), and on the perceived interface between private and professional life (Konradt et al., 2000; Hilbrecht et al., 2013). Complementary studies have highlighted the role played by a variety of factors within organizations on the implementation of these work practices and their modalities, including the perceived social approval of the personal (Center for Strategic Analysis, 2009) and professional circles (Morel-A-Lhuissier, 2012) and elements of the organizational culture (Lamond, et al., 1998), such as organizational support or the lack of strict regulation. This dissertation work brings together quantitative (self-completed questionnaire administration through three studies) and qualitative (in-depth interviews) investigative methods to examine a research model aimed at understanding the psychosocial processes at work in employees' adjustment to nomadic, informal and mediated work practices. The results revealed the effects of perceived social approval on several modalities of these practices, and demonstrated that these modalities have impacts on the relationship to the organization, work/life balance and employees' health. Organizational factors (social approval of the professional circle, regulations, etc.) likely to cause variations in the modalities of these practices were also identified. This doctoral research presents conclusions supporting the literature on the impacts of remote and mediated work and the factors influencing the implementation of its modalities, aiming to promote a better understanding of these practices.

**Keywords:** informal nomadic and mediatized work - relationship with the organization - health - work-life balance - mobile technology uses

# PRÉSENTATION SYNTHÉTIQUE DU PARCOURS DOCTORAL

## *1. Résumé de la thèse en quelques points*

### *1.1. Objectifs principaux*

Il sera question d'identifier :

- Les facteurs organisationnels et relationnels pouvant avoir un impact sur la mise en œuvre des modalités spatiales (lieux de travail), temporelles (intensité et moments de travail) et matérielles (technologies mobilisées) des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé ;
- Les incidences de ces modalités sur l'équilibre entre vie de travail et vie « hors travail » (interface perçue et satisfaction envers les équilibres de vie), le rapport à l'organisation (implication envers l'organisation et reconnaissance au travail perçue) et la santé (addiction au travail et addiction à Internet).

### *1.2. Enquêtes réalisées*

1°) Enquête quantitative par questionnaire auto-complété déployée en trois sous-études portant sur les incidences des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé sur l'équilibre entre vie de travail et vie « hors travail », le rapport à l'organisation et la santé auprès de trois échantillons de travailleurs français. Cette première enquête aborde également la question des effets de l'approbation sociale perçue (de l'entourage personnel et professionnel) sur la mise en place des modalités de ces pratiques ;

2°) Enquête qualitative par entretiens approfondis et approche croisée auprès de vingt travailleurs français, examinant l'influence de facteurs organisationnels et relationnels (approbation sociale perçue, soutien organisationnel, réglementation et politiques incitatives) et visant à creuser les résultats obtenus au cours de la première enquête.

### *1.3. Utilité sociale du travail de thèse*

Sur le plan scientifique, notre travail de thèse vient approfondir des connaissances déjà existantes dans le champ de la psychologie du travail et des organisations. En se concentrant spécifiquement sur les pratiques du travail nomade, informel et médiatisé, très peu abordées dans la littérature, nos résultats apportent des précisions sur les incidences de leurs modalités, parmi lesquelles les usages des technologies mobiles (smartphone/téléphone portable, ordinateur portable, tablette) dans les organisations du travail actuelles caractérisées par une multi-spatialité de plus en plus fréquente et des cadres temporels de plus en plus diffus (Trenerry et al., 2021 ; De Wet, Koekemoer et Nel, 2016).

Les processus abordés au cours de notre recherche de thèse (équilibre entre vie de travail et vie « hors travail », implication envers l'organisation, reconnaissance au travail perçue), ont été reconnus comme des facteurs de performance individuelle et organisationnelle (Rafiei, Taghi Amini et Foroozandeh, 2014 ; Nadesan, 2018 ; Sungu, Weng et Xu, 2019 ; Hussain, Khaliq, Nisar, Kamboh et Ali, 2019). Le fait que les pratiques de travail distant étudiées ne soient pas contractualisées, et par conséquent non régulées et non accompagnées par les organisations, interroge d'autant plus leurs effets délétères potentiels pour les salariés, et plus spécifiquement en lien avec les usages des technologies mobiles qui sont devenues des outils indispensables à l'accomplissement des tâches professionnelles en raison de la digitalisation croissante des entreprises (Vayre et Vonthron, 2019). Ainsi que nous l'avons vu, il existe encore peu de travaux questionnant les effets des technologies dans le cadre des pratiques de travail distant et informel, et la littérature pourrait de ce fait bénéficier d'études complémentaires.

Aujourd'hui, les questions de limitation volontaire des usages des TIC dans le contexte professionnel, et plus spécifiquement celle du « droit à la déconnexion » (Secunda, 2018) viennent renforcer l'intérêt de poursuivre des travaux dans ce domaine. Malgré le développement de chartes et de programmes de prévention dans les entreprises visant à informer les individus des risques d'usages intensifs des technologies, ces usages demeurent fortement rattachés à une amélioration des performances des organisations et à un développement accru de l'offre de produits et de services, favorisant ainsi une augmentation du nombre de clients et des bénéficiaires (Westerman et al., 2014 ; Verhoef et al., 2019). Le recours aux technologies mobiles est associé à une volonté des entreprises d'être efficaces rapidement afin de répondre aux demandes clients, disponibles en permanence, tout en établissant des objectifs de production toujours plus élevés : ces éléments tendent à renforcer les possibilités

de développement d'addictions dans le cadre professionnel et l'extension du travail en dehors des espaces et temporalités habituels (Fenner et Renn, 2010 ; Matusik et Mickel, 2011 ; Thomas, 2014 ; Derks et al., 2015)

Les connaissances issues de notre étude ont donc pour vocation de nourrir et renforcer le déploiement de dispositifs d'accompagnement et de régulation des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé afin de contribuer à la prévention des risques professionnels et psychosociaux qui y sont associés.

## *2. Activités en relation avec la thèse*

### *2.1. Suivi d'enseignements*

- Méthodes et outils pour apprendre à mieux gérer son stress (formation professionnelle, 12h, 10 et 11 octobre 2017), Université Paris Nanterre
- Initiation à l'utilisation du logiciel MPLUS, des SEMS aux LGM (formation scientifique, 34h, 3 octobre au 3 novembre 2017), Université de Bordeaux
- Se former pour enseigner dans le supérieur (formation professionnelle, novembre 2017 à février 2018, MOOC en ligne, environ 3h/semaine sur 14 semaines)
- Journée d'initiation au logiciel Nvivo (formation scientifique, 31 mai 2018, 7h), Université de Lyon
- Des risques psychosociaux au harcèlement moral au travail : perspectives de recherche selon un paradigme quantitatif (formation professionnelle, 3h, 9 mai 2019), Université Paris Nanterre
- Variables modératrices et médiatrices (Process macro for SPSS) et équations structurelles (SmartPLS) (formation scientifique, 3h, 14 mai 2019), Université Paris Nanterre.
- Éthique de la Recherche et Intégrité Scientifique (formation scientifique, 3h, 21 mai 2019), Université Paris Nanterre.
- Analyse de données quantitatives (formation scientifique, 12h, 30 septembre 2019, 21 octobre et 30 novembre 2019).

### 3.3. *Diplômes*

- Diplôme universitaire – Master de Psychologie du Travail, Paris Nanterre, année 2017-2018
- Diplôme universitaire – Licence de Psychologie, Paris Nanterre, année 2014-2015

### 3.3. *Enseignements dispensés*

Contrat doctoral avec charge d'enseignement (64h TD/an) entre 2018 et 2020 auprès de l'Université de Paris Nanterre (équipe TE2O) :

- Licence 1 de Psychologie (Méthodologie de l'observation objectivante).
- Licence 3 de Psychologie (spécialité travail : TER et Analyse et Régulation des Pratiques Professionnelles)
- 1ère année Gestion (GEA : Conception et Méthodes d'Enquête).

Attachée Temporaire d'Enseignement et de Recherche auprès de l'université de Paris Nanterre (équipe TE2O) auprès des Licences et Masters de Psychologie (TD/CM) depuis septembre 2020 :

- Licence 2 de Psychologie (Psychologie du Travail, de l'Orientation et Ergonomie) ;
- Licence 3 de Psychologie (S'outiller pour s'insérer, Spécialité Travail et Ergonomie : Analyse et Régulation des Pratiques Professionnelles, Spécialité Orientation : Analyse et Régulation des Pratiques Professionnelles, TER en Psychologie de l'Orientation et du Conseil, Techniques et Méthodes en Analyse du Travail, (Dé)construction des inégalités sociales dans les parcours) ;
- Master 1 de Psychologie du Travail et des Organisations (Historique) ;
- Master 2 de Psychologie de l'Orientation et du Conseil (Évaluation : Cognition, Motivation, Intérêts) ;

## 3. *Valorisation du travail de thèse*

### 3.3. *Publications*

- Périssé, M., Vonthron, A.-M., et Vayre, E. (2020). Le travail nomade, médiatisé et informel : influence de l'approbation sociale perçue et effets sur les addictions au travail et à Internet. *Psychologie du travail et des organisations*, 26, 227-238.

- Périssé, M., Vonthron, A.-M., et Vayre, E. (2021). Effets du travail nomade et médiatisé sur la qualité de vie au travail. Dans E. Vayre (dir.). *La digitalisation du travail : nouveaux espaces et nouvelles temporalités de travail*. ISTE Éditions.
- Vayre, E., Vonthron, A-M, et Périssé, M. (accepté 2021 et publication sous presse en Espagnol). Usages des technologies digitales à des fins professionnelles : incidences sur le rapport à Internet, l'engagement au travail et l'équilibre de vie. Dans C. Edey Gamassou et A. Mias (dir.). *Dé-libérer le travail. Démocratie et temporalités au cœur des enjeux de santé au travail* (pp. 127-156). TeseoPress.
- Périssé, M., Vonthron, A-M., et Vayre, E. (en cours de soumission). Nomadic, informal and mediatized work practices: role of professional social approval and effects on quality of life at work. *Sustainability*.

### 3.3. Communications

- Périssé, M., Vonthron, A-M. et Vayre, E. (2021). Incidences des situations informelles de travail nomade et médiatisé sur le rapport à l'organisation, les équilibres de vie et la santé des salariés. XXI<sup>ème</sup> congrès de l'Association Internationale de Psychologie du Travail en Langue Française (AIPTLF), Paris (juillet).
- Périssé, M., Vayre, E., et Vonthron, A-M. (2022). *Travail nomade informel via les technologies et santé des salariés*. 36<sup>ème</sup> congrès national de Médecine et Santé au travail, Strasbourg (juin).
- Périssé, M. (2019). Processus psychosociaux et ajustement des salariés aux situations de travail nomade informelles utilisant les technologies numériques. 1<sup>ère</sup> édition des Doctoriales du LAPPS, Nanterre (novembre).
- Périssé, M., Vayre, E. et Vonthron, A-M. (2019). Santé et qualité de vie des salariés en situations de travail nomade via les technologies numériques. 60<sup>ème</sup> congrès de la Société Française de Psychologie, Poitiers (septembre).
- Périssé, M. (2019). Enjeux psychosociaux et ajustement des salariés aux situations de travail nomade via les technologies numériques. 8<sup>ème</sup> Junior Colloque RPTO, Paris (Juin).
- Périssé, M. (2017). Nomadisme professionnel et technologies de l'information et de la communication (TIC). Journées de la Fédération EPN-R, Nanterre (avril).
- Présentation et discussion du projet de thèse et de son avancement en séminaire de recherche de l'équipe TE2O-LAPPS le 14 décembre 2018.

- Présentation de l'état d'avancement des travaux de thèse en séminaire de recherche de l'équipe TE2O-LAPPS le 04 octobre 2019.

### *3.3. Organisations de colloques/congrès/journées d'étude/participation aux séminaires de recherche*

- Participation aux séminaires d'équipes TE2O et membre du Conseil du laboratoire LAPPS depuis octobre 2018.
- Participation et aide à l'organisation de la journée d'étude AFPTO (Actualité des transitions : problématiques psychosociales, pratiques d'accompagnement) à l'université Paris Nanterre le 26 janvier 2018.
- Participation à l'organisation des Doctoriales du LAPPS en tant que membre du comité d'organisation (28 et 29 novembre 2019).
- Participation à l'organisation du XXI Congrès de l'AIPTLF à Paris du 6 au 9 juillet 2021 (membre du comité d'organisation).

# TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION GÉNÉRALE.....	19
<b>1. Transformation du contexte professionnel, généralisation des TIC et diminution de la centralité du travail.....</b>	<b>20</b>
1. <i>Le changement de contexte</i> .....	21
2. <i>Les transformations du travail</i> .....	22
<b>2. Émergence et multiplication des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé (PT-NIM).....</b>	<b>23</b>
<b>3. Développement, problématique et présentation du projet de recherche .....</b>	<b>27</b>
<b>CHAPITRE I (CONTEXTE THÉORIQUE).....</b>	<b>32</b>
<b>I. TECHNOLOGIES NUMÉRIQUES ET TRAVAIL HORS LES MURS .....</b>	<b>33</b>
1. Technologies et transformation de l'activité professionnelle .....	34
1.1. <i>Les Technologies de l'Information et de la Communication : historique, définition et usages actuels</i> .....	34
1.2. <i>TIC et travail : l'automatisation et la déspatialisation des tâches</i> .....	35
1.3. <i>Conclusions de la première partie</i> .....	37
2. Travail à distance utilisant les technologies : télétravail et travail nomade .....	39
2.1. <i>Conceptualisation du travail à distance et ses différentes formes : organisation matérielle, temporelle et spatiale</i> .....	39
2.2. <i>Identification et classification des formes de travail à distance</i> .....	40
2.3. <i>Situation chiffrée du travail à distance en France et à l'international</i> .....	44
2.4. <i>Non-contractualisation des activités de travail à distance et développement des pratiques nomades en débordement</i> .....	46
2.5. <i>Conclusions de la deuxième partie</i> .....	47
<b>II. FACTEURS D'INFLUENCE DES MODALITÉS DES PRATIQUES DE TRAVAIL NOMADE, INFORMEL ET MÉDIATISÉ .....</b>	<b>49</b>
1. Contextualisation et contractualisation : le travail à distance dans les entreprises.....	49
1.1. <i>Un cadre légal et juridique encore en développement</i> .....	49
1.1.1 <i>En France</i> .....	49
1.1.2 <i>En Europe et à l'international</i> .....	51
1.2. <i>Conclusions de la première partie</i> .....	52
2. Facteurs organisationnels et relationnels affectant les pratiques du travail à distance .....	53
2.1. <i>Rôles des facteurs organisationnels</i> .....	54
2.1.1. <i>Rôle de la culture organisationnelle</i> .....	54
2.1.2. <i>Rôle des caractéristiques de l'organisation</i> .....	59
2.1.3. <i>Rôle de l'approbation sociale et des normes d'usages</i> .....	60

2.2. <i>Rôle des caractéristique individuelles</i> .....	63
2.3. <i>Caractéristiques familiales</i> .....	66
2.4. <i>Conclusions de la deuxième partie</i> .....	67
<b>III. PRATIQUES DE TRAVAIL À DISTANCE ET MEDIATISÉ : QUELLES CONSÉQUENCES POUR LE TRAVAILLEUR ?</b> .....	69
1. Vie privée et vie professionnelle : équilibre dans le cas du travail à distance .....	70
1.1. <i>Une flexibilité spatiale et surtout temporelle au service de la vie privée</i> .....	71
1.2. <i>Une joignabilité de tous les instants problématique : le cas du travail en débordement et du travail supplémentaire</i> .....	73
2. Travail à distance utilisant les technologies et rapport envers l'organisation.....	76
2.1. <i>Engagement et implication envers l'organisation</i> .....	76
2.2. <i>Reconnaissance professionnelle perçue</i> .....	80
3. Santé, qualité de vie, TIC et travail à distance .....	85
3.1. <i>Situations de travail distant, informel et médiatisé et santé des travailleurs</i> .....	85
3.2. <i>Usage des technologies et disponibilité permanente : vers une addiction aux technologies et à Internet ainsi qu'au travail plus prononcée ?</i> .....	89
4. Conclusion générale .....	93
<b>IV. CADRE D'ANALYSE ET ENJEUX DE LA RECHERCHE</b> .....	98
1. Problématisation : développement d'un modèle général de recherche .....	98
2. Objectifs scientifiques et pratiques de recherche.....	100
3. Choix méthodologiques : la méthode de recherche mixte .....	102
<b>CHAPITRE II (ENQUÊTE QUANTITATIVE : Études 1, 2 et 3 - Conséquences des pratiques du travail nomade, informel et médiatisé pour les travailleurs)</b> .....	105
Introduction .....	106
I. Présentation générale du cadre de l'enquête et des trois études .....	106
1. <i>Enjeux des trois études et mises en lien avec la revue de la littérature</i> .....	106
2. <i>Objectifs de recherche, modèle général et hypothèses</i> .....	109
3. <i>Méthodologie (déroulement du recueil de données, instrument de mesure)</i> .....	111
II. Résultats détaillés des trois études .....	116
1. <i>Étude 1 : approbation sociale perçue de l'entourage personnel, modalités du travail nomade, informel et médiatisé, et phénomènes d'addictions</i> .....	116
2. <i>Étude 2 : effets des modalités du travail nomade, informel et médiatisé sur l'implication envers l'organisation, la reconnaissance au travail perçue, et l'équilibre entre vie de travail et vie "hors travail"</i> .....	123
3. <i>Étude 3 : rôle de l'approbation sociale perçue professionnelle et effets des modalités du travail nomade, informel et médiatisé sur le rapport à l'organisation, les équilibres de vie et les phénomènes d'addiction</i> .....	135

III. Discussion générale.....	143
IV. Conclusion : limites et apports de l'enquête .....	149
<b>CHAPITRE III (ENQUÊTE QUALITATIVE : Identification des facteurs organisationnels impactant les pratiques de travail nomade, informel et médiatisé) .....</b>	<b>154</b>
Introduction .....	155
I. Présentation générale du cadre de l'enquête.....	155
1. Enjeux de l'étude et mises en lien avec la revue de la littérature .....	155
2. Objectifs de recherche, modèle général et hypothèses .....	156
3. Méthodologie (déroulement du recueil de données, instrument de mesure) .....	158
II. Résultats détaillés de l'enquête.....	161
1. Introduction contextuelle des participants et caractéristiques des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé .....	161
2. Examen des impacts des différents facteurs organisationnels (approbation, soutien organisationnel, réglementation et politiques incitatives) .....	167
III. Discussion générale.....	181
IV. Conclusion : limites et apports de l'enquête qualitative .....	187
<b>CONCLUSION GÉNÉRALE ET PERSPECTIVES .....</b>	<b>192</b>
Introduction .....	193
1. Synthèse des résultats des enquêtes quantitative et qualitative .....	193
1.1. Rappel de la problématique et du modèle général de recherche .....	193
1.2. Apports de la thèse et modélisation des résultats de la thèse .....	195
2. Limites, pistes d'approfondissements, et intérêts scientifiques et pratiques.....	201
<b>RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES .....</b>	<b>211</b>
<b>ANNEXES .....</b>	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>



# **INTRODUCTION GÉNÉRALE**

# **1. Transformation du contexte professionnel, généralisation des TIC et diminution de la centralité du travail**

Au cours des deux dernières décennies, le phénomène du travail à distance mobilisant les technologies de l'information et de la communication (ou TIC) a subi une croissance notable dans nos sociétés. Bien que plusieurs corps de métier aient toujours adopté des pratiques de travail hors des « bureaux officiels » de l'entreprise, l'intervention des outils technologiques pour réaliser un certain nombre de tâches de travail (rédaction de rapports, mails, appels téléphoniques, visio-conférences...), et en particulier des technologies considérées comme « nomades », est relativement récente. C'est en effet par le biais du phénomène d'automatisation que les rapports entre l'homme et le travail se sont modifiés au point de voir se développer aujourd'hui des activités dont la réalisation n'est plus limitée dans le temps ou au sein d'espaces spécifiques. Mais si l'usage d'outils est apparu très tôt dans le cadre des activités de production humaine (De Beaune, 2004), on observe toutefois que le recours aux technologies dites « informatiques », impliquant un traitement automatique de l'information, date du XX<sup>ème</sup> siècle, et notamment de la fin des années 1970, au cours desquelles se multiplie l'usage de machines à commandes numériques dans les entreprises (Louche, 2018). Le recours à ces machines permet une augmentation significative de la production, d'abord localisée dans le secteur industriel puis étendue par la suite à d'autres milieux, notamment le secteur des services, dont elles révolutionnent le fonctionnement (Louche, 2018). Les technologies qualifiées de « nomades », « mobiles » ou encore « frontières » (Bobillier-Chaumon, 2012), permettant la réalisation de tâches professionnelles à distance des organisations, ont émergé plus tardivement en lien avec l'apparition d'Internet dans les années 1990 et la possibilité de pouvoir maintenir le contact avec autrui à distance en temps réel. La généralisation de leur utilisation dans nos sociétés et les progrès technologiques ayant permis de réduire la taille de ces outils tout en augmentant leurs capacités de traitement de l'information, ont favorisé la mise en place de nouveaux modes d'organisation du travail au sein des entreprises, parmi lesquels le travail à distance, « hors les murs », ou encore le télétravail.

Il paraît important de préciser que la conception du travail subit un changement drastique dans le courant du XIX<sup>ème</sup> siècle en devenant un moyen pour l'être humain de s'affirmer en tant qu'individu et de façonner la nature par le biais des activités de travail. Bien que parfois critiqué (Marx), le travail est aussi glorifié pour les différents aspects qu'il recouvre, parmi lesquels la structuration du temps des individus, mais aussi de la vie sociale (Jahoda, 1982 ; Méda, 1995). Néanmoins, au cours des années 80, on observe une chute significative de

la valeur travail et une diminution importante de sa centralité (Gorz, 1998). Cette dernière peut être envisagée et définie comme étant la conception que le travail est un « *facteur central de vie subjective et collective* » (Deranty, 2013, p. 10). En effet, elle présuppose que le travail agit sur la formation de l'identité et le développement des capacités telles que l'apprentissage cognitif ou encore le développement moral, mais aussi sur le maintien des relations sociales ainsi que la vie politique d'une société (Deranty, 2013).

L'origine de ce déclin a été attribuée à plusieurs facteurs liés aux évolutions de nos sociétés vers le stade post-industriel puis moderne. Le modèle « d'idéologie du travail » (Deranty, 2013, p. 20) propre aux sociétés d'après-guerre, peut s'expliquer dans ce contexte par l'importance donnée aux activités de production pour reconstruire des pays ravagés par les combats et permettre aux individus de reprendre le contrôle de leurs existences. Toutefois, le dépassement de cette période, associée au renouveau économique et sociétal rendu possible par la fin des conflits, ont rapidement rendu obsolète cette même idéologie du travail. En particulier, des éléments tels que l'apparition de modes de production alternatifs, l'émergence des nouvelles technologies (NTIC : Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication) et de nouvelles structures professionnelles, ou encore de nouvelles façons de construire des relations sociales, sont à considérer dans la diminution de la centralité au travail. Louche (2018) propose d'analyser les effets de deux grands facteurs en particulier :

### *1. Le changement de contexte*

Le développement de la mondialisation de l'économie, renforcé par les nouvelles technologies, les transports internationaux et des décisions politiques et économiques tels que l'accord du Gatt en 1947 visant à réduire les contraintes aux échanges commerciaux et notamment les droits de douane, a entraîné la mise en place d'un marché des biens, des services, de la main d'œuvre et des capitaux où les frontières entre les pays sont quasi-inexistantes. L'internationalisation de la production et le développement des multinationales et organisations virtuelles ont renforcé la concurrence entre les entreprises, entraîné des nécessités pour ces dernières de réduire les coûts de production par le biais de l'externalisation de plusieurs fonctions (comme la comptabilité), de délocalisations (pour une main d'œuvre moins chère) et d'une recherche de flexibilité dans l'emploi (contrats courts, polyvalence du personnel, production en flux tendus...). En complément, la généralisation du recours aux TIC et aux NTIC (Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication) au sein des organisations,

couplée au passage à la société postindustrielle<sup>1</sup> a considérablement contribué à la transformation du monde professionnel et à l'apparition de nouveaux modes de travail.

## 2. *Les transformations du travail*

On observe à la fin des années 1980 une tendance à la hausse de l'autonomie des salariés, qui augmente notamment avec le niveau de qualification, mais aussi grâce aux technologies et à des politiques spécifiques de gestion des ressources humaines (Paugam, 2000). Pour Zarifian (1999), l'autonomie est plus particulièrement développée en lien avec des contextes de travail où les aléas et les imprévus se multiplient (exigences des clients, pannes...) : les salariés sont de plus en plus nombreux à interrompre leur travail en fonction des conditions de production, par exemple pour passer d'une tâche à une autre (Alvaga et Vinck, 2015). Cette autonomie semble également s'accroître pour pallier les difficultés liées à l'intensification du travail : les cadences de production augmentent, ainsi que les pressions de l'urgence en cas de pannes et les contraintes contradictoires (provenant de sources multiples : les collègues, la direction, les clients, mais aussi les machines et outils technologiques mobilisés).

Enfin, on remarque une prise de distance des salariés par rapport à la notion de travail. Celui-ci devient de plus en plus abstrait (notamment en raison du développement d'interfaces, de logiciels et d'outils entre le salarié et la machine) et nécessite des requalifications régulières pour que les individus puissent conserver leurs postes. La précarité de l'emploi augmente, avec une hausse d'occupations de contrats discontinus (CDD, intérimaire, stages, temps partiel...) et du taux de chômage, en particulier pour les femmes, les jeunes et les salariés non qualifiés. De même, on assiste à une croissance de la pénibilité au travail (postures pénibles, mouvements douloureux ou sources de fatigue). L'ensemble de ces éléments participent à la dégradation de la centralité au travail et à la chute du modèle « d'idéologie du travail » mentionné par Deranty (2013).

---

<sup>1</sup> Définie comme étant « *une société dans laquelle plus de la moitié des salariés travaillent dans le secteur des services* », Louche, 2018, p. 26

## **2. Émergence et multiplication des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé (PT-NIM)**

Nos sociétés modernes sont par conséquent marquées par un affaiblissement de la valeur Travail telle qu'elle avait été pensée au cours de la période d'après-guerre. Cette décroissance est renforcée par un contexte de mondialisation provoquant une disparition des frontières entre les pays ainsi qu'au sein des pays eux-mêmes, la production pouvant désormais être plus facilement contrôlée à distance. S'y ajoute l'intégration de plus en plus importante des TIC dans le cadre professionnel et qui favorise les transformations du travail : les activités sont désormais caractérisées par une hausse de l'autonomie des salariés, une demande de flexibilité rendue d'autant plus nécessaire par une volonté de gestion optimale des urgences, ainsi qu'une intensification du travail et une augmentation de la précarité et de la pénibilité dans l'emploi. Dans ce contexte particulier, où la concurrence est extrêmement forte, les entreprises sont donc poussées à développer de nouvelles solutions et modes de travail leur permettant de maintenir leur production et potentiellement de l'augmenter tout en prenant en compte les difficultés évoquées précédemment. Les pratiques de travail distant et médiatisé, en proposant la réalisation de tâches professionnelles par le biais des technologies « hors les murs » des entreprises, représentent de ce fait un moyen intéressant pour les organisations de préserver leurs objectifs de production tout en répondant aux problématiques propres au contexte de travail moderne.

Nous entendons par « pratiques de travail distant et médiatisé » toute activité professionnelle impliquant la réalisation de tâches de travail en dehors des locaux d'une entreprise, via le recours aux TIC et notamment par le biais d'Internet. Les tâches effectuées peuvent être de natures très diverses, comprenant entre autres la gestion d'emails, des appels téléphoniques, la mise en place de visioconférences en passant par la rédaction de documents. De par leurs caractéristiques de réalisation matérielles, les pratiques de travail distant et médiatisé peuvent donc recouvrir une grande variété de situations professionnelles et de modalités à de multiples points de vue (Bourhis et Landry, 2002) : elles peuvent en effet être réalisées au domicile des travailleurs et travailleuses concernés, potentiellement de façon exclusive, ou bien être partagées entre différents espaces et l'entreprise de rattachement des salariés. Elles regroupent également des pratiques parfois très diversifiées sur le spectre temporel. Ainsi, certaines de ces pratiques peuvent être régulières et s'apparenter à des journées de travail considérées comme « traditionnelles », avec des horaires fixes s'étendant sur une

journée de sept ou huit heures, tandis que d'autres présenteront une organisation beaucoup plus aléatoire. De même, elles peuvent être ou non reconnues par les employeurs au travers d'une contractualisation formelle établie avec les salariés. La présence de cette contractualisation peut par ailleurs définir l'adoption de certaines modalités spatiales, matérielles ou encore temporelles par les individus dans le cadre de leurs pratiques de travail, et constituer au passage un encadrement éventuellement protecteur de ces activités professionnelles, plus spécifiquement en cas d'accidents de travail et de conflits avec l'organisation. L'agencement de ces différentes caractéristiques donne donc lieu à un vaste champ de pratiques professionnelles, ayant par ailleurs fait l'objet de nombreuses catégorisations visant à améliorer la compréhension de leur structure au fil de leur développement (Qvortrup, 1998 ; Peters, Tjidens et Wetzels, 2004 ; Camps, 2008 ; Bobillier-Chaumont, Brangier et Fadier, 2014 ; Messenger et Gschwind, 2016).

Il est à noter que les pratiques de travail distant et médiatisé peuvent être rencontrées, dans la littérature de même qu'au sein des organisations, sous la terminologie de « télétravail ». La description proposée par Vivas (1997) définit le télétravail comme un type d'organisation de travail effectué « *à distance, c'est-à-dire en dehors des abords immédiats de l'endroit où le résultat de ce travail est attendu [...] au moyen de l'outil informatique et/ou des outils de télécommunication [...]* » (Louche, 2018, p. 203). Le télétravail peut par ailleurs prendre plusieurs formes, parmi lesquelles le télétravail à domicile, nomade (ou nomadisme), en télécentres, en réseau ou télépendulaires (Louche, 2018).

Comme nous le signalions en début de cette introduction, les activités de travail réalisées à distance sont présentes depuis un certain temps dans nos sociétés, mais celles-ci n'étaient jusqu'alors pas effectuées par le biais des TIC et n'impliquaient pas toujours un rattachement à une entreprise donnée ainsi que nous l'entendons dans le cas des pratiques de travail distant et médiatisé (à l'instar par exemples de certaines activités telles que la couture, qui pouvait et peut encore être réalisée au domicile des salariés). La diminution de la centralité du travail couplée aux changements qui ont marqué le monde du travail et la société en général, sont concomitantes au développement des pratiques de travail délocalisé via les technologies. Relativement peu présentes dans les années 90 (environ 6 % de la population active), elles subissent néanmoins une augmentation continue, en particulier dans les pays du nord où les taux de télétravail s'élèvent jusqu'à 17 % (Camps, 2006). Cet état de fait a notamment poussé les entreprises à mettre en place des mesures pour encadrer ces pratiques : en 2005, la signature d'un accord interprofessionnel entraîne l'apparition de 69 accords d'entreprises au sein d'une grande variété

de secteurs d'activité (comptant entre autres Axa, la BNP, Michelin, Bouygues ou encore Air France).

À première vue, la multiplication des pratiques de travail distant et médiatisé paraît donc soutenir la présence de plusieurs avantages attribués à ces pratiques, confirmés par des travaux sur le sujet. Elles permettent tout d'abord de pouvoir dynamiser des territoires relativement isolés en y implantant des activités de travail (Morel-A-Lhuissier, 2007 ; Louche 2018) : c'est le cas notamment des régions montagneuses, pouvant être difficiles d'accès. Les caractéristiques de ces pratiques contribuent ensuite à favoriser l'insertion professionnelle de salariés présentant un handicap, mais aussi de pouvoir maintenir dans l'emploi des travailleurs en difficulté ou âgés. D'un point de vue environnemental, la réduction des déplacements domicile-travail impliquée par le télétravail entraîne une diminution de la pollution, du stress et des coûts financiers générés par ces trajets. Plusieurs études témoignent également du fait que les salariés apprécient de disposer d'une plus grande liberté et autonomie dans leur travail, ce qui confirme la tendance observée à ce propos en lien avec la baisse de la centralité du travail. L'augmentation de l'autonomie facilite la régulation de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, les individus étant plus disponibles pour les activités et relations familiales (Maruyama et al., 2009). Le travail à distance a également fait ses preuves en matière de productivité, puisque plusieurs études rendent compte d'une hausse allant de 10 à 30 % (Ollivier, 2017). Cependant, en parallèle, d'autres travaux démontrent l'apparition de conséquences délétères du travail distant et médiatisé pour les salariés. Ces incidences se traduisent essentiellement dans la littérature selon trois axes principaux : un impact sur les relations professionnelles, des risques pour la santé physique et psychique des individus de même que leur qualité de vie, et enfin des effets de fragilisation de l'équilibre entre vie de travail et vie « hors travail ».

Plusieurs auteurs constatent effectivement une augmentation des risques de fragmentation du collectif de travail et surtout d'isolement social (Lancry et al., 2000 ; Taskin et Devos, 2005 ; Bernard, 2011 ; Hannif, Cox et Fernando, 2014). La séparation physique d'avec les autres de la sphère professionnelle semble impliquer une séparation psychologique et un sentiment d'exclusion (Golden et al., 2008), tandis que des études complémentaires mettent en lumière le développement d'un sentiment de solitude et d'isolement professionnel, mais aussi un manque d'interactions spontanées ou informelles avec les collègues dans le cas de pratiques de travail « hors les murs » (Baruch, 2000 ; Brown et O'Hara, 2003 ; Vayre et Pignault, 2014). En outre, le travail distant et médiatisé paraît influencer le rapport à l'entreprise des salariés et

l'identification de ces derniers à l'entreprise : la séparation physique d'avec le lieu de travail entraîne une diminution de l'attachement et du sentiment d'appartenance des salariés à leur organisation, ceux-ci devenant plus indépendants (Hislop et Axtell, 2007 ; Golden, 2009). Des travaux ont notamment souligné que l'attachement et l'implication envers l'organisation des individus ayant des pratiques de travail distant et médiatisé étaient moins élevés chez les travailleurs se rendant moins souvent dans les locaux de leurs entreprises de rattachement (Hunton et Norman, 2010). Ces conclusions tendent par ailleurs à venir soutenir les résultats des études portant sur la diminution de la centralité du travail.

En outre, de nombreux travaux mentionnent une hausse du technostress en conséquence de l'usage des technologies dans le cadre des pratiques de travail distant et médiatisé, pouvant notamment entraîner de la fatigue chronique, de l'apathie, des tensions musculaires, mais aussi des troubles de la concentration, de l'humeur, et des difficultés d'organisation, avec à terme le développement d'un épuisement professionnel (Metzger et Cléach, 2004 ; Taskin et Devos, 2005 ; Neveu et Triopon, 2012 ; Popma, 2013). D'autres travaux mettent en avant que l'utilisation des TIC, en favorisant l'extension et l'intensification du travail ainsi que l'augmentation des usages à des fins professionnelles en dehors des heures et des espaces habituels de travail, aboutit à des difficultés pour les salariés de se désengager de leur travail et constitue une source de stress, de détresse psychologique et d'anxiété (Colombier et al., 2007 ; Chesley, 2014). De par des interruptions dans le travail et des pauses moins fréquentes, le télétravail est de plus un facteur de risques de surtravail, d'addiction au travail et de stress professionnel (Sullivan et Lewis, 2001 ; Hill, Ferris et Mårtinson, 2003 ; Montreuil et Lippel, 2003 ; Metzger et Cléach, 2004). Cependant, d'autres études soulignent que les salariés travaillant à distance sont moins sujets aux maladies (Tavares, 2017), au stress lié aux trajets domicile-travail (Kurland et Bailey, 1999 ; Lasfargue et Fauconnier, 2018) et à la fatigue (Song et Gao, 2018).

Enfin, le recours aux outils technologiques tend à accentuer les mouvements de déploiement du travail dans la sphère privée, mais aussi le phénomène du travail en débordement (Delteil et Genin, 2004 ; Hislop et Axtell, 2011 ; Pauleen et al., 2015). Les cadres semblent tout particulièrement concernés par ces risques, leurs activités de travail étant effectivement plus susceptibles de dépasser les limites géographiques et temporelles du travail. Metzger et Cléach (2004) ont ainsi observé que l'organisation de travail chez les cadres englobait aussi la sphère de vie familiale, personnelle et sociale, et inversement. En conséquence, le travail distant et

médiatisé renforce l'émergence de conflits au sein de la cellule familiale, du stress dans la sphère privée et d'une perturbation des activités professionnelles (Metzger et Cléach, 2004 ; Hislop et Axtell, 2007). La réalisation du travail « hors les murs » des entreprises et via les technologies serait donc à l'origine de difficultés à trouver un équilibre entre le travail et le « hors travail ».

### **3. Développement, problématique et présentation du projet de recherche**

L'analyse des conséquences du travail distant et médiatisé nous permet de nous rendre compte que la littérature relative à ces pratiques professionnelles est prolifique : cependant, nous constatons à première vue deux points d'interrogations majeurs. D'une part, les résultats des études sont effectivement nombreux, mais semblent de ce fait parfois contradictoires dans leurs conclusions et diffus les uns des autres. D'autre part, les travaux paraissent se concentrer sur des thématiques relativement homogènes. Ils abordent effectivement en grande majorité les incidences des pratiques de travail délocalisé via les technologies, notamment en matière de santé psychologique (Popma, 2013) et d'équilibre entre vie de travail et vie hors travail (Hilbrecht et al., 2008 ; Maruyama, 2009), ou cherchent à catégoriser ces pratiques (Peters et al., 2004). L'étude de l'influence de ces pratiques sur le rapport des salariés à leur entreprise demeure en revanche beaucoup plus rare, notamment en matière d'éléments tels que la reconnaissance au travail. Il en est de même concernant les facteurs organisationnels et psychosociaux pouvant amener les individus à choisir le travail distant et médiatisé ainsi qu'à en structurer les modalités d'organisation matérielles (type de technologies mobilisées), spatiales (lieux « hors les murs » des entreprises fréquentés) ou encore temporelle (durée, moments de la journée, fréquence, intensité). Les travaux relatifs aux incidences du travail distant et médiatisé sur la santé tendent de plus à se concentrer sur le stress professionnel ou le syndrome de burnout.

En complément, les études sur les pratiques de travail délocalisé via les TIC paraissent essentiellement centrées sur des modalités matérielles, spatiales et temporelles spécifiques : les travaux sur le travail médiatisé à domicile sont ainsi très nombreux (Bourhis et Landry, 2002 ; Bobillier-Chaumont, 2003 ; Cleach et Metzger, 2004 ; Rey et Sitnikoff, 2006 ; Hislop et Axtell, 2007 ; Vayre, 2019). Or, les pratiques de travail distant et médiatisé comprennent des caractéristiques pouvant être très variées en termes de lieux fréquentés, de statuts de contractualisation ou de temporalités. De ce fait, les conclusions des travaux sur le sujet doivent

être replacées dans le contexte de ces modalités particulières : par exemple, les conséquences observées dans le cadre des études sur le télétravail formel à domicile sont valables pour ces deux modalités (« à domicile » et « formel »), mais pas nécessairement pour d'autres caractéristiques du travail distant et médiatisé jusqu'à ce que des travaux complémentaires le démontrent. En d'autres termes, la multiplicité des modalités du travail « hors les murs » des entreprises via les TIC, interroge la généralisation des conséquences abordées dans la littérature à l'ensemble de ces pratiques professionnelles. Plusieurs questions peuvent être posées sur la base de ces réflexions. Le travail réalisé dans plusieurs lieux, fragilise-t-il autant l'équilibre entre vie privée et vie de travail que le travail effectué uniquement à domicile ? Existe-t-il des technologies mobilisées dans le cadre de ces pratiques plus susceptibles d'entraîner des effets délétères pour la santé des salariés ? Le statut de non-contractualisation de ces activités de travail représente-t-il un frein potentiel dans la construction du rapport à l'organisation des individus ?

Ces questionnements sont d'autant plus présents que les études sur le travail distant et médiatisé tendent à se pencher sur un nombre réduit de modalités. Or, l'évolution des espaces de travail et le développement de politiques relatives au télétravail en France (ordonnance Macron de septembre 2017) favorisent l'émergence de modalités de travail de plus en plus nomades et informelles, au point de parler aujourd'hui d'une « culture nomade » (« nomadic culture », Chen et Nath, 2005). Et ce plus particulièrement depuis la crise sanitaire du coronavirus de mars 2020 ayant poussé les entreprises à déployer des solutions alternatives de travail pour maintenir la production (Frimousse et Peretti, 2020). Ces pratiques nomades sont caractérisées par la réalisation des activités professionnelles via les TIC (médiatisées) en dehors des locaux de l'entreprise de rattachement, à travers la mobilisation d'une pluralité d'espaces de travail « hors les murs » et la mobilité entre ces différents espaces. Non contractualisées avec l'employeur (et donc informelles), elles peuvent être réalisées à n'importe quel moment de la journée et peuvent varier dans leur durée. Vraisemblablement plus répandues dans le monde professionnel que les pratiques de travail limitées à un unique espace (Coutrot, 2004 ; Bernard, 2011 ; Épitalon, 2017), elles font néanmoins l'objet de peu de travaux de recherche.

Ces questions et observations ont ainsi encouragé la mise en place d'un travail de thèse visant à identifier les processus psychosociaux en jeu dans le déploiement des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé. Nous souhaitons en particulier mettre à l'épreuve un modèle général de recherche permettant d'analyser :

- 1) les effets de facteurs organisationnels (approbation sociale perçue de l'entourage personnel et professionnel des salariés, normes d'usages et de pratiques, politiques incitatives) sur les diverses modalités des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé (technologies mobilisées, lieux fréquentés dédiés ou non dédiés au travail, organisation temporelle : en horaires habituels ou en débordement, régularité et durée) ainsi que
- 2) les incidences de ces modalités de travail (i) en matière de rapport à l'organisation des salariés (implication envers l'organisation, reconnaissance au travail, sentiment d'efficacité dans l'emploi), (ii) d'équilibre perçu entre vie de travail et vie « hors travail » (interface perçue entre vie privée et vie professionnelle et satisfaction à l'égard des équilibres de vie), et (iii) de perceptions de la santé psychologique et de la qualité de vie (épuisement professionnel, addiction au travail et addiction à Internet).

Ce travail de thèse a pour objectifs d'une part d'étayer la littérature scientifique dans le domaine (apport de nouvelles connaissances, caractérisation de manière précise des modalités de pratiques de travail peu étudiées, compréhension des phénomènes à l'oeuvre dans la mise en place de ces pratiques et évaluation de leurs conséquences pour les salariés). Il vise d'autre part à produire et à diffuser des connaissances dans le domaine de la psychologie du Travail et des Organisations afin de permettre aux différents acteurs au sein des organisations, de développer des dispositifs d'accompagnement, des modes spécifiques de management et des pratiques professionnelles favorisant une mise en œuvre réussie des formes de travail médiatisé et délocalisé (St Onge et al., 2000 ; Golden et al., 2008 ; Montreuil et Lippel, 2003 ; Taskin, 2010), y compris informel. Les processus examinés (implication organisationnelle, équilibre travail-hors travail) ont en effet été reconnus comme des facteurs de performance et de santé, notamment chez les travailleurs à distance (Montreuil et Lippel, 2003 ; Golden et al., 2008 ; Hunton et Norman, 2010).

Ce document de thèse est divisé en deux grandes parties : la première correspond au versant théorique de notre travail de recherche, et la seconde à son aspect d'analyse de terrain. Le premier chapitre de cette thèse est par conséquent consacré à une revue de la littérature concernant les pratiques de travail distant et médiatisé. Nous y abordons tout d'abord l'intégration des technologies dans le cadre professionnel et la façon dont ces dernières ont contribué au développement du travail délocalisé, pour lequel nous proposerons différentes

catégorisations sur la base de travaux antérieurs. Nous étudions ensuite le cadre juridique du travail distant et médiatisé et son installation dans les entreprises, plus particulièrement au travers de la culture organisationnelle. Nous verrons également en quoi, certains éléments de cette même culture d'entreprise sont à même de jouer un rôle dans le déploiement (ou non) de certaines modalités de pratiques de travail distant et médiatisé. Ces éléments seront appelés « facteurs organisationnels et relationnels » pour davantage de clarté. Enfin, est présentée une synthèse des travaux ayant examiné les conséquences du travail « hors les murs » des entreprises via les technologies en suivant les trois points présentés antérieurement au cours de cette introduction (réquilibre entre vie de travail et vie « hors travail », rapport à l'organisation et santé des travailleurs).

Nous préciserons en détail à la fin du premier chapitre le cadre d'analyse, ainsi que les enjeux et objectifs des études réalisées auprès de travailleuses et travailleurs. Nous présenterons par la même occasion le modèle général de recherche introduit précédemment, accompagné de ses hypothèses.

Les deuxième et troisième chapitres traiteront des études déployées pour mettre à l'épreuve notre modèle général de recherche. Chacun des chapitres fera l'objet d'une description de la méthodologie mobilisée et des hypothèses testées, puis des résultats obtenus.

Viendront enfin une discussion et une conclusion résumant les apports théoriques et pratiques de ce travail de thèse et suggérant des possibilités d'approfondissement pour des études futures.



# **CHAPITRE I (*CONTEXTE THÉORIQUE*)**

# I. TECHNOLOGIES NUMÉRIQUES ET TRAVAIL HORS LES MURS

Comme souligné au cours de notre introduction, la place prise dans nos sociétés actuelles par les technologies est devenue de plus en plus importante au fil du développement des possibilités qu'elles offrent aux individus. Si les progrès dans le domaine ont effectivement entraîné des modifications dans nos habitudes de vie, personnelle comme professionnelle, en favorisant dans ce dernier cas l'émergence de nouvelles formes de travail et même de nouvelles professions, il convient toutefois d'indiquer que la notion de « technologies », ou de « TIC », regroupe aujourd'hui un ensemble particulièrement vaste d'outils aux fonctions parfois très différentes. Ils vont être donc plus ou moins adaptés aux contextes dans lesquels ils sont susceptibles d'être mobilisés. Qui plus est, les usages ont évolué avec les années, et avec l'extension des capacités des outils technologiques. Ainsi, de quelle façon les individus sont-ils amenés à utiliser les technologies numériques aujourd'hui dans leur vie professionnelle ? Comment, dans le monde du travail actuel, ces technologies se sont-elles répandues, et comment sont-elles utilisées et différenciées ? Plus spécifiquement, certaines technologies sont-elles plus à même d'engendrer la mise en place de formes de travail délocalisées, « hors les murs » d'entreprises de rattachement et réalisées au sein de lieux plus diversifiés, et si oui, de quelle manière ?

Il nous paraît également central dans le cadre de ce travail de recherche de revenir sur ce que nous entendons exactement par l'expression « travail à distance ». Les situations de travail nomade informelles et médiatisées par les TIC s'inscrivent effectivement au sein d'une large « famille » de formes de travail impliquant la réalisation de tâches professionnelles en dehors des locaux officiels des entreprises. Mais la distinction entre les différentes formes existantes n'est pas toujours aisée à établir, du fait de nombreuses modalités communes entre ces situations (types de technologies utilisées, types de lieux fréquentés, temporalités, etc.). Dans ces conditions, et afin de pouvoir définir et isoler très nettement notre objet d'étude, dans le but d'éviter toute confusion avec d'autres configurations de travail « hors les murs », nous avons jugé pertinent d'effectuer un état des lieux de la littérature sur le sujet.

Deux parties ayant pour objectif d'apporter des éléments de réponses et de précisions aux interrogations ci-dessous composeront donc notre premier chapitre. La première partie, consacrée aux technologies, s'efforcera de tracer un historique succinct de leur avènement dans

nos sociétés modernes et plus précisément dans le monde du travail, tout en réalisant un bref inventaire de ces outils et en évoquant les usages les plus répandus de nos jours, ainsi que leurs impacts en termes de modification des activités professionnelles, par le biais de l'étude du lien entre technologies et travail à distance. Dans un second temps, nous nous concentrerons sur les situations de travail réalisées « hors les murs » des entreprises. Nous verrons notamment de quelle façon ces pratiques ont été régulées, codifiées et classées au travers des définitions proposées par plusieurs auteurs ainsi que par des organismes rattachés au travail. Nous en profiterons également pour réaliser une synthèse des catégorisations de ces formes de travail, en insistant sur l'aspect contractuel vs non-contractuel de certaines d'entre elles.

## **1. Technologies et transformation de l'activité professionnelle**

### *1.1. Les Technologies de l'Information et de la Communication : historique, définition et usages actuels*

La première utilisation au sein du monde de la recherche du terme TIC, en anglais ICT (« Information and Communication Technology »), remonte aux années 1980 (Melody, 1986), mais c'est au cours des années 1990, avec l'utilisation d'Internet et le développement du World Wide Web que l'utilisation des TIC se généralise véritablement dans les organisations et se répand à tous les niveaux des entreprises (Bobillier-Chaumont, 2003). Apparaît alors toute une gamme d'outils aux fonctionnalités variées, dont les usages s'adaptent aux besoins des travailleurs, et qui touche tous les secteurs d'activités des entreprises apportant d'importantes modifications à la gestion du travail au quotidien, notamment en termes d'autonomie vis-à-vis des tâches de travail, de relations professionnelles ou encore de contrôle et de régulation des activités.

Nous retiendrons comme définition des TIC celle donnée par Bobillier-Chaumont, Brangier et Fadier en 2014 : ces derniers décrivent les technologies de l'information et de la communication comme « *l'ensemble des outils et des ressources qui permettent de recevoir, d'émettre, de stocker, d'échanger et de traiter différentes informations et connaissances entre les individus.* » (p. 2). La définition même de l'acronyme de « TIC » est encore débattue, et on retrouve parfois dans la littérature l'abréviation NTIC (le N signifiant « Nouvelles »). Or, il est important de noter que la distinction entre une technologie dite nouvelle et une technologie dite ancienne n'a pas encore été clairement établie.

Les premières TIC possédaient des capacités réduites et ne pouvaient souvent effectuer qu'une seule tâche ou n'étaient réservées qu'à une unique fonction, selon le principe par exemple de la calculatrice. Au fur et à mesure des années et des progrès techniques, les technologies ont commencé à pouvoir effectuer des tâches de plus en plus variées à partir d'un même support afin de s'adapter à la demande publique, qu'il soit question de stockage, de connexion ou encore de batterie. Les formats de plus en plus réduits des TIC symbolisent une rupture entre l'informatique dite « lourde », caractérisée par la taille imposante des premiers ordinateurs, et la « micro-informatique », apparue dans le courant des années 70 (Marquet, 2005). L'un des exemples les plus prégnants de cette fracture est celui des téléphones portables : au départ limités à la réception d'appels téléphoniques lors de leur apparition dans les années 2000, ils sont aujourd'hui, en tant que smartphones, capables d'effectuer un grand nombre d'opérations complexes allant de la calculatrice jusqu'à l'assistance de navigation (GPS), en passant par l'accès à Internet, la météo, le calendrier, à des jeux vidéo ou encore l'envoi de SMS. De ce fait, leur utilisation a considérablement augmenté : en France, en 2011, un quart des individus possédait un smartphone, alors qu'ils sont 73% en 2017 (enquête « Conditions de vie et aspirations des français », Baromètre du Numérique, 2017). Les transformations technologiques, issues des progrès dans le domaine et des besoins des consommateurs, font également évoluer ces derniers et remanient les habitudes en termes de communication. Le phénomène s'observe également avec les ordinateurs, qui sont privilégiés pour des activités professionnelles (Baromètre du Numérique, 2017).

### *1.2. TIC et travail : l'automatisation et la déspatialisation des tâches*

À l'image de l'introduction du taylorisme dans les entreprises (ou organisation scientifique du travail) ayant entraîné l'instauration du travail à la chaîne, les technologies ont petit à petit été intégrées aux tâches professionnelles, donnant naissance à des organisations de travail plus frénétiques comme le toyotisme, entièrement tourné vers une adaptabilité totale à la demande client (Askénazy et Gianella, 2000), ou encore le travail par projets (Ratier et Bézard, 2012).

D'après une enquête de l'INSEE en 2008, plus de 95 % des entreprises de 10 à 20 salariés avaient accès à Internet, alors qu'elles n'étaient que 77 % en 2003. En 2012, c'est 100 % des salariés en France au sein d'entreprises employant plus de 20 personnes qui y ont recours (CAS, 2012). Six entreprises sur dix possèdent désormais un site web. Les outils de conférences à

distance (visuels ou sonores) sont présents dans trois quarts des entreprises. Sur le lieu de travail, 56 % des salariés utilisent régulièrement un ordinateur et 40 % accèdent à Internet. L'enquête du Baromètre Numérique de 2017 met également en avant la tendance croissante des salariés à recourir aux technologies pour mener à bien leurs activités professionnelles : ainsi, en 2017, ils sont plus de 54 % des actifs à emploi à utiliser tous les jours un ordinateur sur le lieu de travail. La catégorie socio-professionnelle et l'âge influent tous les deux sur ce paramètre : les cadres et professions intellectuelles sont les plus nombreux à faire usage d'un ordinateur au travail. Le rapport de la DARES publié en juin 2018 et portant sur l'étude « Conditions de travail » de 2013, vient confirmer cette observation, signalant qu'en 2013 les cadres étaient plus de 90 % à être connectés.

Les TIC, en se diffusant progressivement dans les entreprises, ont été à l'origine de changements organisationnels conséquents, parmi lesquels l'apparition du système de production en « juste à temps » (Colombier, Martin et Pénard, 2007) ou encore du processus de Workflow (Bobillier-Chaumon, 2003). Les nouveaux modèles d'organisation du travail prenant en compte le recours aux TIC mettent en avant la relation client et la satisfaction de ce dernier. La consommation massive, dont dépend la production, devient centrale. De plus, outre la consommation du client, les TIC sont un moyen pour les entreprises de gérer le flux massif d'informations auxquelles elles parviennent à avoir accès (paradoxalement par le biais de ces technologies) : en effet, le nombre d'informations disponibles augmentant sans arrêt grâce aux capacités de communication de plus en plus développées des technologies, et les entreprises, pour parvenir à fonctionner et à prospérer, en viennent à les utiliser pour traiter et capitaliser ce savoir (Bobillier-Chaumont, 2003).

Ce sont par ailleurs les technologies qui, en se faisant une place dans les entreprises, vont entraîner des réorganisations en lien avec leur intégration ou, si celles-ci sont déjà en place, une accélération de ces dernières (Colombier et al., 2007). Dans un monde professionnel devenant de plus en plus concurrentiel et requérant de la part des organisations qu'elles soient sans cesse dans une démarche d'innovation, les technologies sont devenues le symbole d'une performance accrue et de gains de productivité. Plusieurs travaux soulignent en effet le caractère positif des TIC au sein des entreprises : elles favorisent une meilleure structuration du travail, rendent l'accès à l'information beaucoup plus rapide et précis, entraînent un gain de flexibilité en termes de temps de travail et une réduction des coûts associés à la capacité des TIC d'annuler les contraintes spatiales (Rey et Sitnikoff, 2004) et au développement par

conséquent du travail à distance, ainsi qu'une amélioration de la qualité du travail et de la performance salariée (Centre d'Analyse Stratégiques, 2012). Elles permettent notamment une plus grande flexibilité organisationnelle, tout en simplifiant la communication entre les différents niveaux hiérarchiques (Aghion et Tirole, 1997). Elles favorisent le développement de la polyvalence des salariés, en évitant la redondance des tâches et en leur offrant une plus grande autonomie de travail (Lindbeck et Snower, 1996, 2000 ; Greenan et Walkowiak, 2004 ; Caroli, Greenan et Guellec, 2001). Colombier et al. (2007) nous rappellent également que les technologies sont à l'origine des modifications temporelles de l'organisation du travail, puisqu'elles offrent en effet aux salariés, la possibilité de gérer eux même leurs horaires (Crifo, Diaye et Greenian, 2004 ; Gant, Ichniowski et Shaw, 2002). De ce fait, le travail avec les TIC génère pour les salariés une modification de leurs tâches de travail, souvent simplifiées, parfois devenant répétitives, mais aussi des changements en terme d'organisation temporelle et par-dessus tout spatiale.

En ce sens, l'INSEE souligne en 2008 (Enquête TIC) que l'introduction des nouvelles technologies a permis le développement de formes de travail beaucoup plus souples qu'auparavant, en particulier par le biais des technologies dites « frontières » (ordinateur portable, smartphone, GPS, clé 3G...), qui favorisent une disparition de l'écart entre vie privée et vie professionnelles (Bobillier-Chaumon, 2012). Plusieurs travaux ont mis en évidence que les progrès technologiques sont un moyen de passer outre les distances et de revoir les frontières spatiales des entreprises, avec une expansion des phénomènes de la délocalisation et la sous-traitance (Rey et Sitnikoff, 2004 ; Halford, 2005). Le travail n'est en effet plus confiné à un seul lieu où se retrouvent tous les salariés, mais peut au contraire s'étendre à une multitude d'endroits n'ayant a priori aucun lien les uns avec les autres et revêtant un nombre infini de rôles et de fonctions (publics, privés, dédiés ou non au travail, etc...). Pour Cascio et Montealegre (2016), le fait de pouvoir travailler n'importe où et n'importe quand, notamment grâce au recours aux technologies, qu'il s'agisse d'un lieu réel ou d'un espace virtuel, a représenté un changement drastique dans l'organisation du travail humain.

### *1.3. Conclusions de la première partie*

Ainsi que nous aurons pu le voir tout au long de cette première partie, le recours aux outils technologiques, ou TIC, dans le cadre des activités professionnelles demeure un phénomène encore relativement récent. L'apparition du World Wide Web a entraîné une révolution tant du domaine privé que professionnel, en favorisant la propagation d'une grande

variété d'outils technologiques aux fonctions de plus en plus variées (Bobillier-Chaumon, 2003), visant la réalisation de tâches de travail pouvant être jugées comme étant moins dirigées vers l'extérieur des entreprises, telle que la rédaction de documents spécifiques, mais aussi plus généralement la communication entre les salariés ou encore leur formation. Il paraît de ce fait d'autant plus compréhensible que les définitions des TIC proposées par plusieurs auteurs (Bobillier-Chaumon, Brangier et Fadier, 2014 ; ARCEP, 2004) les relient à la notion très large du traitement et de la transmission de l'information par et entre les individus. La diversification et surtout la multiplication des tâches pouvant être effectuées grâce aux technologies a entraîné des changements dans les usages quotidiens que ce soit au ou hors du travail, renforçant l'idée que l'être humain tend à s'adapter tout autant aux TIC que celles-ci sont adaptées à lui. L'évolution rapide et remarquable des technologies, parallèle à la montée en puissance de la société de consommation dont elle sert les intérêts en permettant aux individus d'accéder très facilement à l'information, a également favorisé une dissémination de ces outils dans la quasi-totalité des secteurs d'activité et auprès d'une incroyable diversité de métiers. Elle est aussi source de création d'emplois spécifiques aux technologies, de par leurs usages et/ou en accélérant la mise en place d'organisations du travail particulières.

Mais l'exemple le plus évident des transformations apportées par les technologies aux organisations s'observe au travers de la croissance des pratiques de travail à distance, ou de télétravail (dont l'étymologie désigne tout simplement le « travail à distance »), qui implique de pouvoir mener à bien son activité professionnelle n'importe où et n'importe quand, à l'aide des technologies numériques (Taskin, 2006). En 2005, Chen et Nath viennent affirmer que ce sont les progrès technologiques qui ont rendu possible la délocalisation de l'espace de travail sous une forme virtuelle, et que le nombre de télétravailleurs aux États-Unis avait ainsi doublé depuis le début des années 2000. Bien que les chiffres soient importants (8 à 19,6 millions de télétravailleurs aux USA en l'an 2000 selon Bourhis et Landry, 2002), on remarque toutefois que 92% des employeurs pointent du doigt les réserves des managers intermédiaires comme premier frein au développement du travail à distance (synthèse du rapport de Greenworking et Eworky, mai 2012). En France, les premiers chiffres connus à propos du télétravail datent de 1988 (1000 télétravailleurs, Centre d'Analyses Stratégiques, 2009). Ces situations de travail ne sont plus atypiques, elles sont actuellement en pleine expansion et font l'objet de la seconde sous-partie de notre premier chapitre.

## 2. Travail à distance utilisant les technologies : télétravail et travail nomade

### 2.1. Conceptualisation du travail à distance et ses différentes formes : organisation matérielle, temporelle et spatiale

Comme nous l'avons vu précédemment, la notion de travail à distance est rattachée d'un point de vue étymologique à celle de « télétravail » (Camps, 2008), en anglais « telework » ou « telecommuting » (expression davantage utilisée aux États-Unis, Algrari, 2017). On le nomme aussi « travail mobile » (Centres d'Analyses Stratégiques, 2009). Il est largement sous-tendu par l'utilisation des TIC (Bobillier-Chaumont, 2003 ; Rey et Sitnikoff, 2004 ; Qvortrup, 1998 ; Taskin, 2006) qui permettent aux travailleurs d'effectuer leurs tâches habituelles de travail en tout lieu et en tout temps (Taskin, 2006).

La toute première apparition du concept remonte à 1975 et aux travaux de Nilles (Garett et Danzinger, 2007) et de Pinsonneault et Boisvert (1996), qui définissaient alors le télétravail comme « *tout travail intellectuel effectué hors du cadre spatio-temporel traditionnel par un membre d'une organisation* » (Bourhis et Landry, 2002). Sa définition au sens strict par le dictionnaire français Larousse (janvier 2018) intègre la notion de recours aux technologies (« *activité professionnelle exercée à distance de l'employeur grâce à l'utilisation de la télématique* »). Tremblay (2001) le qualifie également de « *travail effectué à distance, qui utilise les progrès technologiques et qui consiste à ne plus être présent en permanence (en tout ou en partie) dans une entreprise et à exercer une activité professionnelle (en tout ou en partie) ailleurs (au domicile, chez un client, dans sa voiture, dans un bureau satellite...) en se servant d'outils informatiques et de télécommunications* » (p. 9). Pour la Commission Européenne, le télétravail est une « *méthode d'organisation et/ou de réalisation du travail dans laquelle la part la plus significative du temps de travail d'un employé s'effectue à l'extérieur des locaux de l'entreprise ou du lieu où le résultat de ce travail est délivré – au moyen des technologies d'information et de transmission de données (en particulier internet)* » (Cragues, 2003). Cependant, les travaux sur le sujet augmentant, le nombre de définitions est lui aussi devenu important et pour le moment, aucune ne fait véritablement consensus (Shin et al., 2000 ; Bourhis et Landry, 2002 ; Garrett et Danzinger, 2007). En synthétisant néanmoins les définitions établies par des études antérieures, nous pouvons établir que le télétravail rassemble toutes les tâches professionnelles menées à bien par des travailleurs, à distance des entreprises auxquels ils sont rattachés (le plus souvent par un contrat de travail, nous verrons par la suite que ce n'est toutefois

pas toujours le cas), et par le biais des technologies mobiles telles que les ordinateurs portables, les téléphones portables, mais aussi des dispositifs plus récents, à l'instar des tablettes.

Certains auteurs estiment que le télétravail est nécessairement contractuel ou formel, c'est-à-dire reconnu explicitement comme organisation de travail par l'employeur, et que par le biais des technologies, le lieu de travail est séparé à au moins 20 % du lieu de l'employeur (Ballarin et Beliën, 1995). Bourhis et Landry (2002) signalent pour leur part que le télétravail formel implique que les conditions de réalisation du télétravail soient « *encadrées par une politique interne de télétravail* » (p. 2), en d'autres termes que sa mise en pratique soit régie par l'entreprise. À l'inverse, ils définissent le télétravail informel par le fait que l'individu décide lui-même de ses conditions de télétravail, autrement dit des lieux, moments et durée pendant lesquels il sera amené à travailler à distance. Sur la base d'une synthèse des travaux relatifs au télétravail et à ses différentes caractéristiques, Vayre (2019) confirme les distinctions faites par les auteurs entre télétravail informel, aussi dit « gris », et pratiques formelles, ainsi que la mise en lien du télétravail informel avec des pratiques qualifiées de travail « supplémentaire » (Ojala, 2011).

## 2.2. *Identification et classification des formes de travail à distance*

Ainsi que nous l'avons vu plus haut, la tentative des enquêtes menées sur le travail à distance de proposer des résultats chiffrés sur le nombre de télétravailleurs, en Europe et pour l'ensemble des continents, est rendue complexe de par les difficultés à distinguer clairement les différentes formes potentiellement prises par cette pratique professionnelle. Dans la majorité des études que nous avons citées, le télétravail est essentiellement rattaché à la notion de travail à domicile. Or, nous avons également vu que dans le cadre des travaux portés par le cabinet Morar Consulting en 2017 et des études citées dix ans plus tôt par Morel-Al-Lhuissier (2007) dans son rapport ministériel sur le télétravail et le travail mobile, les chiffres subissaient une augmentation impressionnante, dès lors que l'on cessait de considérer le travail à distance comme uniquement réservé à sa modalité effectué au domicile.

En 2002, Bourhis et Landry, sur la base de divers travaux portant sur le télétravail, énumèrent quatre caractéristiques principales de cette pratique, que nous sommes venus étayer avec notre propre revue de la littérature. Les différences observées dans les définitions données soulignent l'absence d'accord absolu concernant le concept de télétravail et en particulier, ses caractéristiques.

Dans un premier temps, les activités de télétravail peuvent être soit limitées à un seul espace spécifique (généralement le domicile, Tietze et Musson, 2004 ; Hunton, 2005 ; Rey et Sitnikoff, 2006), soit réparties entre plusieurs lieux différents (Shin, Sawy, Sheng et Higa, 2000 ; Tremblay, 2001 ; Cleach et Metzger, 2004 ; Hill, Ferris et Mårtinson, 2003 ; Hislop et Axtell, 2007 ; Hunton et Norman, 2010). Elles incluent également une vaste diversité de temps de travail, parmi lesquels plusieurs études distinguent des pratiques réalisées à temps plein, à temps partiel, mais aussi de manière occasionnelle, ou en dehors des horaires de travail habituels, par exemple durant les weekends ou en soirée (Metzger, 2009 ; Taskin et Devos, 2005 ; Taskin, 2010)

Dans un second temps, il apparaît que le recours aux TIC entraîne une singularisation de la pratique de télétravail au regard d'autres activités plus anciennes pouvant être réalisées « hors les murs » des entreprises (Bobillier-Chaumont, 2003 ; Morel-Al-Lhuissier, 2007 ; Taskin 2006 ; Garrett et Danzinger, 2007 ; Golden, 2009 ; Haddon et Silverstone, 1996 ; Haddon et Brynin, 2005 ; Halford, 2005 ; Taskin et Edwards, 2007). Bourhis et Landry donnent notamment l'exemple de la couturière à domicile.

Les deux auteurs notent qu'une majorité des définitions du télétravail impliquent que le télétravailleur est salarié et donc rattaché à une entreprise. Néanmoins, d'autres approches n'incluent pas cette affiliation. On parle alors de travail formel ou informel (Bobillier-Chaumont, Brangier et Fadier, 2014 ; Taskin, 2006 ; Centre d'Analyses Stratégiques, 2009 ; Morel-Al-Lhuissier, 2007). Peters, Tjidens et Wetzels (2004) évoquent également l'existence du télétravail dit « freelance » ou indépendant, en opposition aux télétravailleurs salariés. Garrett et Danzinger (2007) ont proposé leur propre classification en isolant notamment le travail sur le terrain, créant ainsi deux nouvelles formes de télétravail : le télétravail mobile en cas de rattachement à l'entreprise et le télétravail mobile freelance pour les indépendants.

Enfin, le télétravail englobe également des pratiques informelles, c'est-à-dire du travail non contractualisé (Bobillier-Chaumont, Brangier et Fadier, 2014 ; Centre d'Analyses Stratégiques, 2009), dans le cadre d'horaires variables, soit pendant sa journée de travail (partir à midi du bureau pour terminer sa journée à la maison plutôt que dans l'entreprise) ou en prolongement de celle-ci (travail en débordement). Les situations de télétravail informel peuvent être définies comme ayant presque toutes les caractéristiques d'une situation de télétravail classique, sauf qu'elles ne respectent pas la formalisation des conditions d'exercice du télétravail, notamment dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à ce contrat : autrement dit, les conditions

de travail sont déterminées librement par le travail et l'employé, sans qu'elles soient fixées sur le contrat de travail ou un avenant ou encadrées par un accord collectif ou une chartre d'entreprise (rapport conjoint des partenaires sociaux sur le développement du télétravail et du travail à distance, mail 2017 ; Epitalon, 2017). On parle aussi de télétravail « gris » (Bernard, 2011). Il est intéressant de constater que cette pratique semble plus répandue que celle du télétravail formel : l'enquête Tour de France du Télétravail réalisée en 2012 estime effectivement qu'au moins 66% des télétravailleurs sont amenés à réaliser leurs activités professionnelles en dehors de leurs entreprises sans contractualisation spécifique ou demande explicite de l'entreprise. Une enquête de l'OBERGO, citée par Bernard (2011) conforte ces observations en indiquant que 82% des télétravailleurs déclarent qu'il n'y a pas d'accord dans leur entreprise au sujet de leur pratique professionnelle ou qu'ils ne savent pas s'il en existe un.

Il est important de noter que c'est l'association de ces différentes caractéristiques les unes aux autres qui est à l'origine de l'existence de plusieurs types de télétravail. Camps (2008) reconnaît ainsi trois formes de télétravail qu'elle qualifie de « basique » : à domicile (le travailleur exerce depuis chez lui, son matériel étant fourni par son employeur), en mode alterné ou télépendulaire (le poste alterne généralement entre deux lieux, à savoir l'entreprise et le domicile ou un télécentre ou bureau satellite, selon un rythme préétabli), et nomade (le lieu de travail n'est pas fixe, les tâches sont effectuées dans de multiples endroits différents, sans qu'il y ait de retour au bureau traditionnel).

D'autres travaux viennent appuyer ces catégories (Bobillier-Chaumont, Brangier et Fadier, 2014 ; Centre d'Analyses Stratégiques, 2009 ; Morel-Al-Lhuissier, 2007 ; Taskin, 2009 ; Messenger et Gschwind, 2016). Dans des travaux antérieurs, Devillers (2003) met pour sa part en avant, dans le cadre du télétravail à domicile, trois organisations spatiales : permanent (plus de 90 % du temps de travail à domicile), alterné (entre 20 et 90 % du temps de travail à domicile) et occasionnel (moins de 20 % du temps de travail à domicile). Garrett et Dazinger (2007) évoquent pour leur part la classification de Peters, Tjidens et Wetzels (2004), qui distingue trois types de télétravail contractuel en fonction des lieux où sont réalisées les activités professionnelles (entreprise, domicile, ou bien domicile, bureau et terrain associés).

Vayre (2019) identifie enfin quatre grandes catégories de télétravail se basant sur une synthèse des travaux antérieurs dans le domaine : (1) au domicile à temps plein ou permanent, (2) au domicile en alternance, pendulaire ou à temps partiel (nécessitant au moins une journée de télétravail par semaine), (3) nomade ou mobile (combinant plusieurs lieux de travail et des

déplacements professionnels), (4) et pour finir dans des tiers-lieux conçus pour accueillir des pratiques de télétravail (par exemple, les espaces de coworking).

Plusieurs de ces classifications ne prennent cependant en compte que les activités dites « formelles » de télétravail. L'intégration de la non-contractualisation éventuelle de ces pratiques peut être en revanche identifiée dans d'autres classifications, qui distinguent télétravail formel et informel (DARES, 2004 ; Morel-Al-Lhuissier, 2007 ; Centre d'Analyses Stratégiques, 2009 ; rapport Greenworking et Eworky, 2012).

Pour certains auteurs, le télétravail non contractualisé ou informel, dit « télétravail gris », est davantage associé à la notion de « travail supplémentaire » vue précédemment, qui correspond aux activités professionnelles non comprises dans le temps de travail habituel (Ojala, 2011). Il est également rattaché au concept de « travail en débordement » (Lawson et al., 2014), qui implique une disparition des frontières entre les sphères de vie familiale, personnelle et professionnelle, au travers de la réalisation d'activités de travail durant des temporalités dédiées à la vie privée (week-ends, congés, soirées). Le télétravail ainsi que ces deux types d'organisation de travail s'inscrivent dans la dynamique des « new ways of working » (ou NWW), qui demandent aux salariés d'organiser leur travail de manière flexible, en choisissant eux-mêmes leurs lieux, temporalités et outils de travail (Demerouti et al., 2014).

La notion de « travailleur nomade » a fait l'objet de recherches en lien avec le travail mobile. Mark et Su (2010) l'ont notamment défini comme se déplaçant pour rencontrer des clients ou des associés commerciaux. Plus récemment, des études ont souligné des différences entre travail mobile et nomade, en arguant que les travailleurs nomades se distinguent par leur souhait et leur capacité à déplacer leur lieu de travail dans des endroits différents (de Carvalho et Gray, 2011), mais aussi par le fait qu'ils doivent être capables de maintenir un mode de vie nomade (Nash et al., 2020).

Les pratiques de travail nomade, informel et médiatisé que nous abordons dans notre thèse recouvrent des pratiques professionnelles similaires au télétravail gris et à celles déployées par les travailleurs nomades évoqués précédemment. Les tâches de travail sont réalisées par les salariés dans des lieux autres que leur entreprise de rattachement, par le biais des technologies. S'agissant de pratiques qui ne sont pas contractualisées avec l'employeur, elles peuvent donc être effectuées sur une période de temps variable, de l'ordre de plusieurs minutes à plusieurs

heures, et ce n'importe quand dans la journée. En conséquence, elles englobent également des pratiques de travail en débordement comme de travail « supplémentaire ».

### *2.3. Situation chiffrée du travail à distance en France et à l'international*

Il nous semble opportun de faire un état des lieux chiffré quant à la répartition des pratiques professionnelles de travail à distance, tant au niveau national et européen qu'au niveau international. L'identification et la clarification des multiples aspects pris par le travail à distance sont effectivement appuyées par l'étude de la distribution de ces pratiques au niveau mondial. Les résultats présentés ci-dessous sont cependant tous à prendre avec une certaine précaution car, ainsi que nous le verrons plus loin, il existe, parmi les formes possibles du télétravail et du travail nomade utilisant les TIC, des pratiques de travail informelles. Il n'est pas exclu que cette variété de travail à distance n'ait pas été prise en compte lors du recueil des chiffres.

En 2017, un rapport de la DARES indique que les télétravailleurs dit « réguliers » (au moins un jour par semaine) représentent environ 3% de la population active française, et les télétravailleurs occasionnels 4,2% (Hallépée et Mauroux, 2019). À noter que, toujours selon le rapport de la DARES, ces travailleurs sont plus de la moitié à exercer ces pratiques de manière non-contractualisée avec leur employeur. Le rapport suggère que le télétravail informel peut notamment être favorisé en cas de situation d'urgence (garde d'enfant malade par exemple). Vayre (2019) note que la progression du télétravail en France est régulière, mais encore lente comparativement à d'autres pays de l'Europe, malgré des accords collectifs sur le télétravail signés en 2002 (Centre d'Analyses Stratégiques, 2009). Les données diffèrent notamment selon les formes de télétravail. Un rapport de la DARES datant de 2016 indique que ces pratiques (réalisées à distance de l'entreprise, pendant les horaires habituels de travail) atteignent 7 à 8% dans les établissements privés ou public. De manière plus générale, le pourcentage de salariés ayant des activités de télétravail contractualisées (au moins huit heures par mois et un jour par semaine en dehors du bureau) varie entre 12 et 15% des salariés (Vayre, 2019). Ces chiffres viennent apporter des précisions aux études antérieures : en effet, en 2013, les salariés pratiquant le télétravail aussi bien formel qu'informel étaient environ 14 % (Bobillier-Chaumont, Brangier et Fadier, 2014). Les résultats plus récents semblent montrer une prise en compte plus nette des diversités des formes de pratiques et des distinctions entre télétravail formel et informel. En Europe, les télétravailleurs dont l'activité fait l'objet d'une

contractualisation représentent environ 20 % de la population active en 2010 (enquête de l'EuroFound, janvier 2010). Les pays leaders aujourd'hui sont la Finlande (32,4%), la Belgique (30%), la Suède (26,8%) et le Royaume-Unis (22,3%) (Centre d'Analyses Stratégiques, 2009).

En France, ce retard en matière d'adoption du télétravail peut être notamment expliqué par la culture managériale française, dont les bases demeurent encore le contrôle du travail du salarié et le micro-management, là où le travail distance demande au contraire de faire preuve de confiance et de laisser au salarié une grande autonomie (Lallement, 1990 ; Cléach et Metzger, 2002 ; Dumas et Ruiller, 2014). En effet, 78 % des dirigeants hésiteraient à avoir recours au télétravail, dont ils doutent de l'efficacité (enquête Tour de France du télétravail, 2015-2016). Outre cet élément, le Centre d'Analyses Stratégiques (2009) met aussi en évidence un manque de réactivité organisationnelle de la France face au télétravail, des difficultés liées à un manque de confiance de la part des syndicats ainsi qu'une absence de formation des acteurs (les télétravailleurs, mais aussi leurs managers). Pourtant, les salariés expriment une forte volonté de pratiquer le télétravail : ils sont en effet 41 % à vouloir l'adopter à plein temps (Vivastreet, 2017) et 35 % à vouloir le pratiquer de façon occasionnelle d'après un rapport conjoint des partenaires sociaux de mai 2017. Le sondage Tissot-OpinionWay de 2011 indique notamment que 73% des cadres français sont amenés à travailler en dehors de leur bureau.

Hors Europe, les télétravailleurs sont très nombreux aux États-Unis : d'après une enquête de l'American Community Survey (Levanon et Steemers, 2017), ils étaient estimés en 2016 à 3,1 %. Au Canada, les statistiques se centrent essentiellement sur le travail à distance réalisé depuis le domicile : en 2008, on décompte environ 1,7 million de personnes effectuant leurs tâches professionnelles depuis chez eux avec les technologies au moins une fois par semaine, soit un pourcentage de 19 %, comparé aux 1,4 million de l'an 2000 (Statistics Canada, 2012). En 2017, une étude menée par le cabinet Morar Consulting dans 12 pays et auprès de 24 000 personnes démontre que 60 % des travailleurs canadiens sont amenés à pratiquer souvent (32 %) ou de temps en temps (28 %) le travail mobile. Ces mêmes études présentent la situation dans d'autres pays, permettant ainsi de remarquer que le plus grand nombre de télétravailleurs se trouve au Brésil (80 %), en Inde (78 %) et en Australie (75 %). L'Europe arrive en quatrième position avec l'Allemagne (70 %). La France est classée huitième (57 %), et les pays présentant le moins de travailleurs à distance sont le Japon (20 %), Singapour (50 %) et la Russie (56 %). En Afrique, aucune étude sur le télétravail ne propose à notre connaissance de résultats chiffrés suffisamment précis pour éclairer le nombre de télétravailleurs total. À nouveau, il nous paraît

important de signaler que les résultats présentés dans cette partie doivent être considérés avec prudence, car là encore, aucune distinction entre les formes prises par le travail à distance n'a été effectuée.

Le contexte récent de pandémie covid-19 et la nécessité de continuité des activités grâce à la mise en place, en urgence, de pratiques de télétravail dans de nombreux secteurs professionnels, va d'évidence infléchir le déploiement du télétravail formel mais aussi informel de façon massive en France comme à l'international au cours de la décennie 2020.

#### *2.4. Non-contractualisation des activités de travail à distance et développement des pratiques nomades en débordement*

Les définitions du télétravail proposées par l'Accord National Interprofessionnel de 2006 et par la Commission Européenne soulignent son caractère formel, autrement dit le fait que toute activité qualifiée de télétravail soit rattachée à un contrat de travail (Cragues, 2003). De ce fait, sont exclues du télétravail toutes les tâches professionnelles réalisées en dehors du contrat de travail, notamment celles effectuées indépendamment des horaires de travail indiqués explicitement sur le contrat. Ainsi, des pratiques qui pourraient être apparentées à du télétravail nomade, comme le fait de répondre par exemple à un mail professionnel dans les transports avant le début de sa journée de travail, ne sont pas considérées comme telles puisqu'elles ne sont pas reconnues par l'employeur comme organisation de travail, bien qu'elles participent à l'accomplissement des objectifs professionnels.

Plusieurs travaux les ont ainsi isolées du télétravail formel (Moriset, 2004 ; rapport « Demain, tous nomades », 2012 ; rapport Greenworking et Eworky, 2012 ; Tremblay, 2006). Le rapport Mettling de 2015 en particulier différencie les pratiques de télétravail et de travail nomade sur la base de leurs caractéristiques d'un point de vue spatial et temporel, et identifie le travail nomade comme étant informel contrairement au télétravail. La définition du télétravail de l'Accord National Interprofessionnel de 2006 inclut des pratiques dites « nomades », mais signale toutefois que « *le fait de travailler à l'extérieur des locaux de l'entreprise ne suffit pas à conférer à un salarié la qualité de télétravailleur* » (Morel-Al-Lhuissier, 2007, p. 21). En effet, la définition du télétravail donnée par l'ANI implique dans tous les cas le recours aux TIC pour mener à bien les activités de travail « hors les murs » de l'entreprise. Plus récemment, les travaux d'Anguilera et ses collaborateurs (2016) excluent des pratiques de télétravail un ensemble d'activités professionnelles qu'ils qualifient de « *nomades* », et « *dont la*

*caractéristique intrinsèque est d'être effectué à l'extérieur des locaux de l'employeur, que ce travail soit exercé de manière mobile (chauffeur routier, chauffeur de taxi, etc.) ou dans un autre lieu, celui d'un client par exemple » (p. 248). Il est intéressant de noter que dans certains cas, le concept de travail nomade informel, au-delà de son rattachement au télétravail, est fortement associé à celui du travail en débordement, dont la définition selon Genin (2007) n'est pas sans comprendre de nombreuses similitudes : « le travail informel, irrégulier et occasionnel, effectué par les cadres à leurs domicile ou en mobilité (à l'hôtel, dans les transports, etc...) le soir, le week-end, ou pendant leurs congés » (p.118).*

Bobillier-Chaumon (2012) signale qu'une activité professionnelle nomade se caractérise par le fait de travailler « dans différents lieux (clientèle, hôtel, modes de transports, salle d'attente...) » (p. 10). Plus exactement, elle correspond au fait « d'alterner différents lieux et contextes de travail (au bureau, chez le client, à son domicile, dans les filiales, à l'hôtel, dans les transports) » (p. 11), en mobilisant des technologies dites « mobiles » ou « frontières », parmi lesquelles les smartphones ou ordinateurs portables. Pour Chen et Nath (2005), la notion de « travail nomade », ou « nomadic computing », implique l'utilisation des technologies de l'information et des communications (ordinateurs, portables...) pour obtenir une indépendance professionnelle en termes de « lieux, de mouvements, de plateforme et d'accès aux fichiers, systèmes et services dématérialisés ». Aux États-Unis, si l'on reprend le terme de télétravail, on constate que selon le rapport Telework American Survey de 1999 (Moriset, 2004), les nomades sont légèrement plus nombreux (25,7 %) que les télétravailleurs à domicile (23,1 %) ou encore en télécentre (7,1 %). En France, un rapport de la DARES (Coutrot, 2004) venait confirmer cette tendance avec 2 % de la population active en télétravail à domicile et 5 % en télétravail nomade en début du XXI<sup>ème</sup> siècle.

## *2.5. Conclusions de la deuxième partie*

La notion de travail à distance semble donc faire avant tout référence dans la littérature au concept de télétravail (Camps, 2008), qui regroupe sous sa terminologie un grand nombre de pratiques et de formes dont les classifications sont plurielles. Les définitions du télétravail proposées par plusieurs auteurs nous permettent d'indiquer qu'il s'agit d'une pratique de travail au sein de laquelle les tâches professionnelles sont effectuées via les technologies (mobiles ou non en fonction du lieu de travail), en dehors des locaux d'une entreprise de rattachement (dans un lieu ou plusieurs), de façon plus ou moins régulière (de l'ordre d'un jour ou plusieurs) et selon des temporalités plus ou moins fixes. De plus, l'activité est fréquemment définie par sa

contractualisation ou sa formalisation avec un employeur. En d'autres termes, dans la plupart des définitions, la situation professionnelle à distance doit être reconnue par l'entreprise pour être qualifiée de télétravail, donc formalisée avec celle-ci et de ce fait encadrée.

En ce sens et par souci de clarté nous distinguerons le télétravail, que nous inscrirons dans la catégorie des pratiques contractualisées, des pratiques de travail à distance informelles dans lesquelles nous situerons que le travail nomade via les technologies.

Nous aurons pu noter que le télétravail, bien qu'encore faiblement présent en France, présente une augmentation remarquable de manière générale en Europe et la volonté de plus en plus importante de la part des salariés d'adopter ce type de pratiques, et témoigne d'un intérêt croissant du monde professionnel pour ces situations professionnelles délocalisées et médiatisées par les TIC. Les changements au sein de la structure du travail ne se limitent plus désormais à des espaces et des temporalités fixes et uniques, mais au contraire s'étendent à des localisations et sur des périodes de plus en de plus larges. Les enquêtes soulignent toutefois le maintien de réticences à l'égard des activités de travail « hors les murs » des entreprises, principalement fondées sur une culture organisationnelle valorisant le présentéisme et la surveillance de la production des salariés (Monneuse, 1991 ; Cléach et Metzger, 2002 ; Frank et Gilbert, 2007 ; Ruiller, Dumas et Chédotel, 2017).

Par conséquent, nous entendons par situations de travail nomade utilisant les technologies numériques une pratique professionnelle informelle, c'est-à-dire non explicitement décrite et détaillée dans un contrat de travail ou un document officiel lié à l'entreprise, impliquant des tâches effectuées de manière régulière ou non (pas en termes de temporalité, mais simplement en terme de fréquence) « hors les murs » d'une entreprise de rattachement, dans divers espaces dédiés ou non au travail. Ces activités sont réalisées sur une durée et des moments variables, pendant mais aussi en dehors des heures habituelles de travail. Enfin, à l'instar des situations de télétravail formelles, elles s'appuient sur l'utilisation des technologies pour être mises en œuvre.

## **II. FACTEURS D'INFLUENCE DES MODALITÉS DES PRATIQUES DE TRAVAIL NOMADE, INFORMEL ET MÉDIATISÉ**

Cette seconde section sera divisée en trois parties. Dans un premier temps, nous nous concentrerons sur l'encadrement juridique et légal des activités de travail « hors les murs » et médiatisées, dans une perspective essentiellement locale (France). Puis, nous nous pencherons sur des sources potentielles d'influence du travail à distance, telles que la culture d'entreprise, mais aussi l'approbation sociale perçue des pairs. Nous terminerons ce deuxième chapitre par une revue de la littérature consacrée aux caractéristiques individuelles, familiales et organisationnelles des travailleurs à distance, avant de questionner les impacts éventuels de ces dernières sur les modalités du travail à distance utilisant les technologies numériques.

### **1. Contextualisation et contractualisation : le travail à distance dans les entreprises**

#### *1.1. Un cadre légal et juridique encore en développement*

##### *1.1.1 En France*

Les situations de travail nomade et médiatisé étant informelles, elles ne font pas l'objet d'un accord d'entreprise, d'un texte de loi ou d'une convention qui permettrait de les encadrer et de les réguler, favorisant ainsi l'éclatement spatial et temporel caractérisant cette pratique. De manière plus générale, peu d'accords abordent le travail nomade (rapport conjoint des partenaires sociaux de mai 2017), et à l'exception de la forme nomade de télétravail, il n'existe pas de définition claire et officielle de ces situations, comme nous l'avons abordé dans le chapitre précédent.

Malgré son ancienneté (années 60), le télétravail n'a fait l'objet que de très peu de documents officiels jusque dans les années 2000 : l'un des rares textes antérieurs est la charte européenne du travail à distance en 1997 (Centre d'Analyses Stratégiques, 2009), passée quasi inaperçue. Celle-ci proposait une définition large du travail à distance (« *une façon de travailler hors de son lieu de travail habituel uniquement grâce aux technologies de l'information et de la communication* », Houdoy, 2003) et mettait en avant plusieurs avantages liées à l'adoption de cette pratique, telle que l'augmentation de la productivité, l'amélioration de la qualité de vie et le respect de l'environnement. Elle abordait également la notion de volontariat dans le cadre du travail à distance. Devillers (2003) signale que contrairement au télétravail à domicile, le

télétravail mobile est réglementé depuis plus longtemps, remarque qui se vérifie notamment par le biais de la charte européenne de 1997 puisqu'effectivement, les situations à domicile n'y sont pas explicitement citées.

Le cadre juridique du télétravail a subi plusieurs changements entre 2002, date de l'accord européen, et tout récemment 2017, par le biais de l'ordonnance n°2017-1387 relative à la prévisibilité et à la sécurité des relations de travail. En 2002, l'accord cadre abordait ainsi neuf points visant à clarifier l'encadrement du télétravail (Centre d'Analyses Stratégiques, 2009), parmi lesquels le volontariat, la vie privée, la prise en charge des équipements ou encore l'organisation du travail. L'Accord National Interprofessionnel (2006) a renforcé la protection des télétravailleurs (protection des données et mise en place de plages horaires), et signale que le télétravail doit faire l'objet d'un avenant dans le contrat de travail indiquant le nouveau statut du salarié, ainsi que la « *fourniture par écrit des informations relatives aux conditions d'exécution du travail* » (rapport conjoint des partenaires sociaux de mai 2017, p.9). La loi de 2009 ajoute que le contrat de travail doit indiquer les modalités, qu'il s'agisse d'un passage ou d'un retour, du télétravail, et que le salarié doit être prioritaire pour retrouver un emploi dans les locaux de l'entreprise (Centre d'Analyses Stratégiques, 2009). Des lois plus récentes, comme l'accord de branche de la vente à distance sur le télétravail (2016) ou encore la loi d'août 2016, mettent en avant la nécessité pour les employeurs de veiller au respect des plages horaires consacrées au télétravail, à l'accompagnement des salariés et à leur charge de travail. Enfin, l'Accord Interprofessionnel sur le télétravail est enrichi en 2020, notamment en lien avec la crise sanitaire du COVID-19. Outre des recommandations et conseils pour une mise en place réussie des pratiques de télétravail au sein des organisations, il apporte de nouveaux éléments quant à l'encadrement du télétravail régulier, en supprimant par exemple le besoin de formaliser le télétravail régulier par le biais d'un avenant. Ainsi, la contractualisation du télétravail peut être mise en place par une plus grande variété de moyens. À noter toutefois qu'une preuve écrite est favorisée en vue de notifier la validité de l'accord entre les parties.

Du point de vue du code du travail, ce sont les articles L.222-9 et L.222-11 qui délimitent les règles d'application du télétravail (rapport conjoint des partenaires sociaux de mai 2017). Ils stipulent ainsi que le télétravail, comme nous avons pu le voir précédemment, doit être exercé hors des locaux de l'entreprise, effectué de manière volontaire, grâce aux technologies de l'information et de la communication, mais ils soulignent également que les tâches réalisées dans le cadre d'une pratique de télétravail doivent aussi pouvoir être menées à

bien au sein de l'entreprise. En 2017, la réforme Macron modifie la mise en place du télétravail en indiquant qu'en l'absence de charte ou d'accord collectif, le salarié et l'employeur qui décident d'avoir recours au télétravail doivent obligatoirement formaliser leur accord par tous les moyens. Le déploiement de cette réforme renforce par ailleurs notre choix de distinguer le télétravail des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé. De ce fait, les pratiques occasionnelles de télétravail, pouvant notamment apparaître en cas de difficultés pour le travailleur à rejoindre les locaux de son entreprise ou pour des raisons de confort personnel, par exemple, doivent être désormais clairement indiquées, par exemple par le biais d'une demande par email (Mizrahi, 2017). Est par ailleurs à noter que la réforme supprime la distinction entre pratique régulière et pratique occasionnelle du télétravail, ce qui contribue à banaliser encore davantage cette pratique et pourrait favoriser l'augmentation des télétravailleurs occasionnels.

Le télétravail peut toutefois être rattaché à d'autres types d'organisation de travail dont les situations juridiques ne sont en rien similaires, parmi lesquelles le portage salarial, qui ne dispose pas des avantages liés à la conservation du statut de salarié, mais aussi le travail indépendant ou autonome (Morel-Al-Lhuissier, 2007). Cette dernière modalité implique généralement une activité professionnelle à son propre compte sans que d'autres employés y soient rattachés (Tremblay et Genin, 2008). Dans le cadre notable d'une création d'entreprise en propre, en particulier utilisant l'utilisation des technologies, il arrive très souvent que le premier lieu de travail officiel soit le domicile du fondateur : la situation est alors très différente d'une pratique de télétravail, où l'individu est salarié d'une organisation sans être nécessairement son fondateur, et se retrouve plus ou moins en lien avec d'autres salariés appartenant eux aussi à l'entreprise. La notion de télétravail peut en revanche s'appliquer dans le cas d'une évolution de l'entreprise individuelle vers une SARL (société à responsabilité limitée) ou une SA (société anonyme), en réponse à des bénéfices suffisants générés par l'activité individuelle (Morel-Al-Lhuissier, 2007).

### *1.1.2 En Europe et à l'international*

Le cadre juridique du télétravail n'est pas le même suivant les pays et les continents : en Europe, plusieurs enquêtes ont ainsi démontré que les pays du Nord étaient plus développés que la France en matière d'encadrement des pratiques de travail à distance et de télétravail, notamment en Suède (dès 1998, Morel-Al-Lhuissier, 2007). D'autres pays, tels que la Belgique (Sevrin, 2013), l'Espagne et l'Italie (Morel-Al-Lhuissier, 2007 ; Duez-Ruff, 2012), le Royaume-Uni (Luque Parra et al., 2017 ; Fondation Concorde, 2017), l'Allemagne ou encore le Portugal

(Centre d'Analyses Stratégiques, 2009), ont pour leur part mis en place des conventions collectives ou encore des accords d'entreprises visant à proposer une régulation de ces pratiques au sein des organisations. On remarque qu'une grande majorité des pays d'Europe n'ayant pas intégré le télétravail dans leur code du travail se réfèrent à des conventions collectives pour son encadrement.

Hors-Europe, la plupart des pays ne possèdent pas de loi en propre régissant le travail à distance, mais disposent d'accords collectifs, de conventions et, parfois, d'éléments dans la loi de manière générale (Australie, Nouvelle-Zélande, Corée du Sud et Canada, Centre d'Analyses Stratégiques, 2009). Les États-Unis, ayant vu très tôt les intérêts en termes de productivité apportés par le télétravail, ont développé des programmes d'intégration de ces pratiques plus précoces, dès le début des années 90 (Morel-Al-Lhuissier, 2007). Au Japon, le télétravail demeure un sujet récent (Bureau International du Travail, 2016) et encore méconnu. En Afrique, les télétravailleurs sont nombreux (Nicholas, 2014), surtout en Afrique du Sud (Fouquoire, 2012), bien que la pratique n'y soit pas encadrée formellement et n'ait pas fait l'objet de stratégies particulières (Nortjé et al., 2004). La situation du travail à distance en matière d'encadrement est similaire en Inde, où il est régi par des « cyberlois » (Mitter, 2000 ; Quttainah et Paczowski, 2015). En Amérique du Sud, le Brésil a modifié sa législation du travail en 2011 afin de donner aux employés travaillant à distance les mêmes droits de travail que les salariés présents physiquement dans l'entreprise (Lavieri et al., 2013 ; Martins Da Rocha et Spanier Amador, 2018), mais l'adoption du télétravail dans les organisations brésiliennes en matière de modalités dépend des règles directement fixées par ces dernières (Luque Parra et Camargo Rodriguez, 2017).

## *1.2. Conclusions de la première partie*

Quel que soit l'état du statut de développement économique et/ou technologique des pays, le cadre légal et juridique du télétravail (i.e. du travail à distance utilisant les technologies) demeure encore relativement flou et imprécis (absence de distinction, par exemple, entre les formes de télétravail), voire inexistant dans certains pays (Nouvelle-Zélande ; Centre d'Analyses Stratégiques, 2009). On remarque surtout en épluchant la documentation disponible qu'une législation très développée en matière de travail de distance n'est pas nécessairement le signe d'une pratique particulièrement répandue. Ainsi, en dépit d'un accord européen parfois complété de lois nationales et de conventions collectives, les travailleurs à distance sont

beaucoup moins nombreux en Europe et aux États-Unis que dans des pays considérés comme « moins développés », tels que l'Inde ou le Brésil. Cette observation est également valable dans le cadre de la prise de mesures visant à favoriser le développement du télétravail par les entreprises. En outre, au-delà de la question de l'adoption du travail à distance soutenue par les lois et l'État, les différents travaux et rapports sur le sujet paraissent souligner que le développement de cette pratique semble souvent favorisé par des actions initiées directement par les organisations, indépendamment d'un cadre juridique préexistant (accords d'entreprises). Ce dernier élément nous pousse donc à nous interroger sur la potentielle responsabilité des entreprises et sur l'influence de certains facteurs organisationnels (normes d'usage et de pratiques, politiques RH, soutien global de l'entreprise d'un point de vue financier, matériel, de l'entourage professionnel...) sur l'accroissement des pratiques de travail à distance, mais aussi sur les formes prises par ces dernières.

## **2. Facteurs organisationnels et relationnels affectant les pratiques du travail à distance**

Ainsi que mis en évidence par Lavieri et Strambi (2013), la législation sur le travail à distance joue un rôle sur l'adoption de cette pratique dans les entreprises, dans le sens où ces dernières peuvent la percevoir comme une contrainte et ainsi refuser de développer de telles pratiques dans leur structure. Il est toutefois important de rappeler que cette observation n'a été vérifiée que pour le Brésil, et il n'existe à notre connaissance aucune étude européenne ayant avancé les mêmes constats vis-à-vis du cadre juridique du télétravail.

De façon plus globale, très peu de travaux de recherche abordent spécifiquement les effets propres aux caractéristiques de l'organisation de travail ou à la sphère familiale sur les pratiques de travail à distance. Si la littérature décrit à profusion l'impact du télétravail et de plusieurs formes de travail à distance à différents niveaux, tant sur les salariés (santé, performances, équilibre entre vie privée et vie professionnelle) que sur les entreprises (performances, bénéfices, compétitivité) en passant par l'environnement (réduction de la pollution), ce que nous verrons plus en détails dans le chapitre suivant, elle est en revanche moins étendue en ce qui concerne les éléments pouvant avoir une influence sur le télétravail : par ce terme, nous entendons tout ce qui peut impacter la mise en place et le choix des différentes modalités du travail à distance, telles que les lieux, les outils technologiques, ou encore les moments réservés à l'activité de travail hors des murs de l'entreprise. En 2003, Bhat

et Papouri ont constaté que l'adoption du télétravail et la fréquence de ces pratiques étaient déterminées par des facteurs démographiques d'ordre individuel et familiaux, ainsi que par des attributs liés à la nature du travail pouvant être effectué à distance. Ces résultats ont été confirmés plus récemment par une étude de Habib (2017) auprès d'étudiants de l'enseignement supérieur de l'université de Toronto. Une étude antérieure de Baruch et Nicholson (1997) a identifié quatre types de facteurs impactant le télétravail : individuels (personnalité, genre, situation), professionnels (nature du métier, usage des technologies), organisationnels (stratégie, culture), et enfin les facteurs liés à la famille et/ou au foyer. À noter cependant que les conclusions de ces études ne permettent pas de spécifier la nature des effets que ces facteurs peuvent avoir sur le télétravail et ses caractéristiques.

La littérature démontre en revanche l'existence de conséquences de plusieurs modalités particulières du travail hors les murs, comme le fait de travailler dans un lieu particulier (Hill et al., 2003 ; Moore, 2006) ou le fait d'avoir recours au téléphone portable au travail (Hislop et Axtell, 2011), sur l'individu salarié, entre autres en termes de santé et d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Pour cette raison, il nous paraît capital de pouvoir anticiper les éléments ayant potentiellement une influence sur la construction des modalités d'une situation de travail à distance utilisant les technologies, afin d'être capables, dans le même temps, d'appréhender au mieux et le plus rapidement possible les effets de ces modalités sur le travailleur, pour prévenir les risques éventuels sur son bien-être tant professionnel que personnel et les impacts de façon plus générale pour l'organisation.

## *2.1. Rôles des facteurs organisationnels*

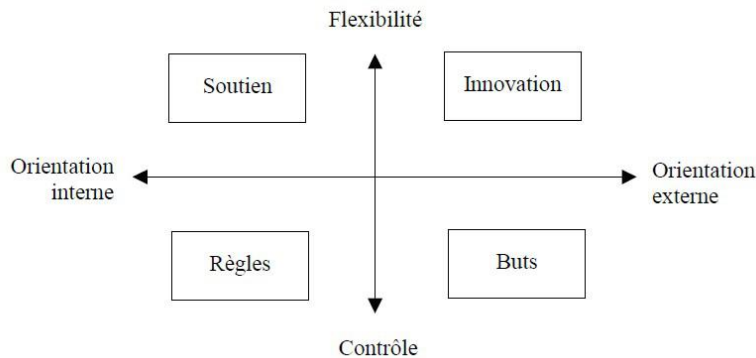
### *2.1.1. Rôle de la culture organisationnelle*

Ainsi que nous avons pu le constater plus haut, le cadre légal et l'établissement du travail à distance dans les entreprises diffèrent selon les pays et, au-delà, selon les continents. En Europe, l'accord cadre de 2002 a produit une première base permettant ensuite aux différentes nations d'implanter le télétravail sur leurs territoires (Baltina, 2012), mais les conditions de cette mise en place et de la façon dont elle est traitée par les entreprises nationales n'est pas équivalente d'un pays à l'autre : dans une étude de 2017, deux chercheurs slovaques, Wojcak et Barath, soulignent l'importance des différences de cultures dans le cadre de l'application du travail à distance dans les 29 pays de l'Union Européenne, et posent notamment la question de la culture organisationnelle en lien avec le travail délocalisé et médiatisé.

La notion de « culture organisationnelle », ou culture d'entreprise (Schein, 1990), se définit comme étant la « *manière spécifique de l'entreprise de répondre aux problèmes. Elle caractérise l'entreprise et la distingue des autres dans son apparence et la façon de réagir aux situations courantes* » (Semache, 2009). Les auteurs s'accordent sur le fait que la culture organisationnelle se compose en général de trois ou quatre couches (ou strates, Semache, 2009). Ainsi, Schein fait état de trois niveaux permettant d'attester de la présence d'une culture au sein d'une organisation donnée (Pesqueux, 2017) : les artefacts observables (technologies, langage parlé et écrit, organisation de l'espace de travail, habitudes vestimentaires), les valeurs (qui indiquent aux salariés comment agir, parler et penser dans l'entreprise), et les hypothèses fondamentales sous-jacentes à l'ensemble (aussi qualifiées de présupposés ou d'orientation de base, reliées à la construction d'une vision commune du monde environnant). Cette vision ayant toutefois reçu des critiques lui imputant une trop grande superficialité et un manque de réalisme, il a été développé en 2005 un modèle alternatif appelé « *matrice d'analyse du tissu culturel* », par Johnson et Scholes (Semache, 2009). D'après ce modèle, la culture organisationnelle s'étudie en trois points : le paradigme (soit les valeurs majeures partagées par l'ensemble du groupe), la gestion symbolique (comprenant les mythes, les symboles, les rites et les routines propres à l'entreprise), mais aussi les pratiques de gestion (avec les structures de pouvoirs, les structures organisationnelles, et enfin les structures de contrôle). Nous retenons en particulier la gestion symbolique car ses éléments constitutifs contribuent à la construction de normes, notion que nous souhaitons aborder dans notre travail de recherche.

Tout comme la culture ou la culture nationale, la culture d'entreprise est un phénomène composé de plusieurs dimensions, à propos desquelles les travaux peuvent se montrer divergents. Ainsi, Hofstede, Neuijen, Ohayv et Sanders (1990) déclarent que la culture organisationnelle est fondée sur l'opposition entre pas moins de 12 dimensions (Delobbe et Vandenberghe, 2004 ; Pesqueux, 2017). Bien qu'aucun modèle ne propose de consensus quant aux traits culturels communs aux organisations, quelques-uns d'entre eux ont toutefois réussi à s'imposer. C'est le cas notamment du modèle proposé par Quinn en 1988 (Delobbe et Vandenberghe, 2004).

**Figure 1.** *Le modèle des valeurs concurrentes de Quinn (Delobbe et Vandenberghe, 2004, p. 514)*



Par le biais de ce modèle, Quinn distingue quatre types de cultures organisationnelles :

- De soutien (orientation interne et flexibilité, les entreprises accordent de l'importance au bien-être et au développement de leurs salariés en favorisant la coopération, la confiance et la communication interne, notamment utilisant les échanges informels, provoquant un fort sentiment d'attachement des salariés à l'entreprise) ;
- D'innovation (orientation externe et flexibilité, les entreprises favorisent la créativité, prônent l'ouverture au changement et au renouvellement par le biais d'une bonne communication majoritairement de nature informelle) ;
- De règles (orientation interne et contrôle, le travail y est très formalisé et divisé, avec une structure hiérarchique complexe, un fort respect de l'autorité et une communication essentiellement descendante) ;
- De buts (orientation externe et contrôle, l'organisation fonctionne sur la base des objectifs et des récompenses au mérite pour orienter les comportements des salariés).

En tout début de partie, nous avons évoqué le fait que Wojack et Barath (2017) avaient mis en évidence l'influence de la culture nationale sur l'application du télétravail dans 29 pays européens. Les deux auteurs posaient en outre la question de la relation entre culture organisationnelle (sous-tendue par la culture nationale) et pratiques de télétravail. En effet, si la culture nationale peut jouer un rôle dans la mise en place du travail distant et médiatisé, il n'est pas impossible d'envisager que la culture organisationnelle, influencées par celle-ci, serait dans le même cas de figure. Il existe vraisemblablement autant de cultures que d'entreprises, mais toutes sont plus ou moins influencées par la culture nationale qui appartient au pays dans lequel l'organisation s'est installée.

En prenant comme base l'étude de Wojack et Barath (2017), et le rapport d'IBM Corporation de 2014 signalant que toute direction souhaitant implanter le télétravail doit faire en sorte de développer une culture propice à ce type de pratique, nous partons du postulat que certains éléments de la culture d'organisation peuvent avoir une influence sur le travail à distance et par là-même sur les pratiques de travail nomade, informel et médiatisé, qu'il s'agisse de leur adoption dans les entreprises ou plus généralement de leurs caractéristiques (organisation spatiale et temporelle, outils de travail). Cette observation est étayée par les travaux de Lamond, Standen et Daniels (1998) qui établissent une relation entre différents types de télétravail et la culture organisationnelle (Daniels, Lamond et Standen, 2000), en se basant sur la classification de Quinn (1988). En se référant aux quatre catégories de culture mises en évidence par Quinn, Lamond et ses collègues expliquent que le travail à distance serait plus à même d'être développé dans des cultures accordant une grande importance au soutien ou à l'innovation, qualifiées de « flexibles » plutôt que dans des organisations favorisant une culture de règles ou de buts, là où le contrôle sur le travail des employés est important et où les règles et les régulations jouent un rôle primordial dans l'entreprise. Ce constat est partagé par ailleurs par plusieurs auteurs (Bourhis et al., 2001 ; Harrington et Santiago, 2006 ; Offstein et Morwick, 2009 ; Narayanan et al., 2017).

Daniels, Lamond et Standen (2000) proposent ainsi un ensemble de cinq grandes caractéristiques de cultures organisationnelles propres à inspirer le développement du télétravail (voir ci-dessous, Tableau 1).

**Tableau 1.** *Caractéristiques des cultures d'entreprise favorisant le télétravail (Daniels, Lamond et Standen, 2000)*

<b>Catégories de caractéristiques</b>	<b>Caractéristiques</b>
<i>Caractéristiques primaires</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Importance moindre accordée au contrôle, coordination, règles, formalité, stabilité et prédictibilité</i></li> <li>• <i>Plus grande importance accordée à la productivité et aux réussites</i></li> </ul>
<i>Caractéristiques secondaires</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Adoption précoce du télétravail</i></li> <li>• <i>Faire en sorte que les employés sentent qu'ils appartiennent à l'organisation</i></li> <li>• <i>Créativité et innovation</i></li> </ul>

D'après Chen et Creighton (2004), il existe au-delà de la culture organisationnelle du télétravail, une culture organisationnelle du travail nomade, aussi appelée en anglais « nomadic culture ». Les entreprises où cette forme de travail est la plus développée favorisent notamment l'autonomie des salariés, l'absence d'horaires traditionnels, et l'acceptation des changements liés à la technologie. Les auteurs insistent fortement sur la présence d'un soutien de la part de l'entreprise quant aux activités de travail nomade et médiatisé.

Le tableau ci-dessous permet de résumer les grandes caractéristiques théoriques d'une culture organisationnelle favorisant le travail nomade. Ce tableau et son contenu sont basés sur l'ensemble des travaux évoqués précédemment :

**Tableau 2.** *Synthèse des principales caractéristiques d'une entreprise à culture organisationnelle favorisant le travail nomade utilisant les technologies*

<p><i>Caractéristiques de la culture organisationnelle du travail nomade</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soutien organisationnel</li> <li>• Recours aux technologies mobiles</li> <li>• Absence de réglementation stricte et d'une formalisation immuable</li> <li>• Valeurs, normes et croyances associées à la possibilité de travailler n'importe où et n'importe quand</li> <li>• Valorisation des bénéfices et de la créativité/innovation/autonomie</li> <li>• Flexibilité temporelle (absence d'horaires fixes)</li> <li>• Présence de politiques de développement du travail à distance utilisant les technologies (incitatives, RH, formations, séminaires, groupes de travail...)</li> </ul>
--	--

Ces caractéristiques, comme nous avons pu le souligner plus haut, impactent l'adoption des pratiques du travail délocalisé via les TIC et par là même des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé. Nous avons également fait état de travaux (Lamond et al., 1998) qui soulignaient une relation entre le type de culture d'entreprise (donc ses caractéristiques) et les formes prises par le travail distant et médiatisé.

Dans une logique similaire, nous pouvons envisager que la culture organisationnelle déployée dans une entreprise, qu'elle soit en faveur du travail nomade ou non, puisse elle aussi, par le biais de ses propres attributs, avoir une influence sur les modalités des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé, autrement dit sur les lieux, les outils et les temporalités choisies par les travailleurs pour exercer leur activité à distance de leur entreprise. Cet impact peut être d'autant plus intéressant à appréhender que nous parlons ici de situations de travail informel : celles-ci n'étant effectivement pas indiquées dans un contrat de travail, elles sont de ce fait beaucoup plus difficiles au premier abord à réguler et surtout à encadrer. Il n'est pas exclu que, dans le cadre d'une entreprise réglementant déjà des pratiques de télétravail (donc en cas de télétravail formel), les situations non contractualisées soient amenées à être influencées par les normes et politiques en vigueur. Nous pouvons notamment nous demander si, par exemple, dans le cadre d'une structure ayant une culture d'entreprise prônant fortement le travail distant et mobile, les travailleurs ne seraient pas incités à déployer davantage de modalités (c'est-à-dire à recourir à un vaste panel de technologies mobiles, à fréquenter un plus grand nombre de lieux et à étendre leurs activités nomades informelles sur des période de temps plus longues) que dans des organisations où n'auraient pas été développées autant de caractéristiques en faveur de ces

pratiques. Vayre et Vontron (2019) soulignent en ce sens que plusieurs éléments, telles que les normes sociales et la culture organisationnelle actuelles, les systèmes de management et d'évaluation des salariés, peuvent encourager de manière implicite (ou à l'inverse explicite) le prolongement du travail en dehors des temporalités et lieux habituels de travail.

Ces éléments nous paraissent importants à aborder du fait de la quasi inexistence de travaux de recherche sur le sujet, alors que l'on sait, comme nous l'abordions en début de partie, que certaines modalités spécifiques du travail nomade, comme le type de technologie ou encore l'organisation temporelle au sens large, peuvent être amenées à avoir des conséquences sur la vie privée et la vie professionnelle des travailleurs (santé, relations professionnelles, etc...). Ces conséquences étant détaillées dans le chapitre suivant, nous ne les aborderons pas davantage ici.

### *2.1.2. Rôle des caractéristiques de l'organisation*

Il nous paraît également essentiel de ne pas négliger l'influence potentielle de l'environnement de travail et des caractéristiques de l'entreprise sur une situation de travail à distance et médiatisé. Des caractéristiques spécifiques aux entreprises, tels que le secteur ou encore la taille, semblent plus propices que d'autres à un développement du travail distant et médiatisé. Celui-ci serait particulièrement répandu dans les entreprises du secteur privé (OBERGO, 2018), appartenant aux secteurs des TIC et des services (Tremblay, 2003 ; Centre d'Analyses Stratégiques, 2009 ; Rapport des partenaires sociaux, 2017), mais également du secteur financier, secteurs qui mobilisent les technologies dans le cadre de l'accomplissement des tâches professionnelles (rapport d'IBM, 2014). De plus, la taille d'une l'entreprise est régulièrement désignée comme facteur pouvant jouer un rôle dans le développement des pratiques de travail à distance, mais aussi dans sa formalisation (Tremblay, 2003). Les résultats concernant la taille des entreprises en lien avec le télétravail sont assez unanimes : la grande majorité des travaux relèvent que ce sont dans les grandes entreprises, ou dans les moyennes de plus de 50 salariés (enquête de la Fondation Concorde, 2017), que ce genre de pratique est le plus à même de pouvoir s'épanouir (CAS, 2009 ; rapport conjoint des partenaires sociaux de mai 2017 ; Morel-A-Lhuissier, 2007 ; rapport du CGET, 2015). En revanche, nous remarquons que les modalités du travail à distance (lieux, outils, horaires...) en lien avec la taille de l'organisation ne semblent pas avoir fait l'objet d'une analyse plus poussée pouvant nous permettre d'affirmer que ce dernier élément aurait une influence sur ces pratiques.

### 2.1.3. Rôle de l'approbation sociale et des normes d'usages

Le fait d'approuver revient à « *considérer quelque chose comme bon, juste, fondé, louable, y donner son accord* » et paraît être essentiellement lié à l'individu comme le signale sa première définition (« *donner raison à quelqu'un, être de son avis* », Dictionnaire Larousse, 2019). On trouve relativement peu de travaux de recherche dans la littérature scientifique abordant le concept d'approbation sociale (« *social approval* » en anglais), en particulier en contexte professionnel. Selon Deci et Ryan (1985), dans le cadre de leur théorie de l'auto-détermination, l'approbation sociale apparaît en tant que motivation extrinsèque à l'individu qui le pousse à pratiquer une activité donnée en échange de quelque chose, en opposition aux motivations intrinsèques.

La notion d'approbation sociale est issue de la psychologie sociale, et peut être définie comme « *le désir d'être approuvé par les autres* » (Jodelet, Viet et Besnard, 1970, p. 328). Les trois auteurs précisent que plus les individus ont un fort besoin d'approbation sociale, et plus ces derniers seront influençables et susceptibles de s'aligner avec l'opinion majoritaire. Pour Fiske (2008), l'approbation sociale est avant tout « *le désir d'être évalué positivement par autrui* » et une « *source de récompense* » (p. 334). Elle constituerait une sorte d'outil de mesure de notre estime de soi, et serait vraisemblablement un élément nécessaire à la survie puisqu'elle favorise l'adaptation des individus à leurs groupes d'appartenance. Karasar et Baytemir (2018) indiquent que le concept est lié à « *l'admiration des autres* » et à la problématique de « *que disent les autres ?* ». Pour d'autres auteurs comme Filisetti (2009), l'approbation sociale est davantage une conséquence découlant d'un contexte social donné : elle adviendrait lorsqu'un comportement est évalué comme « *plus ou moins pertinent et approprié pour autrui* », deux conditions susceptibles de différer selon les individus et les groupes sociaux (Fanchini, 2016)

L'approbation sociale a été étudiée en tant que facteur d'amélioration des performances des individus (Eisenberg, 1970 ; Deutsch et Lamberti, 1986 ; Baumeister et Leary, 1995 ; Van de Ven, 2001), et de l'estime de soi (Baumeister, 1989 ; MacDonald et al., 2003). Selon Van de Ven (2001), l'interaction sociale est nécessaire pour obtenir l'approbation sociale, ce qui éveille tout particulièrement notre intérêt dans le cadre d'une situation de travail nomade où les interactions sociales (avec l'entourage professionnel) peuvent être considérablement diminuées par la distance avec le lieu de travail. L'auteur évoque également la notion de proximité sociale, qui constitue un autre moyen d'obtenir plus facilement l'approbation sociale d'autrui (plus je

suis proche de la personne dont je recherche l'approbation, et plus je suis susceptible de l'obtenir).

L'approbation sociale a fait l'objet de quelques travaux sur le métier d'enseignement et l'effet que pouvait présenter l'approbation sociale de ces derniers (ou leur désapprobation) sur les comportements étudiants tant académiques que sociaux. Plusieurs de ces travaux soulignent que l'approbation reçue de la part des enseignants par les étudiants tend à favoriser les conduites académiques et sociales attendues par les enseignants, et à diminuer à l'inverse les comportements « non désirés » (Brophy, 2006; Landrum et Kauffman, 2006; Swinson et Harrop, 2001). Il a été notamment observé que l'approbation exprimée verbalement atténuait les comportements qualifiés de « problématiques » en classe, permettant ainsi aux enseignants et aux étudiants de se concentrer davantage sur le cours et son contenu (Brophy, 1983 ; Ferguson et Houghton, 1992 ; Chalk et Bizo, 2004)

On peut se demander si, dans le cadre plus spécifique du travail distant et médiatisé, l'approbation (ou à l'inverse la désapprobation) de l'entourage des salariés, aussi bien professionnel que personnel, pourrait impacter ces pratiques.

Bien que les mentalités soient de plus en plus amenées à changer, la vision du travail distant et médiatisé s'ancre dans une perspective relativement négative. Les dirigeants d'entreprise paraissent en effet réticents quant à la mise en place de ce type de pratiques, qu'ils jugent prompts à saper le contrôle pouvant être exercé sur l'activité des salariés, mais aussi à créer de fortes contraintes juridiques et réglementaires (rapport conjoint des partenaires sociaux de mai 2017). La méfiance à l'égard du travail à distance était déjà observée en France en 2009 par un rapport du Centre d'Analyses Stratégiques qui, évoquant les freins au développement du télétravail et leur degré d'impact, citait parmi eux une " *perception par le management encore négative* " (p. 40), avec un impact fort sur l'adoption de la pratique qui est alors considérée comme " *une absence (congé, maladie ou même chômage)* " (p. 41) et une " *perte de pouvoir* " (p. 42) rattachée à une crainte d'abus de la part des salariés. En effet, pour les managers, " *un employé qu'ils ne voient pas travailler ne travaille pas* " (p. 41).

En 2012, Morel-A-Lhuissier tire les mêmes conclusions : " *le développement du télétravail en France est davantage limité par une psychologie hostile au découplage entre présence physique et expression de l'autorité hiérarchique, qu'à des motifs liés à la réglementation ou à des contraintes d'ordre techniques* " (p. 131). D'après l'auteur, le télétravail

a du mal à s'installer dans les pays dits "latins" (européens) de par l'existence d'une structure hiérarchique pyramidale et relativement peu flexible. Neveu et Triopon (2012) signalent pour leur part, dans un guide destiné à l'évaluation des risques en lien avec la pratique de télétravail à domicile, une possibilité de rejet de la part des collègues qui considèrent la situation de travail à distance comme étant un "privilège" : ces derniers, à l'image des managers, perçoivent dans le fait de ne pas voir le salarié au sein des locaux officiels de l'entreprise, une absence semblable à un congé, et leur désapprobation peut les amener à répondre à la situation de façon négative (critiques, harcèlement, bouc-émissaire...).

En outre, Morel-A-Lhuissier (2012) souligne que les problèmes de perception du travail à distance via les technologies sont loin d'être l'apanage du patronnat, et concernent également les syndicats et la société dans son ensemble. L'ensemble de ces perceptions et réticences poussent parfois les employés à adapter leurs pratiques de travail distant et médiatisé, par exemple en étant davantage présents physiquement au sein de l'entreprise qu'à distance de celle-ci. Une étude de 2002 conduite par Pérez, Sanchez et de Luis Carnicer auprès de services de Ressources Humaines d'entreprises espagnoles a notamment démontré que les Ressources Humaines perçoivent le télétravail comme étant avant tout un avantage pour les salariés, et non pour l'organisation en tant que telle. L'étude mentionne également que les entreprises au sein desquelles le télétravail est instauré demandent à leurs salariés ayant ces pratiques de travail de venir au moins un jour par semaine au bureau. Cette mesure a pour but d'éviter un isolement trop important des salariés en télétravail et de maintenir le contact avec leurs pairs ainsi que l'environnement social de l'entreprise. Les auteurs soulignent que l'attachement à la culture d'entreprise et au maintien du réseau de pairs fait partie des facteurs essentiels au développement de carrière. Une autre étude menée par Sanchez, Arias et Ortega Rojas (2014), s'appuyant sur les travaux de Mitter (2000) montre que les contrats formés dans le cadre du télétravail sont perçus comme pouvant être modifiés à tout moment par l'employeur afin de faire revenir le salarié sur site. L'étude note de plus que l'implémentation du télétravail est influencée par la perspective que les organisations adoptent en vue de mettre en œuvre cette forme de travail. L'ensemble de ces observations semble, à première vue, venir renforcer la possibilité que l'approbation sociale puisse avoir des effets sur les pratiques de travail à distance via les TIC.

L'approbation sociale peut concerner, pour le télétravailleur, des individus faisant partie de sa vie hors travail. Scott, Dam, Pàez et Wilton (2012) mettent effectivement en évidence le

fait que l'adoption du télétravail par un individu est largement sous-tendue par la façon dont son entourage proche, personnel et professionnel, considère cette pratique : en particulier, des amis de même que des voisins ou des collègues ayant vécu une expérience positive de télétravail constituent une source d'influence principale à l'égard du choix d'adoption de cette pratique. Le rapport du Centre d'Analyses Stratégiques de 2009 évoque l'importance du regard porté par les voisins : un travailleur à distance avait transformé sa pratique de travail à domicile pour la faire alterner avec du travail au sein des locaux de l'entreprise afin d'éviter que ses voisins ne le pensent "*au chômage*" (p. 41).

Dans le cas plus spécifique de la famille, l'approbation sociale semble particulièrement rattachée aux notions d'équilibres entre vie de travail et vie hors travail, et de disponibilités pour la vie et les responsabilités familiales (Tremblay, 2003). Si le télétravail, et surtout sa forme à domicile, est susceptible de favoriser une meilleure gestion des équilibres de vie, il est cependant important de rappeler qu'il peut également être une source de conflits entre le travailleur et les membres de sa famille (Tremblay, Paquet et Najem, 2006 ; Vayre 2019) : plus précisément, si le télétravailleur est bel et bien plus disponible pour sa famille, de part notamment le gain de temps offert par la suppression du trajet quotidien vers le lieu de travail, cela ne signifie pas pour autant qu'il est accessible tout le temps. Être au travail au domicile peut prêter à confusion pour les autres membres de la famille quant à la disponibilité pour des activités hors travail. Cette incompréhension est parfois renforcée par le fait que le télétravailleur peut en retour ne pas apprécier l'intrusion de sa vie privée au sein de sa vie de travail (Song et Gao, 2018). Cette intrusion est susceptible d'impacter à terme le degré d'approbation sociale perçue provenant de la famille, et au delà de l'ensemble de l'entourage appartenant à la vie hors travail du salarié, envers sa pratique de travail à distance.

## *2.2. Rôle des caractéristique individuelles*

Tout au long de la partie précédente, nous avons pu constater qu'il existe, au sein des entreprises, des facteurs plus ou moins favorables au développement des pratiques de travail distant et médiatisé, et plus précisément des situations de travail nomade et informel. La plupart de ces facteurs peuvent être associés à une culture organisationnelle du travail nomade, dont nous avons pu établir les caractéristiques sur la base des catégorisations issues de la littérature. Toutefois, il est important de souligner qu'au-delà de la structure de l'entreprise, apparaissent aussi des caractéristiques plus individuelles dans l'adoption et le déploiement du travail à distance, susceptibles d'en impacter les modalités. Le but de cette seconde sous-partie est

d'identifier ces facteurs et d'en apprécier les effets sur les formes prises par le travail à distance via les technologies numériques.

Nous entendons par « caractéristiques individuelles » les données propres à l'individu, qui permettent de le définir, et surtout de le caractériser et de le catégoriser. La situation familiale étant abordée dans la sous-partie suivante, elle ne fera donc pas l'objet d'une étude plus approfondie ici. Nous aborderons en revanche le rôle de l'âge, du genre, mais aussi de la catégorie socio-professionnelle de rattachement, qui sont reconnus dans la littérature comme des facteurs potentiels d'influence des modalités de travail nomade utilisant les technologies numériques.

Les études ayant associé le genre et les pratiques de travail distant et médiatisé ont été relativement nombreuses, en particulier dans le cas du travail à domicile exercé par les femmes instauré comme une solution en termes de conciliation famille-travail (rapport IES de Huws et al., 1996). En parallèle, des études signalent que les postes à hautes responsabilités et exercés depuis le domicile sont pour la plupart occupés par des hommes : cette position hiérarchique permet en outre une facilitation des conditions de travail distant et médiatisé, puisqu'ainsi que le souligne le rapport de l'ISE, ce type de télétravailleur est « *plus à même de posséder une salle où travailler calmement ou encore des aides ménagères pour s'occuper de la maison* » (p. 5). La catégorie socio-professionnelle et le genre semblent ainsi particulièrement liés. Une étude du TELDET (Telework Developments and Trends) en 1994 démontre que les individus les plus attirés par la pratique de travail distant et médiatisé sont identifiables parmi les étudiants, les apprentis, mais aussi les chômeurs et les femmes au foyer. Selon l'étude américaine plus récente commune entre The Dieringer et World at Work (2011), les télétravailleurs sont avant tout des hommes, âgés en moyenne d'une quarantaine d'années, et diplômés du supérieur. Plusieurs études témoignent du fait qu'ils légèrement plus nombreux que les femmes dans ce type de mode de travail (Centre d'Analyses Stratégiques, 2009 ; Metzger, 2009 ; United States Office of Personnel Management, 2013 ; rapport d'IBM, 2014 ; Lasfargue et Fauconnier, 2018).

Outre le genre, les études portant sur les caractéristiques des travailleurs à distance mettent également en avant le rôle de l'âge : ces derniers se situent le plus souvent dans la tranche d'âge de 30 à 50 ans (Tremblay, 2001 ; Thomsin et Tremblay, 2006 ; The Dieringer et World et Work, 2011 ; Greenworking et Eworky, 2012 ; Fondation Concorde, 2017 ; Giménez-Nadal, Molina et Velilla, 2018). Le travail distant et médiatisé, en particulier à domicile, semble en outre être considéré comme une opportunité d'emploi pour les travailleurs qualifiés de

« seniors » (Patrickson, 2002 ; Sharit et al., 2009). Enfin, il a été démontré que le niveau d'études et la catégorie socio-professionnelle pouvaient être amenés à jouer un rôle dans l'adoption du travail à distance et dans le choix de ses caractéristiques. Plusieurs études ont tout d'abord souligné que les télétravailleurs étaient essentiellement des individus possédant un diplôme de l'enseignement supérieur (Tremblay, 2003 ; Haddon et Brynin, 2005 ; The Dieringer et World et Work, 2011 ; Giménez-Nadal et al., 2018), de niveau cadre, le plus souvent en tant que commerciaux, managers ou encore techniciens, et appartenant aux secteurs de l'industrie de pointe, financier ou encore des services (Tremblay, 2003 ; Haddon et Brynin, 2005 ; rapport d'IBM, 2014).

Une différence en termes de modalités spatiales et temporelles du télétravail est par ailleurs observable selon les catégories socio-professionnelles (Centre d'Analyses Stratégiques, 2009 ; Lasfargue et Fauconnier, 2018) : ainsi, les cadres sont 10 % à travailler à domicile, contre 2 % pour les professions intermédiaires. En outre, le rapport indique que les cadres sont 20 % à avoir des pratiques de travail nomade et médiatisé, les professions intermédiaires atteignent les 9 %, et les employés sont environ 3 %. Selon la 5<sup>ème</sup> enquête de l'OBERGO, les cadres sont les plus nombreux à être confrontés au travail distant et médiatisé en débordement, en particulier durant les weekends.

Les résultats de la synthèse d'enquêtes présentées au cours de cette sous-partie, une fois mis en commun, tendent à dessiner un profil individuel récurrent et presque « stéréotypé » des individus ayant des pratiques de travail distant et médiatisé : si nous suivons les observations des études menées au cours de ces dernières années, force est de constater que cette catégorie de salariés serait majoritairement composée d'individus de sexe masculin, généralement âgés d'une trentaine d'années ou plus, diplômés du supérieur et exerçant un métier impliquant des responsabilités (le plus souvent de statut cadre). En outre, nous avons pu constater que le genre, l'âge et la catégorie socio-professionnelle sont à même de jouer un rôle sur les modalités du travail à distance : les résultats des enquêtes mettent avant des différences notables en termes de lieu de travail à distance (domicile ou autres), mais aussi d'organisation temporelle (en débordement ou non) en fonction de ces caractéristiques. En revanche, aucune analyse précise n'a été effectuée concernant les types de technologies (ordinateur portable, smartphone, tablette...) pouvant être utilisées dans le cadre de cette pratique, et nous ne sommes donc pas en mesure de déterminer l'impact de cet élément sur les modalités du travail à distance. De même, il nous faut rappeler que les résultats ci-dessus concernent essentiellement le télétravail au

domicile contractualisé. Il n'existe à notre connaissance que très peu de données à propos du travail nomade et médiatisé de nature informelle. Ce dernier partageant toutefois un certain nombre de caractéristiques communes avec le télétravail, il ne nous paraît pas totalement exclu que les données présentées puissent caractériser ceux qui ont adopté ce type de pratiques.

### *2.3. Caractéristiques familiales*

Le travail distant et médiatisé, et plus spécifiquement sa forme à domicile, est considéré comme une organisation de travail favorisant l'accroissement des disponibilités des salariés pour leurs familles (Morel-A-Lhuissier, 2007 ; Centre d'Analyses Stratégiques, 2009 ; Greenworking et Eworky, 2012). En 2003, Tremblay met en avant le fait que la situation familiale est susceptible de jouer un rôle dans la décision d'adopter une pratique de travail distant et médiatisé : les salariés ayant un/une époux/épouse avec au moins un enfant sont beaucoup plus nombreux à avoir choisi le télétravail en tant que décision personnelle que de façon totalement conjointe avec leur employeur.

La prise en charge de la famille et des enfants étant un sujet particulièrement redondant dans le cas des études sur le travail distant et médiatisé, il n'est pas rare de voir apparaître des suggestions émettant l'idée que ce type d'organisation de travail serait en majorité pratiqué par des femmes, de par la prégnance des rôles genrés et de l'association traditionnelle du genre féminin avec la gestion du domicile et de la vie familiale (Huws et al., 1996 ; Wilson et Greenhill, 2004 ; Lasfargue et Fauconnier, 2018). Cependant, Tremblay (2003) précise que les hommes comme les femmes considèrent le télétravail comme un moyen avantageux de réduire leurs temps de transport, d'être plus tôt au travail comme au domicile, et donc de favoriser une plus grande harmonie entre la vie de travail et la vie hors travail. En 2001, Sullivan et Lewis avaient notamment interrogé des télétravailleuses pour lesquelles la principale raison de leur passage en télétravail était la prise en charge des enfants.

En matière d'enquêtes chiffrées concernant la situation familiale des travailleurs à distance, les résultats sont plutôt de nature divergente, et parfois même quelque peu discordants. La 5<sup>ème</sup> enquête de l'OBERGO (2018) rapporte ainsi que si les foyers où s'est développé le télétravail sont surtout composés de deux adultes, ils sont en revanche une grande majorité à ne pas avoir d'enfant mineur. Les familles de plus de quatre enfants sont les moins concernées par le télétravail (1 %). L'étude de Tremblay et ses collègues (2006) indique que les travailleurs à distance sont majoritairement en couple, avec un enfant ayant moins de 17 ans, mais il est

intéressant de constater que les individus en couple sans enfant sont la seconde population la plus représentée dans l'échantillon de l'étude. Tremblay et ses collègues observent de plus « *quelques écarts selon les situations familiales* » (p. 36) en matière d'organisation du temps de travail. Les plus concernés par les horaires variables (avec plage fixe) sont les célibataires sans enfants, et les individus en couple sans enfants. Il apparaît donc au travers de cette étude que la vie de famille est susceptible d'impacter les modalités d'organisation du travail à distance, en particulier en cas de présence d'enfant(s) et de conjoint(e), qui semblent parvenir à régir les horaires de travail de sorte à ce que les journées soient davantage équilibrées entre ces deux aspects de vie. Toutefois, Giménez Nadal et ses collaborateurs (2018) soulignent que les télétravailleurs, dans une volonté d'améliorer leur équilibre entre vie privée et vie professionnelle, choisissent délibérément de travailler en horaires décalés afin de pouvoir profiter de leurs enfants ou de leurs loisirs : ils sont ainsi davantage amenés à travailler le soir ou tôt le matin, soit à des moments de la journée où les enfants n'ont supposément pas besoin de soins ou de prise en charge particulière.

#### *2.4. Conclusions de la deuxième partie*

Les travaux portant sur la culture organisationnelle et les situations de travail distant et médiatisé nous paraissent suggérer l'existence d'une corrélation entre le type de culture et le développement des modalités de ces pratiques (Lamond et al., 1998 ; Wojack et Barath, 2017). Néanmoins, il apparaît nécessaire que les organisations aient déjà développé des attributs spécifiques au sein même de leur culture, telle que la flexibilité, une importance accordée à l'innovation et à la créativité de chacun, ou encore le soutien aux salariés (Daniels, Lamond et Standen, 2000), pour que le télétravail et les situations de travail nomade puissent y être adoptées. Comme nous l'avons montré, des cultures d'entreprise estimées trop « rigides » dans leur fonctionnement ne seront guère en mesure de constituer un terrain propice au développement des activités de travail « hors les murs », de par, notamment, leur trop grande formalisation. La variabilité géographique et temporelle de ces activités exigeant de repenser l'organisation de travail et du travail, il est compréhensible et attendu que des firmes bâties sur des conceptions plutôt traditionnelles et fortement hiérarchisées de l'activité professionnelle aient des difficultés à intégrer le télétravail dans leur structure. Il semble de ce fait primordial pour les entreprises souhaitant en favoriser le développement de gagner en souplesse et d'offrir de l'autonomie aux salariés dans le cadre de l'organisation du travail. Certains aspects spécifiques des entreprises, telle que la taille ou le secteur d'activité, sont également plus

favorables à une adoption du travail distant et médiatisé : c'est le cas des entreprises appartenant aux secteurs des TIC ou encore des services, généralement privées et de grande taille (rapport du CGET, 2015 ; enquête de la Fondation Concorde, 2016 ; OBERGO, 2018).

De même, l'approbation sociale de l'entourage de travail comme hors travail, bien qu'ayant été peu étudiée, semble constituer un autre facteur d'influence de ces situations. En cas de fort besoin de cette approbation, ils sont susceptibles de suivre la majorité et donc de modifier leurs opinions ou encore leurs comportements (Jodelet, Viet et Besnard, 1970). En ce sens, il apparaît plausible que les individus puissent se laisser guider par l'approbation sociale perçue provenant tant de leur entourage professionnel que personnel, pour structurer l'organisation de leurs pratiques de travail et choisir des lieux, des horaires ou périodes et des types de technologies qui soient jugés positivement par une majorité des membres de l'entreprise ou par des personnes dont l'opinion est tenue en haute estime par le travailleur. Rappelons également que l'approbation sociale, plus précisément dans le cas de la famille, vient se greffer au concept d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle : ainsi, il n'est pas exclu que les décisions prises par l'individu en situation de travail à distance soient susceptibles d'être motivées par le respect et le maintien de cet équilibre (travail à des horaires où les enfants n'ont pas besoin d'être pris en charge, utilisation de tiers-lieux pour limiter l'intrusion de la vie professionnelle au sein de la vie privée et vice-versa).

Enfin, notre recherche bibliographique nous a permis de mettre en lumière des impacts de quatre caractéristiques individuelles (le genre, l'âge, la catégorie socio-professionnelle et le niveau d'études) sur l'adoption du travail distant et médiatisé, mais aussi sur ses particularités (rapport d'IBM, 2014 ; Sharit et al., 2009 ; CAS, 2009). Les enquêtes soulignent qu'un plus grand nombre d'hommes, généralement situés dans la tranche d'âge des 30-40 ans, diplômés du supérieur et occupant un poste à responsabilités, développent ce type de pratiques (Huws et al., 1996 ; Haddon et Brynin, 2005 ; CAS, 2009 ; World at Work, 2011 ; Giménez-Nadal et al., 2018 ; OBERGO, 2018). Nous avons également pu constater des effets de la situation familiale des travailleurs : sans que cela soit forcément associé au genre, et en dépit de résultats parfois divergents, les études portant sur le sujet soulignent la prévalence des activités de travail distant et médiatisé pour les individus en couple, avec un enfant ou sans (Tremblay et al., 2006 ; CAS, 2009). Les enquêtes mettent en outre en évidence, le fait que la situation familiale peut être amenée à jouer un rôle important sur la régulation temporelle de la pratique de travail à distance, notamment dans le cas d'enfants (Tremblay et al., 2006 ; Gimenez Nadal et al., 2018), mais

demeurent néanmoins encore floues sur la possibilité de lien entre les modalités du travail médiatisé « hors les murs » de l'entreprise et les attributs de cette dernière. Si la situation familiale apparaît effectivement comme influençant potentiellement la mise en place du travail à distance au sein de l'organisation, il semble toutefois qu'il n'existe pas encore d'affirmation au sujet de ses impacts sur les caractéristiques de ce type de pratique professionnelle.

### **III. PRATIQUES DE TRAVAIL À DISTANCE ET MEDIATISÉ : QUELLES CONSÉQUENCES POUR LE TRAVAILLEUR ?**

Comme nous l'avons évoqué dans la partie précédente, les « choix » quant aux aspects constitutifs des pratiques de travail distant et médiatisé et, par extension, de travail nomade, semblent être liés au respect de l'équilibre entre la vie de travail et la vie hors travail des individus. Or, la plupart des études portant sur ces pratiques de travail pointent les risques encourus relatifs à cet équilibre dès lors que le travail est extirpé des frontières du bureau, où il était jadis traditionnellement confiné. Les études, en grande majorité, abordent de ce fait ce type de pratiques via le prisme des inconvénients comme des avantages que celles-ci font peser sur le maintien de la stabilité entre les deux domaines de vie.

De nombreuses recherches se sont intéressées aux incidences des pratiques de travail distant et médiatisé (et de ce fait potentiellement des situations de travail nomade et informel) sur les frontières et l'articulation entre vie de travail et vie « hors travail ». Mais d'autres recherches ont aussi interrogé les répercussions de ces pratiques sur le rapport à l'entreprise entretenu par les individus, au travers de l'engagement organisationnel ou encore de la reconnaissance professionnelle perçue, et du fait de la distance physique à l'entreprise qu'elles impliquent. Les recherches ont également analysé le télétravail au regard de ces conséquences pour la santé des travailleurs.

Tout comme dans la partie précédente, les études évoquées tout au long de cette partie porteront en majorité sur le télétravail, mais aussi sur le travail en débordement et/ou supplémentaire de nature plus informelle. Cette partie se compose de trois sections suivie d'une conclusion générale. Dans la première, nous étudierons plus finement les risques engendrés par ces situations « hors les murs » et médiatisées pour l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Nous nous concentrerons dans la section suivante sur les impacts du travail à distance en matière de rapport à l'organisation des salariés (l'engagement et l'implication envers

l'organisation et la reconnaissance professionnelle perçue). La troisième section du chapitre proposera un examen des effets éventuels de ces pratiques vis-à-vis de la santé et de la qualité de vie des travailleurs, notamment au travers de l'usage des technologies mobiles,

## **1. Vie privée et vie professionnelle : équilibre dans le cas du travail à distance**

La question de l'équilibre entre vie de travail et vie hors travail a fait l'objet de nombreuses recherches depuis les années 1960 (Kahn et al., 1964 ; Meissner, 1971 ; Curie et al., 1990 ; Kilic, 2014), au point de parler aujourd'hui de l'existence d'un « conflit travail-famille » (Greenhaus et Beutell, 1985), ou « conflit entre vie privée et vie professionnelle » (Burke et Matthiesen, 2004). Il est notamment illustré par le modèle du système des activités (Curie et Hajjar, 1987 ; Camps, 2008). L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, et plus particulièrement le déséquilibre entre les sphères d'activités, est susceptible d'avoir des conséquences sur la satisfaction au travail (Burke, 1989 ; Tomas et Gangster, 1995 ; Kilic, 2014), sur l'implication organisationnelle (Wiley, 1987) ou encore sur la santé de l'individu de manière générale, en augmentant, notamment quand existent des conflits, les niveaux de stress professionnel (Burke, 1989) mais aussi d'anxiété, de dépression ou encore de troubles psychosomatiques (Allen, Herst, Bruck et Sutton, 2000). D'un point de vue genré, le conflit serait à première vue plus présent chez les femmes, du fait de l'existence des rôles sociaux et d'une répartition encore inégale entre hommes et femmes des responsabilités au sein de la famille (Sullivan et Lewis, 2001 ; Garner, Méda et Senik, 2005).

L'équilibre entre vie privée et vie professionnelle peut être notamment impacté par des caractéristiques inhérentes à la famille, comme les enfants à charge ou les tâches ménagères à accomplir (Le Douarin, 2007 ; Michel et al., 2011), par l'environnement de travail au travers de la culture organisationnelle, du soutien du supérieur, des pratiques visant à faciliter l'articulation entre la vie de travail et la vie « hors travail », de l'espace de travail ou encore des outils de travail (Guérin, St-Onge, Chevalier, Denault et Deschamps, 1997 ; Duxbury et Higgins, 2003 ; Chrétien et Létourneau, 2010). Enfin, il peut être aussi influencé par des attributs propres à l'emploi, comme la charge de travail, les horaires ou le niveau d'autonomie (St-Onge et al., 2002 ; Chrétien et Létourneau, 2010 ; Closon, 2007). Nous pouvons remarquer que, parmi ces caractéristiques, plusieurs éléments rattachés tant à l'environnement de travail (espaces et outils de travail, articulation travail - « hors travail ») qu'à l'emploi (horaires et autonomie) sont

prompts à nous interpeller dans le cadre de notre travail de recherche de par leur lien avec les pratiques de travail distant et médiatisé.

Concernant tout d'abord les outils, les technologies sont en effet reconnues comme facilitant la disparition des frontières entre les sphères de vie de travail et de vie privée, en apportant aisément des éléments de l'une au sein de l'autre (Hill, Miller, Weiner et Colihan, 1998 ; Bobillier-Chaumon, 2003 ; Castells, Qui, Fernandez-Ardevol, et Sey, 2006 ; Centre d'Analyses Stratégiques, 2012 ; Mettling, 2015). En particulier, une étude par entretiens de Pauleen, Campbell, Harmer et Intezari (2015) illustre que les technologies mobiles (téléphone portable) renforcent la diminution des frontières entre vie privée et vie professionnelle et amènent davantage le travail au sein de la sphère privée. D'autres travaux notent que le recours aux technologies favorise également les pratiques de travail supplémentaire, en particulier au domicile (Ojala, 2011 ; Messenger, Vargas Llave, Gswhind, Boehmer, Vermeulen et Wilkens, 2017). Ojala (2011) cite notamment une étude menée en Finlande auprès de télétravailleurs à domicile, ayant souligné qu'un dixième d'entre eux était amené à réaliser des pratiques de travail supplémentaire.

Le cas plus spécifique du télétravail, et notamment du télétravail à domicile, a fait l'objet d'un grand nombre de recherches de par le lien particulièrement fort de la pratique avec l'équilibre travail – hors travail. Toutefois, la synthèse des résultats de plusieurs études sur le sujet tend à démontrer que, si de telles pratiques professionnelles permettent bien un rapprochement des deux domaines de vie et une gestion souvent améliorée de celles-ci, elles ne sont en revanche pas exemptes d'impacts pouvant être considérés comme nettement plus délétères pour les individus. En effet, malgré une plus grande flexibilité dans le travail appréciée des travailleurs (Konradt et al., 2000), ces derniers soulignent également l'apparition d'un envahissement parfois important de la vie de travail sur la vie familiale, et sur la vie privée de manière générale, correspondant au phénomène qualifié de travail en débordement et pouvant être notamment associé à certaines modalités spatiales et temporelles spécifiques du travail « hors les murs » des entreprises. Ces deux éléments, tant flexibilité que débordement, constituent les deux thématiques centrales de nos sous-parties suivantes.

### *1.1. Une flexibilité spatiale et surtout temporelle au service de la vie privée*

Il existe plusieurs études ayant démontré que les pratiques de télétravail à domicile, et plus largement de travail distant et médiatisé, présentaient des avantages en matière de

flexibilité pouvant servir l'articulation entre la vie privée et professionnelle des salariés. En 2008, une étude par entretiens d'Hilbrecht, Shaw, Johnson et Andrey portant sur des télétravailleuses canadiennes, mères de famille, révèle que le télétravail effectué à domicile est vu de façon très positive en raison de l'emploi du temps souple permis par cette forme de travail à distance, favorisant un management temporel aussi optimal que possible. Des études complémentaires tendent à confirmer ces conclusions (Konreat et al., 2000 ; Sullivan et Lewis, 2001 ; Moore, 2006 ; Marsh et Musson, 2008 ; Maruyama, 2009 ; Hilbrecht et al., 2013). Pour Maruyama (2009), la flexibilité, parce qu'elle permet de réduire le conflit entre les sphères de vie au travail et familiale, est l'un des éléments les plus importants pour que les télétravailleurs puissent atteindre un bon équilibre travail-hors travail. Elle le favorise d'autant plus lorsqu'elle est de nature à la fois temporelle et spatiale (Hill, Hawkins et Miller, 1996 ; Duxbury, Higgins et Neufeld, 1998 ; Johnson, 2001). Maruyama souligne en outre que les télétravailleurs étant hautement « mobiles » (amenés à se déplacer très fréquemment entre de multiples espaces de travail, mais aussi à effectuer de nombreux déplacements professionnels, donc nomades) ont tendance à ressentir une moindre flexibilité que ceux étant basés au domicile, et donc à avoir un moins bon équilibre travail-hors travail que ces derniers. L'auteur indique que la flexibilité temporelle est plus présente dans une situation de télétravail à domicile, qui ne nécessite pas de voyage entre la maison et le (ou les) lieu(x) de travail officiel(s). Enfin, les résultats obtenus par Hilbrecht, Shaw, Johnson et Andrey en 2013 démontrent qu'au-delà de l'aspect spatial, la flexibilité associée au travail à distance semble également dépendre du fait d'imposer ou non ce type de pratique aux salariés.

La majorité des travaux portant sur le lien entre travail à distance et équilibre travail-hors travail allègue la présence d'une flexibilité spatiale, mais surtout temporelle, largement avantageuse pour une meilleure conciliation de ces deux sphères de vie, et plus spécifiquement dans le cadre du télétravail formel à domicile. Il nous apparaît toutefois important de souligner que cet avantage est néanmoins temporisé par des conclusions parallèles étant relatives à des effets délétères de ces pratiques de travail sur les équilibres de vie (Crossen, 1990). Les technologies mobilisées dans le cadre d'une activité professionnelle à distance encouragent en effet l'abolition des frontières entre travail et hors travail, et par conséquent la mise en place de la flexibilité temporelle et spatiale qui accompagne ces pratiques (Duxbury, Higgins, Smart et Stevenson, 2014). Un certain nombre d'études soulignent par ailleurs combien l'usage du téléphone portable, tant au travail qu'à la maison, entraîne une intégration de la vie professionnelle au sein de la vie personnelle (et vice-versa) de plus en plus importante

(Orlikowski, 2007 ; Prasapolou et al., 2006 ; Hislop et Axtell, 2011 ; Pauleen et al., 2015). Hillbrecht et ses collègues (2008) rappellent également que le temps dégagé par le biais de la flexibilité du travail à distance est le plus souvent relocalisé vers la famille et la prise en charge des enfants et du domicile, non vers des loisirs personnels ou tout simplement du temps pour s'occuper de soi, donnant ainsi l'impression d'une « fausse flexibilité » (Konradt, 2000). Ces difficultés notables de conciliation entre vie de travail et vie hors travail font l'objet de notre seconde sous-partie.

### *1.2. Une joignabilité de tous les instants problématique : le cas du travail en débordement et du travail supplémentaire*

Une disparition trop importante de segmentation entre vie de travail et vie hors travail peut devenir préjudiciable aux individus : Popma (2013) rappelle par exemple que les technologies mobiles, ajoutées au fait que les salariés ne parviennent pas à terminer leurs tâches de travail durant les horaires traditionnels de l'emploi qu'ils occupent, peuvent conduire à une techno-invasion. De plus, il souligne que nombre de ces salariés ont la sensation d'être obligés de rester joignables de façon permanente, aggravant ainsi l'abolition des délimitations entre vie professionnelle et vie privée. En 2000, les travaux de Konradt et ses collaborateurs avaient déjà fait émerger les complications du télétravail à domicile liées à l'équilibre entre travail et hors travail. Les conclusions de ces travaux sont renforcées par d'autres études, qui observent un phénomène de nature similaire (Sullivan et Lewis, 2001 ; Moore, 2006 ; Hilbrecht et al., 2008, 2013). Plusieurs travaux rapportent notamment que les télétravailleurs à domicile peuvent être incités à travailler en dehors des horaires traditionnels et sur des temps généralement consacrés à la vie privée, tels que les soirées ou les weekends, afin de pouvoir achever leurs tâches professionnelles sans être dérangés par d'autres exigences et interruptions vécues au bureau sur site (Stewart, 2001 ; Harpaz, 2002 ; Moore, 2006 ; Hilbrecht et al., 2008).

L'augmentation du temps de travail dans le cadre du télétravail et les impacts de ce phénomène sur la conciliation entre vie professionnelle et vie privée ont été confirmés par plusieurs autres études (Tiezte et Musson, 2005 ; Osnowitz, 2005 ; Glass et Noonan, 2012). Il s'agit là d'un risque de développement de cas de travail en débordement, défini par Metzger en 2009 comme le travail effectué « *le soir ou le weekend, voire pendant les vacances, sans limite temporelle* » (p. 75). Pour Vollaire (2004), cité par Fernandez, Guillot et Marraud (2014), le travail en débordement relève du fait de réaliser en dehors d'un temps de travail généralement habituel « *un certain nombre de tâches annexes et/ou indispensables que l'individu n'a pas pu*

*effectuer durant son temps « au » travail »* (p. 104). À noter que selon les définitions évoquées précédemment, le travail en débordement semble avant tout catégorisé par rapport à une activité professionnelle de nature formelle, ou contractualisée avec l'employeur (telle que peut l'être le télétravail), et tendrait de ce fait à devenir une pratique informelle, ne faisant l'objet d'aucun accord ouvertement explicite avec l'entreprise de rattachement des salariés.

Il apparaît que le travail en débordement a fait l'objet d'un grand nombre de travaux en lien avec l'activité professionnelle des cadres, celle-ci étant effectivement souvent amenée à dépasser les limites géographiques et temporelles du travail (Metzger et Cléach, 2004 ; Bobillier-Chaumon, 2012 ; DARES, 2018). En 2007, Genin a défini le travail en débordement comme étant « *le travail informel, irrégulier et occasionnel, effectué par les cadres à leur domicile ou en mobilité (à l'hôtel, dans les transports, etc...), le soir, le week-end, ou pendant leurs congés* » (p. 118). Or, les cadres sont une catégorie socio-professionnelle faisant un usage très fréquent des technologies et étaient également les principaux concernés de ce fait par les pratiques de travail distant et médiatisé (DARES, 2004 ; Boboc, Dhaleine et Mallard, 2006 ; sondage Tissot-Opinion Way, 2011). La durée de travail et le surinvestissement temporel des cadres, qui travaillent avant tout par objectifs (Moreau, 2000), reste plus importante que celles des autres catégories socio-professionnelle (Amossé et Delteil, 2004 ; Delteil et Genin, 2004), et subit une augmentation depuis les années 80 (Fermanian, 1999). Ces résultats sont confirmés par de nombreuses études complémentaires (Chenu, 2002 ; Metzger et Cléach, 2004 ; Goussard et Tiffon, 2016 ; DARES, 2018 ; Beque, Kingsada et Mauroux, 2019)

Les travaux associant pratiques de travail distant et médiatisé avec débordement se centrent essentiellement sur les activités professionnelles réalisées au domicile des individus, où le potentiel empiétement de la sphère du travail sur la vie privée est aisément visible, mais aussi sur les situations de travail formelles (le travail en débordement étant par définition informel), encadrées par des temporalités relativement fixes. En 2011, une étude menée par Bernard auprès de salariés en situation de télétravail à Rennes souligne que 36 % d'entre eux sont amenés à réaliser leurs tâches professionnelles au cours de leurs temps de transports, tandis que 44 % les effectuent durant les week-end et 46 % pendant leurs temps qualifiés de « privés » ou « de repos ». Pour Daniels, Lamond et Standen (2000), cette observation trouve son explication notamment dans le fait que les sphères de vie coexistent au sein d'un même espace (soit le domicile). Ils soulignent de plus que l'importance de maintenir une frontière entre vie professionnelle et vie privée est renforcée par les conséquences négatives du débordement

(conflits familiaux, stress, insatisfaction, baisse de la productivité...). Néanmoins, il a également été démontré qu'en cas d'absence de régulations formelles du travail, et plus spécifiquement du travail à distance, l'entourage du salarié pouvait en venir à imposer des limites de temps, se transformant ainsi en une protection contre le risque de surtravail et de débordement (Metzger et Cleach, 2004 ; Centre d'Analyses Stratégiques, 2012). À noter que le travail en débordement a été associé au phénomène de l'addiction au travail, ou workaholisme (Felio, 2013).

Outre les pratiques de télétravail à domicile formel, des études ont également montré que d'autres formes de travail distant et médiatisé étaient susceptibles de favoriser le travail en débordement, notamment les pratiques de travail nomade (Centre d'Analyses Stratégiques, 2011). Dans le cadre du travail nomade, ou nomadisme, les frontières entre vie privée et vie de travail sont rendues d'autant plus caduques du fait du recours aux technologies mobiles qui sont utilisées tant dans la sphère de vie au travail que dans le domaine du hors travail et de la multiplicité des espaces de travail : quand l'activité professionnelle n'est effectivement plus limitée à une localisation précise, n'importe quel endroit est alors susceptible de devenir un lieu de travail, y compris les emplacements généralement associés à la vie privée, ou tout du moins au hors-travail (domicile, mais aussi restaurant, transports, hôtels...). L'ensemble de ces conditions facilitent par conséquent le développement du travail en débordement pour les situations professionnelles nomades formelles, et les transforment de ce fait en activités de travail informelles. À noter toutefois que l'ensemble des auteurs ne soutiennent pas nécessairement une telle possibilité à propos du travail nomade ou encore du télétravail alterné (Camps, 2008 ; Vayre et Pignault, 2014).

Enfin, les pratiques de travail médiatisé au domicile ont fait l'objet de travaux en lien avec les activités de travail dit « supplémentaire ». Plusieurs études soulignent que le travail effectué au domicile des salariés correspond plus souvent à du travail supplémentaire informel et à des heures supplémentaires qu'à des pratiques de télétravail formel (Nätti et al., 2009, 2011). La notion de travail supplémentaire a été conceptualisée par Sullivan (2003) puis Fenner et Renn (2010). Ainsi que nous l'avons évoqué plus tôt dans ce chapitre théorique<sup>2</sup>, elle fait référence au travail réalisé de façon informelle, en dehors des heures et espaces de travail contractualisés avec l'employeur. Le travail supplémentaire désigne donc la réalisation de tâches de travail « hors les murs » de l'entreprise, durant des périodes de temps

---

<sup>2</sup> Voir I. Technologies Numérique et Travail Hors Les Murs, 2. Travail à distance utilisant les technologies : télétravail et travail nomade, 2.2. Identification et classification des formes de travail à distance

traditionnellement non associées à la vie professionnelle (très tôt dans la matinée, dans la soirée, durant les weekends ou les congés). Le travail supplémentaire présente de ce fait des caractéristiques communes avec le travail en débordement : Ojala (2011) montre qu'il est associé à une forte pression temporelle pour les salariés ainsi qu'à des heures supplémentaires involontaires. Messenger et ses collègues (2017) remarquent que le travail supplémentaire informel est perçu comme pouvant avoir des effets négatifs sur la performance individuelle des salariés, ces derniers étant effectivement moins bien reposés lorsqu'ils ont des pratiques de travail supplémentaire. En outre, les auteurs soulignent que ces pratiques amènent les salariés à éprouver de la culpabilité, liée au fait d'avoir l'impression de négliger les questions domestiques, et à déclarer que leur travail perturbe leur vie privée. Ces salariés rapportent également plus de problèmes de sommeil et de stress.

## **2. Travail à distance utilisant les technologies et rapport envers l'organisation**

Ainsi que déjà évoqué au cours de la précédente introduction, le travail distant et médiatisé, parce qu'il est justement réalisé en dehors des locaux officiels de l'entreprise de rattachement, est particulièrement en mesure de venir bouleverser l'organisation de la vie en entreprise, qu'il s'agisse des relations sociales tissées avec l'entourage professionnel proche, ou de manière plus générale, des interactions sociales au sein de l'entreprise. Il peut donc être attendu que les activités professionnelles à distance aient un impact sur le rapport à l'entreprise. Nous nous pencherons davantage ici sur les concepts d'engagement et d'implication envers l'organisation, mais également de reconnaissance professionnelle, dimensions constitutives du rapport à l'organisation employeuse.

### *2.1. Engagement et implication envers l'organisation*

L'engagement des individus dans la vie professionnelle, et en particulier celui des salariés, a fait l'objet d'un nombre assez conséquent de travaux, en particulier en psychologie du travail (Bentein et al., 2000). Bonnard, Habrat et Jarry (2014) distinguent l'engagement « organisationnel » (« *qui permet de décrire la qualité de la relation entre une personne et son organisation* », p. 28) et de l'autre l'engagement du collaborateur dans son travail (« *qui est lié au poste, à la carrière, à la profession* », p. 27). Nous nous centrerons pour notre part sur la première dimension, bien que toutes deux soient rarement totalement déconnectées l'une de l'autre. Le modèle tridimensionnel de l'implication au travail développé par Meyer et Allen

entre 1990 et 1997 est aujourd'hui une référence, estimée la plus complète, et a fait l'objet de plusieurs validations dans les années ayant suivi son élaboration (de Meyer, Allen et Smith en 1993 à Stanley, Meyer, Topolnytsky et Herscovith en 1999).

Mowday, Porter et Steers (1974; 1982) distinguent deux types de processus au sein même de l'implication organisationnelle : attitudinale (la façon dont les individus conceptualisent la relation qu'ils ont construite avec l'entreprise) et comportementale (comment les individus peuvent finir par se sentir prisonniers de leurs entreprises et comment ils gèrent cet état). Ils envisagent également un troisième type d'implication, qu'ils qualifient d'implication "affective" et définissent comme *"la force relative de l'identification et l'engagement de quelqu'un dans une organisation"* (Mowday, Porter et Steers, 1982, p. 27). L'implication est, de plus, caractérisée par une "association active" entre l'organisation et l'ensemble des individus qui la composent : en d'autres termes, il ne peut visiblement pas exister d'implication sans qu'il y ait d'efforts investis tant d'un côté que de l'autre.

Dans le modèle de Meyer et Allen, l'implication est un *"état psychologique qui caractérise la relation d'un employé avec l'organisation et qui influe sur ses comportements au travail"* (Charles-Pauvers et Peyrat-Guillard, 2012, p. 4), dans le sens où cette dernière *"a des effets sur la décision de rester ou de ne plus rester membre de l'entreprise"* (Meyer et Allen, 1991, p. 67). Les auteurs estiment que l'implication se décompose en trois unités : affective (*"un attachement émotionnel, à une identification et à un engagement des salariés vis-à-vis de l'organisation"* ; Valeau, 2004, p. 3), normative (*"sentiment d'obligation morale de continuer la relation d'emploi"* ; Charles-Pauvers et Peyrat-Guillard, 2012, p. 4) et de continuité (*"la reconnaissance de l'individu des "coûts" (ou avantages comparatifs) associés au fait de quitter l'organisation et la faiblesse des alternatives de travail"* ; Charles-Pauvers et Peyrat-Guillard, 2012, p. 4). La volonté de mesure de l'implication envers l'organisation a donné naissance à un grand nombre d'échelles sur le sujet (Valeau, 2004 ; Demery-Lebrun, 2007), parmi lesquelles l'échelle d'implication organisationnelle de Meyer, Allen et Smith (1993), composée de dix-huit items répartis en trois dimensions.

Une forte implication envers l'entreprise tendrait à diminuer les risques de départ, d'absentéisme et de turnover (Allen et Meyer, 1996 ; Mathieu et Zajac, 1990 ; Somers, 1995 ; Bentein et al., 2000), tout en augmentant la performance des individus (Shore, Barksdale et Shore, 1995 ; Shore et Wayne, 1993 ; Organ et Ryan, 1995). Elle modifie les comportements des individus, ou plutôt les adapte de telle sorte que ceux-ci finissent par se trouver dans une

sorte d'adéquation avec les objectifs de l'entreprise. En ce sens, elle est à l'origine d'un panel d'actions et d'attitudes, positives ou non, à l'égard de l'organisation : des individus fortement impliqués seront ainsi plus à même de développer des comportements bénéfiques à l'organisation.

Bentein et ses collaborateurs (2000) ont de plus souligné les effets des pratiques de Gestion des Ressources Humaines sur l'implication, telles que les pratiques de recrutement, de socialisation ou encore de promotion. Ce constat n'est pas sans nous rappeler les effets des politiques également mises en place par l'entreprise pour favoriser le développement des pratiques de travail distant et médiatisé. En outre, Bentein et ses collègues soulignent le fait que d'autres avantages plus spécifiques au sein de l'entreprise peuvent être amenés à renforcer l'implication des travailleurs, telles que des mesures d'adaptation temporelle du travail, comme les horaires flexibles ou encore des prises en charge variées à l'image des crèches d'entreprise ou des assurances collectives.

Dans le cadre spécifique d'une situation de travail distant et médiatisé, l'éloignement physique et psychologique du lieu de travail officiel questionne tout particulièrement la notion d'implication envers l'organisation, et ce d'autant plus lorsque la situation est informelle, puisque la non contractualisation sous-entend une non-reconnaissance. Or, la reconnaissance professionnelle est un des facteurs d'influence des niveaux d'implication organisationnelle des salariés (Bigi, 2016 ; Fall, 2011). Dans une étude de 2018, de Vries, Tummers et Bekkers soulignent que les travailleurs à domicile éprouvent un sentiment d'implication moins important envers leur entreprise. D'autres travaux, pour la plupart plus anciens, viennent compléter ces résultats et renforcer le rôle du travail distant et médiatisé sur l'implication envers l'organisation, en particulier au travers du développement de l'autonomie des salariés (Hunton, 2005 ; Golden, 2006, 2009 ; Hunton et Norman, 2010 ; Sanchuli, Razavi et Emamgholizadeh, 2014) ou encore de la flexibilité temporelle (Onder, 2016). En parallèle, certaines études se montrent moins catégoriques concernant le rapport entre travail médiatisé « hors les murs » et l'engagement (Hyland, Rowsome et Rowsome, 2005 ; Leslie et al., 2012). En complément, des travaux sur les nomades digitaux soulignent que le fait de travailler seul favorise un certain détachement envers les entreprises, et donc un évitement de tout engagement à leur égard dans le sens où toute l'activité de travail nomade est fondée sur le principe de « l'absence totale d'engagement » (Mouratidis, 2018, p. 52) et où les interactions sociales (et émotionnelles) informelles avec les collègues sont inexistantes (Leitner, 2016).

Le télétravail, de par les avantages procurés en terme de flexibilité temporelle et spatiale mais également d'autonomie, devient une manière pour les entreprises de démontrer leur confiance envers leurs salariés, qui répondent à leur tour en éprouvant un sentiment d'implication plus important envers leur organisation (Onder, 2016). La possibilité de travailler à distance est considérée comme une démonstration de soutien organisationnel, ce dernier étant susceptible d'impacter l'implication (Galois, 2007 ; Allen, Shore et Griffeth, 2003), sur la base de la norme de réciprocité. Toutefois, il est important de souligner que d'autres études ont constaté au contraire une dégradation de l'implication envers l'organisation en cas de situation de travail distant et médiatisé (de Vries, Tommers et Bakkers, 2018 ; Leitner, 2016 ; Mouratidis, 2018), ou encore une absence de lien significatif entre les deux (Leslie et al., 2012).

Les études évoquées durant cette sous-partie tendent à souligner que, dans le cadre des situations de travail distant et médiatisé, il semble que ce ne soit pas tant la situation de travail en globalité que certaines de ses modalités bien spécifiques qui jouent un rôle sur les niveaux d'implication envers l'entreprise des travailleurs. Comme l'ont souligné Hunton et Norman (2010), le type de lieu au sein duquel les tâches de travail « hors les murs » de l'organisation sont réalisées apparaît comme un élément déterminant du degré d'engagement, de même que l'organisation temporelle de ces activités (Sanchuli et al., 2014). Dans le cas plus précis du lieu, l'absence physique du travailleur au sein des locaux officiels de l'entreprise entraîne également une séparation psychologique (Golden, Vega et Dino, 2008) et est à même de favoriser une diminution tant des échanges verbaux qu'émotionnels avec les autres membres de l'organisation, de niveau hiérarchique égal ou non. Cette séparation peut provoquer par la suite un fort sentiment d'isolement et, au fil du temps, accroître le déclin de l'implication (Leitner, 2016). Un certain nombre de recherches ont en effet indiqué l'existence d'une relation positive entre socialisation dans l'entreprise et engagement envers cette dernière. Bien qu'il n'existe à notre connaissance aucune étude sur le sujet, le fait que la situation de travail soit informelle pourrait provoquer un affaiblissement plus prononcé de l'implication envers l'organisation, en raison d'un manque de reconnaissance du travail accompli. Or, nous avons vu plus haut que la reconnaissance était un des éléments capable d'impacter l'engagement des salariés à l'égard de leur entreprise de rattachement.

Pour Onder (2016), les niveaux d'implication des travailleurs passent par la préservation de leur équilibre entre vie privée et vie professionnelle : dès lors que celui-ci n'est pas assuré, leurs degrés d'engagement sont plus susceptibles de diminuer. Enfin, un certain nombre

d'auteurs (de Vries et al., 2018 ; Hunton et Norman, 2010 ; Onder, 2016) s'accordent sur le fait que l'autonomie dans le travail, faisant partie intégrante des situations professionnelles "hors les murs" et médiatisées, représente l'une des principales raisons de l'augmentation de l'implication organisationnelle des travailleurs recourant à ce type de pratique. La liberté de choix accordée par ces situations de travail, la possibilité de décider de ses propres modalités de travail (lieux, horaires), couplée à l'usage des technologies numériques, constituent un attrait pour les salariés, leur offre l'occasion de contrôler davantage leur travail, voire même de se le ré-approprier en l'adaptant à leurs habitudes et à leurs préférences (Greenan et Walkowiak, 2004 ; Centre d'Analyses Stratégiques, 2012 ; Mauroux, 2018).

Le renforcement de l'autonomie des travailleurs dans le cadre des situations de travail à distance, et plus particulièrement des situations de travail nomades, est reconnu par plusieurs travaux comme étant un facteur d'efficacité dans le travail et plus largement dans l'action (Mac Iver, 1987, 1988 ; Chatzis, Mounier, Veltz et Zarifian, 1999 ; Alexandre-Bailly, 2001 ; Gavrilyuk, 2015). Parce que ces situations de travail impliquent une prise de distance évidente avec le lieu de travail officiel, l'analyse des incidences des pratiques professionnelles « hors les murs » sur la reconnaissance professionnelle paraît primordiale. En effet, la reconnaissance est un facteur de motivation et de performance, mais aussi d'engagement, de satisfaction des salariés et de santé mentale au travail (Brun et Dugas, 2005). Centrale dans les processus de transformations des organisations (Atkinson, 1994 ; Evans, 2001), elle se transmet majoritairement au travers d'échanges (ANACT, 2017 ; Brun et Dugas, 2005 ; Loriol, 2011) entre salariés de niveaux pouvant être équivalents ou non (collègues, supérieur, subordonnés). Elle est de ce fait particulièrement interrogée en cas de situations de travail où les possibilités d'interactions peuvent être limitées, comme dans le cas d'une pratique professionnelle à distance de l'entreprise de rattachement, dont on sait qu'elles sont source d'isolement social (Sharit et al., 2009 ; Cooper et Kurland, 2002 ; Golden, Veiga et Dino, 2008 ; Vayre et Pignault, 2014). La sous-partie suivante examine ainsi avec davantage d'attention les conséquences de ces activités « hors les murs » et médiatisées sur la reconnaissance professionnelle.

## 2.2. *Reconnaissance professionnelle perçue*

Cité par Fall (2013), Renault (2004) décrit la reconnaissance comme « *la confirmation par autrui de la conviction acquise par un individu de sa propre valeur, à l'issue de différents processus d'évaluation* » (p. 81). La reconnaissance concerne le retour donné par autrui quant à l'implication de l'individu dans une action, dans une situation donnée. Clot (2006) indique

notamment que c'est quand le travailleur ne peut pas se reconnaître au travail qu'augmentent alors les risques de voir une situation de souffrance s'installer.

La reconnaissance professionnelle est particulièrement abordée en lien avec les pratiques de management (Fall, 2013). Les collègues du service auquel appartient le salarié représentent la source principale de reconnaissance pour les salariés (72 %). Brun et Dugas (2005) précisent notamment que la reconnaissance "*s'exprime souvent au sein de relations interpersonnelles dans l'ordinaire des jours, des gestes et dans la quotidienneté. [...]. À notre sens, elle devrait représenter le socle sur lequel s'appuient toutes les autres pratiques de reconnaissance*" (p. 82). Ils indiquent en exemples de signes de reconnaissance le fait de donner des aménagements personnalisés et des horaires de travail flexibles aux salariés, de même que lui permettre d'accéder à une certaine latitude décisionnelle. Ces deux derniers éléments nous interpellent tout particulièrement dans le cadre de notre travail de recherche puisqu'ils renvoient à deux grandes caractéristiques favorisant le recours aux PT-NIM<sup>3</sup>.

La reconnaissance au travail présente des affinités avec le sentiment d'appartenance et l'implication organisationnelle. Un rapport de l'ANACT (2017) appelle les entreprises à une reconnaissance plus marquée de l'activité des travailleurs, via notamment l'autonomie (qui, d'après le rapport, est un des signes "*les plus importants de reconnaissance et de confiance*", p. 7). Ce constat rejoint en cela les observations de Fall (2013), qui souligne que la reconnaissance est un concept se situant au delà de l'idée de la simple rémunération financière, mais passant aussi par le biais des promotions, des encouragements, ou encore d'un gain d'autonomie dans le travail. Les travaux de Brillet, Coutelle et Hulin (2012) précisent que la reconnaissance professionnelle peut parfois tenir simplement au fait de dire "bonjour" ou "merci". Ces auteurs soulignent en outre que les marques de reconnaissance immatérielle sont considérées comme ayant davantage d'impact que la reconnaissance purement financière (donc, matérielle).

Fall (2013) met notamment en avant le besoin des salariés d'obtenir une reconnaissance professionnelle, tant au travers de l'apport d'autonomie et d'implication dans les activités de l'entreprise évoqué ci-dessus, mais aussi verbalement. L'idée de la reconnaissance au travail exprimée sous forme verbale avait déjà été interrogée dans des travaux antérieurs (Stajkovic et Luthans, 2001). Fall souligne que la reconnaissance exprimée ainsi (qualifiée « d'immatérielle », p.190) constitue un complément à la reconnaissance financière déjà sous-

---

<sup>3</sup> PT-NIM : abbréviation de Pratiques de Travail Nomade, Informel et Médiatisé

entendu par l'existence de la rémunération associée aux activités de travail. Pour le rapport de l'ANACT, la reconnaissance peut être exprimée selon trois axes : l'identification du salarié, son évaluation et sa récompense (financière ou symbolique).

La reconnaissance professionnelle représente un enjeu non négligeable pour les organisations car elle affecte le développement et la performance des entreprises. Au-delà du fait qu'elle permet aux salariés de trouver des repères dans un monde du travail de plus en plus marqué par l'incertitude et l'instabilité (Brun et Dugas, 2005), elle est également d'après Fall (2013) une source de confiance, de motivation et de fidélisation des travailleurs, ainsi qu'un signe de justice organisationnelle. Elle est aussi capable d'impacter la santé psychologique des salariés (Siegrist, Peter, Jung, Cremer et Seider, 1990 ; Dejours, 1998) et leur bien-être, notamment en favorisant le développement d'une résistance au stress.

Force est de constater qu'en dépit des questionnements soulevés par ce type de situations de travail délocalisé, les travaux faisant le lien entre reconnaissance professionnelle et travail distant et médiatisé sont peu nombreux. Pourtant, il existe des appels, au travers de guides, à la reconnaissance dans le cadre de ces activités de travail, qui soulignent l'importance du concept en lien avec les pratiques « hors les murs » (Guide du télétravail à domicile de Neveu et Triopon, 2012 ; rapport de l'ANACT sur le télétravail, 2016).

En 2014, Dumas et Ruiller, citant Klein et Ratier (Centre d'Analyses Stratégiques, 2012), observent que les pratiques de travail distant et médiatisé, lorsqu'elles sont régulières et continues, sont davantage susceptibles d'impacter négativement la reconnaissance du collectif de travail envers le travailleur. Cette observation nous rappelle que les activités de travail « hors les murs » et médiatisées sont souvent accompagnées d'un phénomène d'isolement professionnel (Dumas et Ruiller, 2014), alors que la reconnaissance s'exprime en grande partie au travers des échanges avec les autres (Andonova et Vacher, 2009). Or, les situations de travail distant et médiatisé sont souvent considérées comme à l'origine d'un éclatement accru des collectifs de travail (Bobillier-Chaumont, 2003 ; Hislop et Axtell, 2007 ; Taskin et Devos, 2005 ; Bernard, 2011 ; Hannif, Cox et Almeida, 2014). L'absence physique du salarié au sein des bureaux officiels de l'organisation, où ont lieu la majorité des échanges sociaux, est supposée rendre plus difficile la perception de satisfaction (ou d'insatisfaction) émanant de l'ensemble des acteurs de l'entreprise (collègues, supérieurs, subordonnés) quant au travail fourni, comme la perception de compliments (ou de reproches) sur la façon de procéder (Officiel Prévention, 2014).

En s'intéressant à la construction identitaire des télétravailleurs par le biais d'entretiens, Furdelle (2017) obtient des résultats mitigés : certains travailleurs sont ainsi amenés à éprouver un sentiment de reconnaissance de la part tant de leurs collègues que de leur hiérarchie, tandis que d'autres perçoivent une absence complète de reconnaissance dans le cadre de leurs pratiques professionnelles révélant le poids des stéréotypes négatifs à propos du travail à la maison. Ces constats ne sont pas sans rappeler les divergences de résultats observées dans le cadre des travaux sur les relations sociales et le travail distant et médiatisé (Cooper et Kurland, 2002 ; Rosanvallon, 2006 ; Golden, Veiga et Dino, 2008 ; Mauroux, 2018). La question de la reconnaissance dans le cadre du travail distant et médiatisé peut aussi être posée au travers du prisme de l'usage des TIC en milieu professionnel : des travaux ont en effet démontré que le recours aux TIC pouvait favoriser des pratiques de reconnaissance au travail (Centre d'Analyses Stratégiques, 2012 ; Bobillier-Chaumon et al., 2015 ). En 2013, Chaker et Garaffa démontrent que l'usage fréquent de l'ordinateur permettait aux travailleurs de se sentir reconnus dans leur travail. Pour Colombier et al. (2007), l'usage du téléphone portable dans le cadre professionnel peut amener les salariés à ressentir davantage de reconnaissance. Ces observations sont confirmées par une étude de la DARES (Mauroux, 2018) qui signale que les faibles utilisateurs de technologies mobiles (type smartphone, ordinateur portable, tablette) ne bénéficient pas d'autant de reconnaissance que ceux en faisant usage régulièrement.

Il apparaît que, dans une certaine mesure, les pratiques de travail nomade, informel et médiatisé, peuvent être amenées à avoir une forme d'impact sur la reconnaissance perçue par les salariés (Colombier et al., 2007 ; Chaker, 2013 ; Dumas et Ruiller, 2014). En 2015, Bobillier-Chaumont et ses collègues ont montré que les salariés ayant des activités de télétravail et de travail nomade médiatisé éprouvaient un manque de reconnaissance de la part de l'encadrement. Le rapport du Centre d'Analyses Stratégiques de 2012 souligne que plus le télétravail, en particulier réalisé au domicile des salariés, est effectué de manière régulière et fréquente, et plus ces pratiques peuvent avoir des effets négatifs sur l'expression des marques de reconnaissance du collectif. Nous ajoutons également le rapport de la DARES (Mauroux, 2018) ayant mis en évidence le fait que les utilisateurs dits « mobiles » des technologies (autrement dit, des travailleurs mouvants, donc étant amenés à effectuer leurs tâches professionnelles à distance de leurs entreprises dans des lieux variés, de façon nomade) étaient plus susceptibles de présenter des degrés de reconnaissance perçue plus élevés que leurs collègues non mobiles.

Enfin, comme nous l'avons déjà souligné auparavant, l'état de non contractualisation des situations de travail nomade et médiatisé est particulièrement central dans la construction du lien entre la reconnaissance professionnelle et ce type de pratique. Les dirigeants et managers peuvent avoir tendance à ne pas nécessairement cautionner les activités médiatisées et à distance des entreprises de rattachement car ils ne sont pas en mesure de « voir » les salariés travailler de manière effective (Centre d'Analyses Stratégiques, 2009). Dans le cas d'une pratique informelle, l'employeur n'exerce qu'une surveillance minimale sur l'activité professionnelle du salarié. Le travailleur reste ainsi très libre d'organiser comme bon lui semble son activité en termes de temporalités, de localisations ou encore d'outils technologiques, avec ou même sans l'accord de son employeur, l'objectif étant avant tout de fournir le travail demandé. De ce fait, le manque de maîtrise du dirigeant ou encore du manager sur le travail du salarié qu'ils encadrent et leur incapacité à voir celui-ci explicitement réalisé à distance peut être susceptible d'entraîner une réduction des signes de reconnaissance professionnelle (Centre d'Analyses Stratégiques, 2009).

En outre, le salarié peut lui-même percevoir une absence de reconnaissance liée au fait que son activité informelle n'est, contrairement à une pratique contractualisée, pas récompensée strictement parlant d'un point de vue financier. Il nous paraît important de rappeler que ce genre de pratique représente pourtant l'une des plus répandue dans le cadre des activités « hors les murs » des entreprises (Bernard, 2011 ; Centre d'Analyses Stratégiques, 2012).

Notre revue de la littérature présente donc des études abordant le rapport entre reconnaissance et travail distant et médiatisé dont les résultats, bien que peu nombreux, se montrent incertains quant à la nature exacte de ce lien. D'un côté, certaines recherches centrées sur les relations sociales au travail soulignent un déclin éventuel de la perception de cette reconnaissance par les travailleurs en rapport avec ces pratiques. Ces recherches auraient tendance à nous conforter dans l'idée que le travail distant et médiatisé, de par les risques d'isolement social qu'il implique, pourrait constituer une source de diminution de la reconnaissance professionnelle perçue par les travailleurs dans ces situations. D'autre part, les publications abordant la reconnaissance au travers de l'usage des technologies dans le cadre professionnel tendent à davantage mettre en évidence une amélioration du niveau de reconnaissance par les travailleurs. De ce fait, bien que les conclusions des études abordées dans cette sous-partie semblent confirmer la possibilité d'une relation entre les pratiques de travail « hors les murs » et médiatisées (comportant les situations de travail nomade, informel

et médiatisé) et la reconnaissance, il nous apparaît toutefois que déterminer le sens précis de cette relation (négative ou positive) constitue un enjeu plus ardu de par les contradictions évoquées dans les travaux antérieurs (Centre d'Analyses Stratégiques, 2009 ; Mauroux, 2018)

### **3. Santé, qualité de vie, TIC et travail à distance**

Les travaux scientifiques que nous avons déjà évoqués précédemment rapportent à propos des situations de travail dont les temporalités et localisation sont fixes un certain nombre de conséquences pour la santé physique et psychique des individus (risques cardio-vasculaires, exposition à des substances toxiques, addictions, stress, dépression, épuisement professionnel...). Les nombreux déplacements ou au contraire une forte sédentarité, comme le recours potentiellement excessif aux technologies peuvent être à l'origine de problèmes de santé chez les travailleurs (Medzo-M'Engone, 2017 ; Gomez et Chevallet, 2011). De plus, une grande variation des horaires de travail est autant susceptible d'affecter la santé des individus. Dans le cadre plus spécifique de notre objet de recherche, à savoir les pratiques de travail nomade, informel et médiatisé, la question de la non-contractualisation favorise l'éventualité d'un manque de repères spatio-temporels ou sociaux traditionnellement associés au travail comme à la vie hors travail (INRS, 2016).

#### *3.1. Situations de travail distant, informel et médiatisé et santé des travailleurs*

Les modifications apportées aux espaces de travail de plus en plus flexibles et partagés ont fait l'objet de plusieurs critiques quant à leurs effets néfastes pour la santé des salariés (Dorival, 2012 ; Des Insard et Zuber, 2008 ; Gautier, 2015 ; Truchot, 2016 ; Pejtersen, Fèveile, Christensen et Burr, 2011). L'impact de l'environnement de travail sur la santé et la qualité de vie au travail des salariés est à considérer.

Les situations de travail distant et médiatisé sont effectuées en dehors des murs de l'entreprise de rattachement du salarié, aidées en cela par le déploiement des technologies dans le cadre professionnel et la possibilité qu'elles offrent de pouvoir avoir accès à l'information en tout lieu et à tout moment (Isaac, 2004). De ce fait, et à première vue, elles peuvent représenter un avantage attractif en termes de santé pour les travailleurs, qui y perçoivent une réduction des inconvénients liés notamment aux transports (Kurland et Bailey, 1999 ; Piskurich, 1998 ; Lasfargue et Fauconnier, 2018) mais aussi à un environnement de travail collectif, partagé, susceptible de présenter du bruit, des interruptions. Par ailleurs, les transports en commun sont aussi susceptibles de favoriser la transmission plus rapide de maladies. Les résultats obtenus

par les travaux sur le sujet semblent leur donner raison et témoigner d'une meilleure santé et qualité de vie des travailleurs à distance, notamment à domicile (Montreuil et Lippel, 2003 ; Arvola et Kristjuhan, 2015 ; Tavares, 2017 ; Song et Gao, 2018).

Toutefois, notre revue de la littérature apporte également des constats plus ambivalents. Si certaines études se montrent en effet positives dans leurs conclusions, en mettant en avant des effets bénéfiques du travail délocalisé et médiatisé via les TIC pour la santé des salariés, d'autres tendent en parallèle à nous alerter sur les risques associés à ces situations professionnelles, mentionnant l'apparition d'isolement social et d'une fragilisation de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle (Hislop et Axtell, 2007 ; Golden, 2009 ; Dumas et Ruiller, 2014 ; Vayre et Pignault, 2014). Il apparaît en outre difficile, lorsque l'on s'intéresse aux conséquences des situations de travail à distance via les technologies sur la santé des salariés, de ne pas prendre en compte les risques causés tout particulièrement par les TIC sur ce même domaine. Les travaux existant sur le sujet sont nombreux et témoignent d'effets aussi bien positifs que plus délétères des technologies sur la santé des salariés (Cail et Aptel, 2006 ; Cail, 2008 ; Govaere, 2009 ; ANACT, 2010 ; Trompette et Chatillon, 2010 ; ANACT, 2016). Gomez et Chevallet (2011), citant Guillemot et Kocoglu (2010), soulignent qu'il est important de se rappeler que le problème ne vient pas des technologies, qui ne sont pas dangereuses en tant que telles, mais des usages qui sont faits de ces dernières. En d'autres termes, ce n'est pas l'outil technologique qui porte préjudice à l'individu, mais l'utilisation que celui-ci va en faire (ou qui lui est, comme c'est la plupart du temps le cas dans une situation de travail, imposée). En outre, les technologies sont à l'origine d'une intensification du travail, liée à une volonté d'augmentation de la productivité des entreprises pour démontrer les avantages des TIC et en favoriser ainsi la commercialisation. Les salariés, confrontés à des conditions de travail où l'accélération des cadences et la méthode du juste-à-temps sont de plus en plus répandues, développent davantage de stress (Chesley, 2014), mais sont aussi plus exposés aux accidents du travail (Gomez et Chevallet, 2011).

On observe notamment en lien avec l'usage des technologies dans le cadre professionnel des risques d'augmentation de situations de harcèlement ou d'agressivité (Barnett, Spoehr, Moretti, Gregory et Chiveralls, 2011) et de dépersonnalisation des échanges entre salariés (Putnam, 2000 ; Vayre et Pignault, 2014), mais également d'augmentation de la charge de travail (Derks et Bakker, 2010), liée à l'apparition de symptômes d'épuisement professionnel (Chevrier, 2009). On voit aussi apparaître des cas de technostress (Tarafdar, Tu et Ragu-Nathan,

2010 ; Barnett et al., 2011 ; Popma, 2013), se traduisant notamment par le développement d'un syndrome d'épuisement professionnel (Derks et Bakker, 2012), et dont l'un des facteurs d'apparition est qualifié de techno-dépendance.

Nous avons effectivement souligné en début de sous-partie qu'il pouvait être difficile de démêler les effets des TIC sur les salariés de ceux liés aux situations de travail "hors les murs" de l'entreprise. Ces dernières sont nécessairement et par définition existantes grâce aux technologies, elles dépendent de ces dernières et les travailleurs concernés sont, de ce fait, inévitablement exposés aux mêmes risques que tous les autres salariés utilisant les technologies pour mener à bien leur activité professionnelle. En outre, les travaux sur le sujet mettent en évidence que la façon dont est organisé le travail distant et médiatisé d'un point de vue temporel et spatial peut provoquer des variations en termes de risques psychosociaux et de problèmes de santé. Le télétravail formel à domicile, par exemple, est une modalité de travail distant et médiatisé dans laquelle la présence d'enfants en bas âge peut provoquer une augmentation du degré de stress des travailleurs (Moore, 2006). En 2003, l'étude de Montreuil et Lippel, consacrée au télétravail à plein temps à domicile, fait état de plusieurs problèmes de santé liés à cette organisation spécifique du travail à distance. Les salariés sont certes plus productifs, mais les auteurs rappellent que ce constat peut être attribué à des journées de travail beaucoup plus longues et une plus grande intensité de travail (comme déjà souligné par des travaux antérieurs, tels que ceux de Kurland et Bailey en 1999 ou de Piskurich en 1998), due à des interruptions moins fréquentes. En outre, Montreuil et Lippel soulignent que tous les télétravailleurs ayant participé à leur étude ne disposent pas nécessairement d'un emploi du temps flexible, et que ce dernier peut notamment être contrôlé en ligne.

Nous avons abordé précédemment l'importance pour le bon développement de ces activités professionnelles de s'intégrer à une culture organisationnelle faisant peu appel au contrôle de la production du salarié et davantage à la confiance (Daniels, Lamond et Standen, 2000 ; Narayanan et al., 2017). Dans le cadre de l'étude de Montreuil et Lippel, la majorité des télétravailleurs signale être contrôlée en ligne selon un emploi du temps strict : cette absence suggérée de confiance envers les travailleurs à domicile les poussent à adopter une ligne de conduite pouvant par la suite altérer leur santé. Il est effectivement indiqué qu'en cas de télétravail à domicile, les salariés avaient tendance à prendre moins de jours de congés maladie et de congés personnels, mais aussi à retourner plus rapidement au travail (même sans être totalement guéris). Montreuil et Lippel soulignent que ces actions sont entreprises non pas en

rapport avec une meilleure santé des salariés, mais afin de pouvoir conserver le "privilège" du télétravail et de ne pas attirer les suspicions de leurs employeurs.

Plusieurs travaux mettent en lumière les risques des pratiques de travail distant et médiatisé pour la santé des individus, en particulier dans le cas du télétravail à domicile (Neveu et Triopon, 2012). L'un des risques principaux demeure le burn out (associé par Neveu et Triopon tant à des difficultés de gestion de temps que d'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle du travailleur). Le terme désigne un « *syndrome de détresse psychologique intense liée au travail et caractérisée par trois manifestations : une grande fatigue émotionnelle, une dépersonnalisation prononcée et un sentiment d'accomplissement professionnel très bas* » (Chevrier, 2009, p. 23). Ses symptômes sont nombreux et d'ordre très diversifié : détresse psychologique, troubles de la mémoire et de la concentration, accumulation d'heures supplémentaires (Zawieja, 2017). Pour Popma (2013), l'origine de l'épuisement professionnel dans le cadre des situations de travail distant et médiatisé est à rechercher avant tout dans l'usage intensif des technologies utilisées en lien avec ces pratiques, qui entraîne un manque de repos lié à une dégradation du sommeil.

Il ajoute qu'une pression intense ressentie au travail, ou workaholisme (mot valise désignant l'addiction au travail) peut aussi conduire les salariés à de telles extrémités. Dans le cas spécifique du travail distant et médiatisé, l'un des facteurs de risque majeurs provient de la difficulté des salariés à maintenir l'équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle (Neveu et Triopon, 2012). Les situations de travail « hors les murs » où le salarié est amené à travailler à domicile sont d'autant plus concernées parce qu'elles peuvent impliquer directement la vie de famille du travailleur au sein de sa vie professionnelle, et vice-versa, ce qui n'est pas nécessairement toujours bien vécu de la part de l'entourage proche ainsi que nous l'avons déjà abordé au cours de la partie consacrée aux équilibres de vie (Metzger et Cléach, 2004). De plus, l'autonomie associée à ce type de pratiques professionnelles, cumulée à une absence potentielle de formalisation de celles-ci, peut représenter un danger supplémentaire en ce sens que le travailleur n'est plus régi par un cadre aussi strict que celui traditionnellement rattaché à l'entreprise (en termes d'horaires, notamment) et ne dépend que de sa propre organisation, tout du moins en théorie.

Cette organisation individuelle, quand elle n'est pas suffisamment maîtrisée, peut laisser place à des cas de surtravail (Metzger et Cléach, 2004), ou favoriser l'empiétement de la vie privée sur la vie de travail (surveillance des enfants durant le temps habituellement consacré au

travail, par exemple), pouvant à terme mener à l'épuisement professionnel mais également à d'autres conséquences délétères pour la santé des salariés, telles que des risques d'addiction au travail. Pour Popma (2013), cette problématique concerne tout particulièrement les travailleurs nomades : faisant effectivement référence aux résultats d'une enquête Eurofound menée en 2012, il signale que ces salariés sont amenés à travailler davantage que les autres types de travailleurs à distance, et à pratiquer de manière plus fréquente le travail en débordement.

L'usage des technologies numériques dans ce type de situation de travail, mis en commun avec la disparition (ou tout du moins l'assouplissement) des traditionnelles frontières temporelles et spatiales du milieu professionnel, pose la question de la gestion au quotidien de la pratique de travail par le salarié et tout particulièrement des limites que celui-ci s'impose dans le cadre de son activité « hors les murs ». Nous avons en effet pu voir que les pratiques de travail à distance faisaient appel à la confiance de l'employeur et à l'autonomie du travailleur pour que celles-ci puissent se mettre en place de façon convenable : tout ce qui relève du déroulement journalier de ces activités et de leurs modalités (lieux, temporalités, outils...) paraît donc avant tout dépendre de la manière dont le travailleur souhaite s'organiser, bien que cela soit fonction évidente des tâches qu'il doit accomplir (et qui sont fournies directement par l'employeur ou via des clients). Dans le cadre très spécifique d'une situation de travail à distance non contractualisée, cet état de fait est d'autant plus marquant qu'il n'existe aucun texte, aucune réglementation, en mesure d'indiquer au salarié quand débiter son activité de travail et quand l'arrêter, par exemple, ou encore quels types de lieux fréquenter. Dans de telles conditions, l'indépendance du travailleur par rapport à un cadre plus formel fixé dans les locaux de son entreprise de rattachement et sa capacité à se fixer des limitations jouent un rôle encore plus central. Cette condition nous pousse à nous interroger sur les risques pour la santé pouvant être expérimentés par le salarié en lien avec l'absence ou la difficulté à réguler son activité professionnelle en termes de démarcations temporelles ou encore spatiales : parmi ceux-ci, les dangers notables d'addiction, aux technologies comme au travail, font partie des plus couramment abordés dans la littérature et feront l'objet de notre sous-partie suivante.

### *3.2. Usage des technologies et disponibilité permanente : vers une addiction aux technologies et à Internet ainsi qu'au travail plus prononcée ?*

De nombreux travaux démontrent que les situations de travail distant et médiatisé sont fortement concernées par des phénomènes d'addiction aux technologies, mais aussi au travail

(Popma, 2013 ; Andonova, 2016). Les progrès techniques ayant permis une évolution rapide des technologies ont menés à la mise en place de systèmes de plus en plus perfectionnés et surtout polyvalents. Cette capacité des technologies à pouvoir effectuer un nombre considérable de tâches, les rend utilisables sur un champ très vaste de situations et de contextes. Dans le cadre professionnel, elles ont pris une place de première importance, en raison de la simplification de certaines tâches pour les salariés (manuelles, essentiellement) et de l'opportunité qu'elles offrent aux salariés de pouvoir travailler à de multiples tâches, dans des localisations et des temporalités tout aussi nombreuses. Les technologies ont par ailleurs si bien intégré notre quotidien et l'ensemble de nos actions que la littérature fait aujourd'hui état de l'apparition de troubles addictifs à l'égard de ces dernières et d'internet (Young, 1996 ; Scherer, 1997 ; Hansen, 2002 ; Durand et al., 2008 ; Turel, Serenko et Bontis, 2011 ; Oliveri, 2016 ; Vayre et Vontron, 2019). Goodman, sur la base des travaux de Pedinielli, Rouan et Bertagne en 1977 (p. 8) définit l'addiction comme une « *répétition d'actes susceptibles de provoquer du plaisir mais marqués par la dépendance à un objet matériel ou à une situation recherchés et consommés avec avidité* ». Une addiction peut concerner des substances psychoactives ou être de type comportemental, à l'image de l'addiction à Internet et aux technologies (Varescon, 2009).

Ainsi que nous le signalions en introduction de cette sous-partie, les activités de travail distant et médiatisé s'accompagnent d'un usage quotidien, le plus souvent intensif, de différents types de technologies (ordinateur portable ou fixe, smartphone ou encore tablette) pour que les salariés puissent réaliser leurs tâches de travail « hors les murs » de leurs entreprises, dans un ensemble de lieux pouvant être très variés. Le concept d'addiction à Internet et aux technologies peut tout aussi bien, selon les auteurs, englober uniquement l'objet Internet, ou bien faire référence au champ beaucoup plus large des technologies relatives à l'usage d'Internet. Young qualifie la cyberdépendance comme "*une nouvelle maladie mentale caractérisée par une perte de contrôle des impulsions et une incapacité à se déconnecter d'Internet*" (Juneau et Martel, 2014, p. 296). Popma (2013), sur la base des travaux de Bilieux (2012), mais aussi de Brenner (1997), de Park (2005) et de James (2012), évoque cinq symptômes de la cyberdépendance : au delà d'une utilisation compulsive, d'une difficulté à arrêter l'activité même en cas de conséquences néfastes et de l'état de manque, l'auteur rapporte également la présence d'une intolérance croissante et d'un risque puissant de rechute.

Comme nous l'avons signalé antérieurement, les activités professionnelles sont désormais marquées par la forte prévalence des TIC (Bobillier-Chaumon, 2003). Ce premier constat, renforcé par la disparition des frontières entre vie de travail et vie hors travail favorisée par les TIC (Goussard et Tiffon, 2016), pose tout particulièrement la question des phénomènes de cyberdépendance en lien avec le monde professionnel. Si les effets de l'addiction aux technologies et à Internet sur le travail ont déjà été évoqués dans la littérature (Rossé-Brillaud et Codina, 2009 ; Shemul, 2015), il apparaît en revanche que les travaux abordant le phénomène inverse, soit l'impact d'une situation de travail sur la cyberdépendance, soient plus rares (Durand et al., 2008). Certains mentionnent néanmoins les risques de l'usage des TIC dans le cadre professionnel, renforcé par des exigences de travail croissantes (Suissa, 2017, citée par Roux, 2018), et appellent au droit à la déconnexion (Cassely, 2012 ; Jauréguiberry, 2014).

L'addiction aux technologies et à Internet n'a fait l'objet que de très peu d'études en lien avec le travail "hors les murs" des entreprises. En 2011, Turel et ses collaborateurs mettent en avant que les niveaux ressentis d'addiction aux technologies par les individus, plus précisément d'addiction aux emails mobiles (pouvant être reçus en tout lieu et de tout temps, comme dans le cas d'une situation de travail à distance), provoquent une augmentation de leur charge de travail perçue et l'apparition de conflits entre famille et technologies. En 2014, Wyrzykowska dresse un bilan des risques potentiels pouvant advenir dans le cadre de la pratique du télétravail, et identifie l'addiction à Internet comme l'un d'eux, puisant son origine dans la délocalisation spatiale et temporelle des activités professionnelles et le recours intensif aux technologies pour mener à bien les tâches de travail quotidiennes. Des études plus récentes ont mis en avant que l'usage du smartphone pour la réalisation des objectifs de travail ainsi que l'usage d'Internet dans le cadre professionnel, en particulier en dehors des "limites" géographiques et temporelles du travail, étaient des facteurs de risques de développement d'un phénomène d'addiction à Internet (Li et Lin, 2019 ; Vonthron et Vayre, 2019).

Si la cyberdépendance a été peu abordée dans la littérature en association avec les activités de travail, cela n'a pas été le cas d'un autre phénomène d'addiction, plus connu sous le nom de workaholisme, ou addiction au travail, qui a fait l'objet d'un nombre de recherches beaucoup plus étendues. Oates définit le workaholisme comme une "*compulsion ou le besoin incontrôlable de travailler constamment*" (Oates, 1971, p. 11). Il est également décrit comme "*un besoin de travailler devenu si excessif qu'il peut constituer un danger pour la santé des individus, leur épanouissement personnel, leurs relations interpersonnelles ainsi que leur*

*fonctionnement social*" (Machado, Desrumeaux et Dose, 2015, p. 3). En 2008, Schaufeli, Taris et Bakker mettent en avant l'aspect compulsif de l'addiction au travail, qu'ils définissent comme *"la tendance à travailler excessivement dur d'une manière compulsive"* (Machado et al., 2015, p. 3). Ce type d'addiction peut notamment mener les individus vers un syndrome d'épuisement professionnel (Harpaz et Snir, 2003 ; Scheen, 2013). Elle est notamment envisagée en tant que trait de personnalité par certains auteurs, mais aussi en tant que stratégie de défense (Scheen, 2013 ; Rolo, 2015) ou comme une attitude à l'égard du travail (Porter, 1996 ; Burke, 2000).

Les travaux de Schaufeli, Taris et Van Rhenen en 2008, mais aussi de Schaufeli, Shimazu et Taris (2009), ou encore de Del Libano, Llorens, Salanova et Schaufeli (2010) rapportent l'existence de deux dimensions constituantes du workaholisme : le travail compulsif (la tendance à travailler compulsivement) et le travail excessif (le fait de se consacrer excessivement à son travail). Les outils de mesure de l'addiction au travail sont très variés du fait de la multiplicité des définitions et conceptualisations (Robinson et Phillips, 1997 ; Schaufeli, Taris et Bakker, 2006 ; Scheen, 2013).

Notre revue de la littérature portant sur le workaholisme souligne à plusieurs reprises l'influence du recours aux technologies dans le cadre professionnel sur les possibilités de développement d'un phénomène d'addiction au travail, en particulier en lien avec l'usage du smartphone ou téléphone portable (Pierrette et Paty, 2018). Or, nous savons désormais que ces outils constituent la pierre angulaire des pratiques de travail distant et médiatisé, puisqu'ils permettent effectivement le déploiement des activités professionnelles en dehors des localisations mais aussi des temporalités « traditionnelles » du travail, en particulier dans le cas du travail nomade, où les espaces de travail se révèlent multiples. En outre, l'aspect informel de ces situations interroge d'autant plus l'éventualité d'une addiction au travail car il implique une absence de régulation concrète, à la fois temporelle et spatiale, de l'activité. Aucune limitation formelle n'interdit aux travailleurs d'étendre leurs journées de travail sur des durées excédant des délais considérés comme étant plus « habituels ».

En dépit de travaux abondant sur le workaholisme, rares sont néanmoins les études qui l'abordent en lien avec les pratiques de travail distant et médiatisé. En 2004, Ellison, citant les conclusions d'Olson (1988), d'Olson et Primps (1990) mais aussi de Pratt (1984) indique que le télétravail peut être à même d'exacerber des cas d'addiction au travail. Certaines modalités spatiales de l'activité professionnelle « hors les murs » semblent également amener plus facilement les individus à présenter des symptômes d'addiction au travail, comme le travail à

domicile (Igarria et Tan, 1998 ; Thulin, Vilhelmson et Johansson, 2019) ou nomade (Popma, 2013), des horaires flexibles (Neveu et Triopon, 2012) ou encore la fragilisation des frontières entre vie privée et vie professionnelle (Dumas et Ruiller, 2014).

## **4. Conclusion générale**

Nous avons pu mettre en évidence la diversité et les divergences entre les résultats obtenus dans le cadre de l'étude de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Notre revue de la littérature nous a permis de constater que le lieu de travail revêtait une certaine importance quant à la délimitation des frontières entre travail et hors travail, en particulier dans le cadre du travail à distance réalisé avec les technologies (Camps, 2008 ; Maruyama, Hopkinson et James, 2009 ; Metzger et Cleach, 2004 ; Vayre et Pignault, 2014). C'est avant tout le travail réalisé au sein du domicile qui est à l'origine d'une disparition presque radicale de l'écart entre les deux sphères de vie, puisque la vie privée et la vie professionnelle y cohabitent de façon extrêmement proche. Le télétravail alterné ou nomade présentent moins de conséquences sur ce point en ce sens qu'ils permettent à l'individu d'avoir accès à d'autres espaces de travail que le domicile. En d'autres termes, c'est avant tout au travers de la diversification des lieux de travail que les salariés semblent pouvoir maintenir leur équilibre travail – hors travail.

Toutefois, la notion de débordement tend à nous mettre en garde sur une abolition de nature trop importante des bordures entre les sphères de vie : lorsque ces dernières deviennent effectivement trop intriquées, les ressources des individus sont alors surchargées, entraînant l'apparition de conflits au sein de la vie privée et une insatisfaction globale, mais impactant également la santé des salariés (stress, addiction au travail). La plupart des travaux soulignent et confirment également les effets de l'usage des technologies sur l'effacement des démarcations entre les domaines de vie, plus spécifiquement des technologies dites mobiles ou « frontières » (Bobillier-Chaumon, 2012). À noter que ce phénomène paraît néanmoins davantage adapté à des situations de travail informel (débordement) qu'au travail formel. Parce que le travail en débordement correspond à du travail informel, nous abordons de ce fait au cours de notre travail de recherche des pratiques de travail nomades qui peuvent aussi être en débordement.

Dans le même temps, notre objectif était d'examiner beaucoup plus en détails les liens pouvant exister entre le rapport à son entreprise entretenu par le salarié, plus particulièrement en termes d'implication envers l'organisation et de reconnaissance professionnelle perçue, et les

situations de travail à distance et médiatisées. Celles-ci favorisant effectivement un éloignement tant physique que psychologique du travailleur concerné (Golden et al., 2008), elles sont de ce fait, en mesure de pouvoir impacter l'ensemble des éléments impliquant une socialisation et un rapport à autrui dans l'entreprise. La prise en compte de ces effets en matière d'implication et de reconnaissance apparaît d'autant plus capitale qu'il est question de deux processus fortement impliqués dans l'intégration des travailleurs au sein de leurs organisations de rattachement : le sentiment de reconnaissance renvoie effectivement aux modalités d'intégration identifiées dans les entreprises (Lacaze et Perrot, 2010 ; Locufier, 2015), de la même façon que cette intégration est rattachée à l'engagement envers l'organisation (Merlot, 2015).

Nous savons en outre, suite à notre revue de la littérature, que la reconnaissance dans l'emploi est associée à la performance au travail (Brun et Dugas, 2005), elle-même reliée à son tour à l'intégration en entreprise (une intégration réussie favorise effectivement le développement d'une bonne performance au travail d'un nouveau salarié, Cordier, 2013). La performance au travail est par ailleurs l'un des indicateurs utilisé pour mesurer l'intégration dans l'organisation (Lacaze, 2007). Or, il est désormais admis que cette même intégration des salariés au sein des entreprises est devenu un enjeu ainsi qu'un sujet d'actualité pour l'ensemble des acteurs professionnels, qu'il soit question des entreprises en tant que telles ou des salariés (Cordier, 2013). Faire en sorte de développer l'intégration des salariés en vue de favoriser une fidélisation optimale et par ce biais, des gains financiers et de productivité dans les entreprises en réduisant notamment le phénomène de turn-over (sachant qu'un recrutement est toujours rattaché à un coût, Cordier, 2013) et en améliorant la satisfaction des travailleurs (Georgelet, 2012), n'est donc pas un point à négliger. De plus, il a été démontré que l'intégration pouvait être amenée à avoir des conséquences importantes pour les entreprises (Lacaze, 2007) comme pour les salariés (Cordier, 2013), notamment en termes de loyauté envers l'organisation, de performance au travail ou encore de satisfaction au travail.

Bien que les résultats présentés pour chacun des mécanismes soient peu nombreux, ils soulignent cependant l'existence d'une relation effective entre les pratiques professionnelles à distance des entreprises via les TIC et le rapport à l'organisation. En outre, certains auteurs ont mis en évidence que les caractéristiques de l'organisation du travail (lieux, temporalités) sont à même d'impacter les niveaux d'implication ou de reconnaissance, nous amenant ainsi à nous interroger sur les effets potentiels des situations de travail nomade, informel et médiatisé sur ces processus.

Nos recherches bibliographiques en lien avec ces deux mécanismes ont également amené des questionnements parallèles relevant du lien entre les situations de travail à distance et la santé des travailleurs. Nous avons en effet pu noter que le rapport à l'entreprise en termes d'implication envers l'organisation et de reconnaissance perçue est fortement reliée à des variables de santé et de qualité de vie pour les salariés. L'engagement, par exemple, a des effets sur l'absentéisme et le turn-over, mais aussi sur les niveaux de burnout des salariés et de stress (Bentein, Stinglhamber et Vandenberghe, 2000). Dejours (1998) puis Fall (2013) ont souligné les impacts de la reconnaissance professionnelle perçue sur la santé psychique (et physique) des salariés, en leur permettant notamment de développer une résistance au stress.

De plus, un grand nombre d'études mettent en évidence des risques des situations de travail "hors les murs" des entreprises et via les TIC pour la santé des travailleurs, particulièrement reliés aux difficultés pouvant être éprouvés par ces derniers à séparer nettement leur vie professionnelle et leur vie privée, dont la fusion est, entre autres, entretenue par le recours aux technologies dans le cadre professionnel. Des auteurs mentionnent ainsi une plus grande probabilité de développer un technostress en lien avec ces activités de travail délocalisées, mais aussi des troubles de l'humeur et de la concentration (Metzger et Cleach, 2004 ; Popma, 2013 ; Taskin et Devos, 2005 ; Neveu et Triopon, 2012). D'autres travaux relatent une augmentation des niveaux d'anxiété et de détresse psychologique liée à la difficulté des salariés à se désengager de leur travail via les technologies (Chesley, 2014 ; Colombier, Martin et Pénard, 2007), en complément d'un risque accru d'être exposé au phénomène de surtravail, d'addiction au travail, de stress professionnel et d'épuisement professionnel (Hill, Ferris et Mårtinson, 2003 ; Metzger et Cléach, 2004 ; Montreuil et Lippel, 2003 ; Sullivan et Lewis, 2001).

De manière générale, notre revue de la littérature a mis en évidence que les activités professionnelles distantes et médiatisées tendent à présenter un double panel de conséquences pour la santé et la qualité de vie au travail des individus :

- à la fois positives, en association avec la diminution des déplacements vers le lieu de travail officiel (Kurland et Bailey, 1999 ; Piskurich, 1998 ; Lasfargue et Fauconnier, 2018), avec la possibilité d'un lieu de travail individuel favorisant notamment la baisse des maladies (Tavares, 2017), ou encore l'amélioration du contrôle sur l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle (Montreuil et Lippel, 2003).

- mais aussi négatives, en lien par exemple avec l'apparition d'un sentiment d'isolement social et d'une baisse du sentiment d'appartenance à l'entreprise (Hislop et Axtell, 2007 ; Golden, 2009 ; Dumas et Ruiller, 2014), ainsi qu'en association avec les conséquences globales des usages des technologies dans le cadre professionnel, comme l'intensification de l'activité ou encore l'extension de celle-ci vers la sphère de vie privée (Barnett, Spoehr, Moretti, Gregory et Chiveralls, 2011 ; Popma, 2013), une organisation temporelle trop flexible ou au contraire trop contrôlée (Montreuil et Lippel, 2003), mais aussi des localisations où des éléments spécifiques peuvent miner l'activité de travail, telle que la prise en charge des enfants au domicile (Moore, 2006).

À noter que certains impacts du travail « hors les murs » pour la santé des travailleurs sont à la fois considérés comme bénéfiques et délétères : les effets sur l'équilibre entre vie de travail et vie hors travail en sont le parfait exemple, car si les activités professionnelles à distance offrent effectivement aux salariés la possibilité d'être plus disponibles pour leur famille ou leurs loisirs, en travaillant notamment au domicile ou des lieux plus proches de celui-ci d'un point de vue géographique dans le cas notamment au travail nomade, et donc *a priori* de mieux maîtriser leurs équilibres de vie, elles apportent aussi néanmoins de nouvelles sources de déséquilibres. En ce sens, le travail est d'autant plus susceptible d'empiéter sur la vie privée (par le biais de son organisation temporelle et des risques de travail en débordement) lorsqu'il est effectué au sein même de l'espace qui la personnifie, autrement dit le domicile. De plus, la vie privée de l'individu réalisant ses tâches de travail à domicile peut également envahir plus facilement sa vie professionnelle, notamment via les enfants, ou encore si le salarié ne dispose pas d'un espace de travail isolé.

Il apparaît que des caractéristiques spécifiques du travail « hors les murs », telle que l'absence de formalisation des pratiques avec l'employeur, mais aussi le recours à des technologies mobiles comme le smartphone pour mener à bien l'activité de travail (Popma, 2013) ou encore le fait de travailler à domicile (Thulin et al., 2019), constituent des déclencheurs ou des facteurs potentiels d'aggravation d'une addiction aux technologies et à Internet ou au travail. Dans les deux cas, la non réglementation de l'activité, surtout temporelle, paraît jouer un rôle déterminant dans le développement de ces addictions, mais il semble important de rappeler qu'au-delà des modalités de la pratique professionnelle, son contenu peut aussi représenter un risque supplémentaire. En effet, le problème pourrait ne pas venir tant des outils que du travail en lui-même, où les exigences de productivité et d'efficacité poussent les

salariés à travailler sur de plus longues périodes, en dehors des espaces et horaires habituels des entreprises, en requérant pour ce faire l'usage de plus en plus intensif des technologies mobiles (Cassely, 2012 ; Suissa, 2017, d'après Roux, 2018 ; Rolo, 2015). Le processus se répète dans le cas du workaholisme, lorsque les environnements organisationnels appellent les individus à effectuer davantage d'heures de travail pour satisfaire la demande. Dans ces conditions, il est possible d'envisager que la source d'apparition des addictions, en complément d'être associé aux différents attributs temporels, spatiaux et matériels d'une situation de travail « hors les murs » d'une entreprise, pourrait également être rattachée à la charge de travail composant cette même activité.

## **IV. CADRE D'ANALYSE ET ENJEUX DE LA RECHERCHE**

### **1. Problématisation : développement d'un modèle général de recherche**

Notre problématique a été élaborée préalablement à la construction de notre cadre théorique et empirique. Cette instauration préliminaire de notre question de recherche fait suite à une première étude exploratoire antérieure sur le nomadisme professionnel et les technologies menées via des entretiens auprès de salariés français.

En effet, au cours de ce premier travail de recherche mené en Master 2 Recherche, nous avons amorcé l'examen de notre modèle de recherche actuel en abordant non seulement les conséquences des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé sur les relations professionnelles, l'équilibre entre vie de travail et vie « hors travail », la santé et la qualité de vie des salariés, mais aussi les antécédents orientant les caractéristiques de ces situations. Les résultats issus d'une analyse lexicale et morphosyntaxique d'entretiens approfondis réalisés auprès de 12 salariés en situations nomades de télétravail, en confirmant l'existence d'impacts de ces pratiques sur les processus examinés, ont renforcé l'intérêt de notre modèle de recherche et soutenu la mise en oeuvre d'études complémentaires afin de poursuivre l'examen de ce modèle.

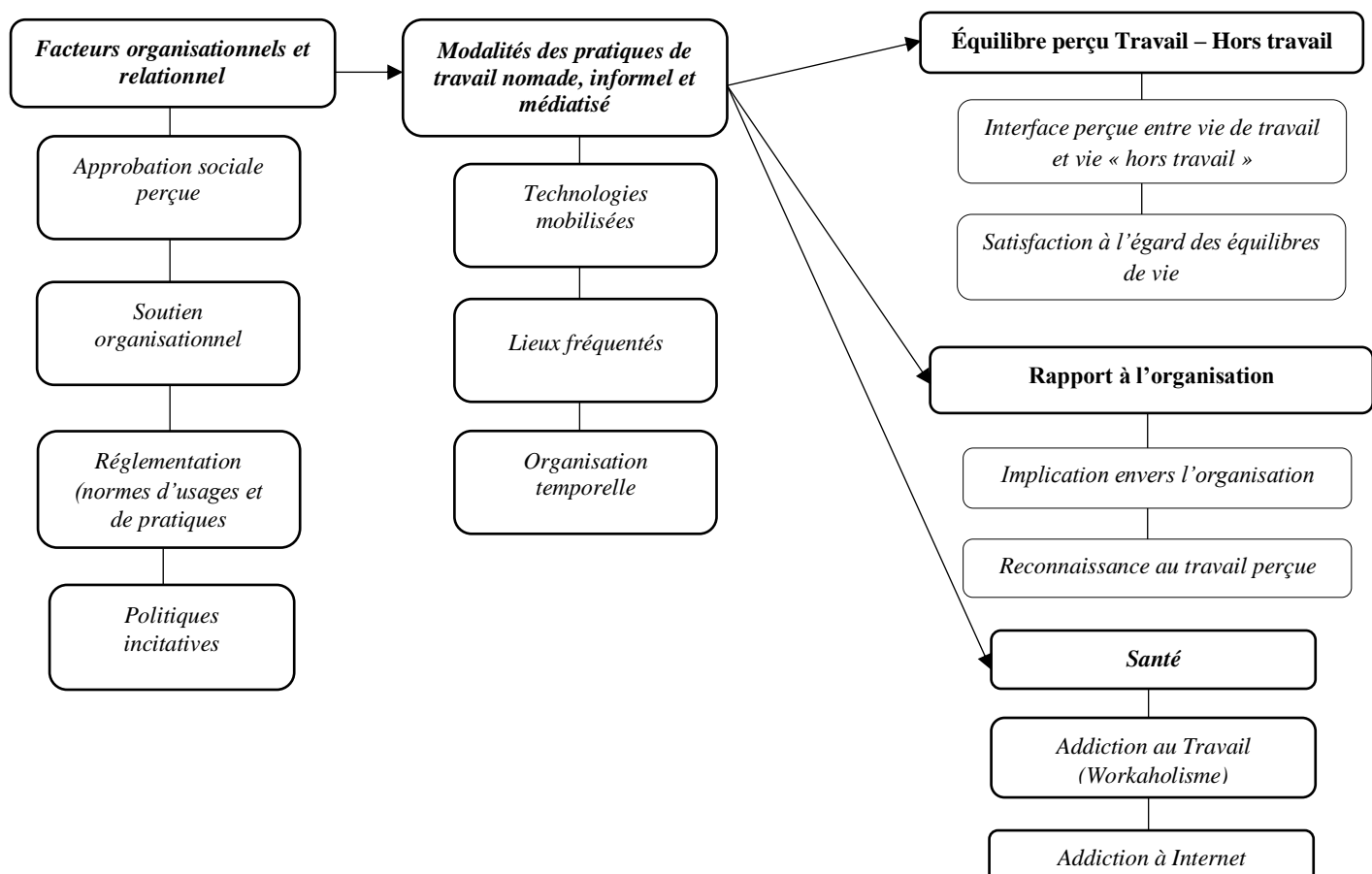
Les conclusions issues de ce travail préliminaire a su concentrer notre attention sur des éléments précis et nous a par conséquent donné une « direction » de recherche (Lavarde, 2008) à suivre. Notre « état de l'art » (Lavarde, 2008) nous a permis de mettre en évidence les difficultés conceptuelles associées à la notion même de travail à distance, en nous amenant à identifier plus clairement chacune des formes prise par cette organisation du travail relativement récente et en nous donnant la possibilité de circonscrire plus aisément notre objet de recherche principal.

L'ensemble de notre recherche bibliographique a également représenté l'opportunité de prendre conscience du nombre relativement élevé d'études abordant ce type de pratiques de travail à distance, puisque la grande majorité des analyses se centrent en effet sur deux éléments en particulier : d'un côté, l'usage des technologies dans le monde professionnel, et plus particulièrement ses conséquences, et de l'autre, le télétravail formel, tout spécifiquement sa

forme à domicile dans le cadre plus exclusif de l'étude des frontières entre vie privée et vie de travail. Il est à noter que le télétravail informel fait l'objet de peu de cas de figure en matière de travaux. Certaines caractéristiques des situations de travail nomade, comme le fait qu'elles soient non contractualisées, ou encore le caractère anarchique de leur organisation, rendent peu aisé l'accès à une population cible, ceci peut expliquer en partie le fait qu'elles aient été relativement peu abordées dans la littérature. En outre, nous avons pu constater que le travail à distance, en dépit d'avantages notables en matière de flexibilité dans le travail, de bénéfices pour les entreprises mais aussi pour l'environnement, n'était pas exempt de conséquences pour les salariés en termes d'équilibre entre vie de travail et vie « hors travail », de rapport à l'organisation, ainsi que de santé. Toutefois, les résultats tels qu'ils nous apparaissent aujourd'hui, bien que nombreux et riches, peuvent également sembler éparés, et parfois contradictoires en matière d'argumentation.

Dans un objectif double, à la fois d'éclaircissement mais surtout de compréhension à l'égard de pratiques professionnelles ayant été peu évoquées par les travaux antérieurs et étant amenée à se développer dans nos sociétés actuelles, ce travail de thèse souhaite donc pouvoir identifier aussi clairement que possible les processus psychosociaux en jeu dans les situations de travail nomade informel utilisant les technologies numériques. Nous nous proposons dans ce cadre d'examiner le modèle général de recherche ci-dessous (voir Figure 2 ci-après).

**Figure 2.** *Modèle général de recherche de notre thèse*



Dans un premier temps, notre modèle ambitionne de permettre l'analyse des effets de certains facteurs organisationnels et relationnels (normes d'usage et de pratiques, soutien organisationnel, approbation sociale, politiques incitatives) sur les diverses modalités des situations de travail nomade, informel et médiatisé (lieux, outils, moments de la journée, fréquences, régularité et durée). Notre revue de la littérature souligne qu'un nombre notable d'éléments (culture organisationnelle de travail, caractéristiques individuelles, familiales) est en mesure d'influencer la construction structurelle des situations de travail à distance, donc les modalités prises ou choisies pour la réalisation des activités de travail « hors les murs » de l'entreprise de rattachement. Ces mêmes modalités ont à leur tour des conséquences sur plusieurs aspects de la vie des salariés. Il nous a semblé pertinent et même primordial de pouvoir identifier les facteurs organisationnels et relationnels pouvant avoir un impact sur ces caractéristiques de travail et, par extension, sur les conséquences pour les travailleurs des situations de travail nomades informelles utilisant les technologies numériques.

Dans un second temps, ce modèle signe également notre volonté d'évaluer les incidences de ces mêmes modalités en matière d'équilibre perçu entre vie de travail et vie hors travail (interface perçue vie de travail/vie hors travail et satisfaction vis-à-vis de ces équilibres), de rapport à l'organisation (implication envers l'organisation, reconnaissance au travail perçue), et de santé (addiction au travail ou workaholisme, et addiction à Internet).

Ce modèle de recherche s'inscrit donc dans la formulation de la problématique de recherche suivante. Nous nous demandons en quoi certains facteurs organisationnels et relationnels influencent les modalités des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé, tout en nous interrogeant également sur les incidences de ces mêmes modalités pour les salariés.

## **2. Objectifs scientifiques et pratiques de recherche**

Le principal objectif de ce travail de thèse est d'identifier et de comprendre les processus psychosociaux à l'œuvre chez les salariés dans le cas spécifique d'une situation de travail nomade informelle utilisant les technologies numériques. Autrement dit, nous souhaitons avant tout pouvoir appréhender la façon dont les travailleurs déploient ce type de pratiques professionnelles particulières, mais aussi analyser comment ces mêmes pratiques affectent l'équilibre de vie, le rapport au travail et la santé des salariés.

Nous nous inscrivons, à l'instar d'une grande majorité des travaux de recherche, dans une double perspective, à la fois scientifique et pratique. L'un des enjeux majeurs de cet examen approfondi des activités nomades « hors les murs » des entreprises, médiatisées et informelles, réside dans l'apport de connaissances théoriques que celui-ci sera susceptible d'apporter au domaine de la psychologie du travail, et de la psychologie en général. Notre revue de la littérature a effectivement souligné le manque de travaux destinés à éclairer la compréhension de ces pratiques, qui demeurent ainsi très isolées d'un point de vue conceptuel et dont les risques comme les bienfaits sont encore mal connus. De même, il existe un nombre très réduit de travaux ayant interrogé les facteurs d'influence des modalités de ces situations de travail, alors même que ces dernières jouent un rôle central dans le développement de certains risques psychosociaux, comme dans le développement d'éléments plus positifs, tels que la satisfaction dans l'emploi ou encore la performance (Golden et al., 2008 ; Hunton et Norman, 2010 ; Montreuil et Lippel, 2003). Par conséquent, notre travail de recherche souhaite remplir trois ambitions :

- a) caractériser de manière précise les modalités des situations de travail nomades informelles utilisant les technologies numériques ainsi que l'ensemble des situations qu'elles peuvent recouvrir ;
- b) saisir dans quelle mesure certains processus psychologiques des niveaux organisationnel et interpersonnel orientent la mise en œuvre et les modalités de ces pratiques ;
- c) évaluer plusieurs types de conséquences de ces pratiques pour les salariés.

L'intrication de ces trois objectifs de recherche vise à permettre un éclaircissement aussi complet et précis que possible des enjeux psychosociaux de ces pratiques. À cet effet, comme nous le verrons, la mobilisation de méthodes de recueil de données hétérogènes et complémentaires (approche quantitative et qualitative) constitue un enjeu supplémentaire de notre travail de thèse, dans le sens où le recours à des approches différentes vise à nous permettre d'élaborer des connaissances mais aussi un éclairage d'ensemble de ces nouvelles formes de travail à distance.

Au-delà des apports scientifiques, notre recherche a également pour vocation de soutenir le développement de contributions pratiques à destination du monde professionnel. Comme nous le signalons ci-dessus, les processus psychologiques ciblés par notre travail de thèse et

son modèle (implication organisationnelle, équilibre travail/hors travail) ont été reconnus par de nombreux travaux comme des facteurs de performance et de bien-être, notamment chez les travailleurs à distance. Qui plus est, nous examinons directement les retombées en termes de santé de ces pratiques. Dans ces conditions, nous souhaitons pouvoir produire et diffuser des connaissances dans le domaine afin de permettre aux managers, dirigeants et, plus largement, à l'ensemble des acteurs au sein des organisations, de développer des dispositifs d'accompagnement, des modes spécifiques de management et des pratiques professionnelles favorisant une mise en œuvre réussie des formes de travail médiatisées et délocalisées.

### **3. Choix méthodologiques : la méthode de recherche mixte**

Comme nous le signalions auparavant, dans un objectif compréhensif et afin de pouvoir obtenir un recueil de données aussi riche que complet en vue d'examiner les liens entre les différents niveaux de notre modèle de recherche, notre méthodologie se compose d'un double versant : dans un premier temps quantitatif (enquête par questionnaires), et dans un second temps qualitatif (enquête par entretiens approfondis). Le recours à un tel design méthodologique nous semblait effectivement pertinent afin de pouvoir élaborer un ensemble de connaissances aussi abouti et convaincant que possible sur un objet de recherche ayant jusqu'ici été peu traité dans la littérature. En nous basant sur différentes approches et éclairages de ces nouvelles pratiques, nous avons donc pour but de construire un conglomérat de données riche et diversifié permettant d'englober ces pratiques professionnelles, les facteurs susceptibles d'en faire varier les modalités mais aussi, par extension, leurs conséquences pour les salariés.

Pour Corbière et Larivière (2014), l'usage d'une double méthodologie, sans dénier à chacun des procédés leurs avantages individuels, permet d'atténuer les possibles limites pouvant être reprochées à un travail de recherche centré sur les contributions d'un seul type de technique. Les deux auteurs rapportent que les deux types de méthodologies, quantitative et qualitative, sont « *couramment utilisées de façon conjointe* » (p. 2), jugées « *complémentaires* » (p. 2) et une manière efficace et convaincante de « *développer nos connaissances dans la recherche appliquée* » (p. 2). Ceci rejoint les objectifs de notre travail de thèse : nous ambitionnons effectivement de produire des savoirs pouvant être utilisés par la suite au sein du monde professionnel. De par notre choix d'allier quantitatif et qualitatif, nous nous situons ainsi dans la lignée des travaux de recherche faisant appel à des méthodes de recherche dites « mixtes » (Johnson, Onwuegbuzie et Turner, 2007).

Suivant un type de devis dit « séquentiel mixte » (Johnson et al., 2007), nos deux études se sont déroulées de façon chronologique, l'une à la suite de l'autre, et en direction d'un objectif commun : identifier et comprendre les facteurs organisationnels susceptibles d'avoir une influence sur les modalités des situations de travail nomade informelles utilisant les technologies numériques, mais également évaluer les conséquences de ces modalités sur plusieurs aspects de la vie des travailleurs concernés. Le recours à ce type de devis s'explique, en outre, par le fait que nous ne souhaitons pas aborder absolument les mêmes éléments dans chacune de nos études. Plus exactement, nous avons eu recours à un devis mixte séquentiel explicatif, au sein duquel les données récoltées au cours de l'étude quantitative sont utilisées en premier pour répondre aux questions de recherches posées, puis sont ensuite suivies des analyses issues de l'étude qualitative où de nouvelles questions de recherche sont établies, sur la base des résultats obtenus lors de l'étude quantitative, afin de pouvoir enrichir l'ensemble ou certains points des données recueillies. D'après les travaux de Bryman (2006), de Creswell et Plano Clark (2011) ou encore de Greene, Caracelli et Graham (1989), ce type de devis vise à « *enrichir ou compléter une explication, ainsi qu'à clarifier les résultats significatifs, non significatifs ou aberrants de la première phase quantitative* » (Corbière et Lavoisière, 2014, p. 631).

L'objectif de notre prochain chapitre est de présenter en détails les études déployées pour mettre à l'épreuve notre modèle de recherche.



**CHAPITRE II** (*ENQUÊTE QUANTITATIVE :  
Études 1, 2 et 3 - Conséquences des pratiques du  
travail nomade, informel et médiatisé pour les  
travailleurs*)

## Introduction

La construction de notre enquête quantitative fait suite au développement de notre modèle général de recherche présenté au cours du chapitre précédent, mais également aux conclusions et aux questionnements apportés par notre revue de la littérature sur le travail à distance et médiatisé, ses caractéristiques, ses facteurs d'influence et ses incidences. L'enquête se déploie au travers de trois études, chacune centrée sur des incidences spécifiques, et dont nous aurons élaboré les hypothèses de recherche sur la base d'un paradigme de nature positiviste et d'une approche hypothético-déductive, puisque nous souhaitons effectivement pouvoir appréhender, expliquer et prédire par le biais d'analyses statistiques des phénomènes « *par l'intermédiaire de variables observables et mesurables* » (Corbière et Larivière, 2014, p. 1). Dans le cas présent, notre démarche quantitative vise principalement à évaluer les incidences des modalités du travail nomade, informel et médiatisé pour les travailleurs, en matière d'équilibre de vie privée et professionnelle, de rapport à l'organisation, et de santé.

Nous commencerons tout d'abord par une présentation globale des trois études composant l'enquête, avec notamment un rappel du modèle général de recherche sous-jacent, des objectifs de ces études et hypothèses, de l'outillage (descriptif des différentes échelles de mesure mobilisées dans le cadre du questionnaire), de la procédure suivie pour récolter les données. Puis, dans un deuxième temps, nous détaillerons les résultats obtenus par analyses statistiques pour chacune des trois études. Nous terminerons ce chapitre en discutant les conclusions issues de ces études, leurs intérêts et limites, ainsi que les perspectives éventuelles qu'elles ouvrent pour de futures recherches.

## I. Présentation générale du cadre de l'enquête et des trois études

### *1. Enjeux des trois études et mises en lien avec la revue de la littérature*

Ainsi que nous l'avons constaté au cours de notre revue de la littérature, nombreuses sont les études ayant identifié des effets des nouvelles formes de travail médiatisé et délocalisé aussi bien en termes d'équilibre entre vie de travail et vie « hors travail », que sur le rapport à l'organisation et la santé des salariés. Des travaux ont mis en évidence des incidences de nature positive pour les travailleurs, au travers d'une flexibilité temporelle et spatiale accrue (Konradt, 2000 ; Rey et Sitnikoff, 2004 ; Maruyama, 2009 ; Duxbury et al., 2014), d'une plus grande autonomie dans l'organisation du travail (Hunton et Norman, 2010 ; de Vries et al., 2018), d'une

gestion facilitée de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, en particulier vie familiale (Montreuil et Lippel, 2003), d'un renforcement du sentiment d'implication envers l'organisation (de Vries et al., 2018) ou encore d'une diminution du stress et des arrêts pour maladies (Montreuil et Lippel, 2003 ; Tavares, 2017).

Il a été identifié que les perceptions relatives à ces pratiques et à ses conséquences au niveau professionnel et personnel sont susceptibles d'influencer leur mise en oeuvre et leurs modalités spatiales, temporelles ou encore matérielles. Ainsi, Scott et ses collaborateurs (2012) ont indiqué que le fait de déployer des pratiques de travail à distance était étayé par la manière dont l'entourage du salarié (amis, voisins, collègues) percevait ces pratiques. Des travaux complémentaires ont déjà démontré que l'adoption du télétravail, en particulier à domicile, dépendait notamment d'une volonté des salariés d'être plus présents pour répondre aux besoins de leurs familles et entourage proche (Golden, 2009; Hunton et Norman, 2010). Plusieurs auteurs (Taskin et Edwards, 2007 ; Greer et Payne, 2014) ont également précisé que les travailleurs à distance avaient tendance à développer des comportements spécifiques dans le cadre de leurs pratiques professionnelles, afin de demeurer visibles aux yeux de leur entourage professionnel, tel que le recours plus fréquent aux e-mails ou aux appels téléphoniques.

En parallèle, d'autres études témoignent à l'inverse de résultats plus contrastés : le rapprochement des sphères de vie privée et professionnelle dans le cadre de ces pratiques de travail, renforcé par le recours aux technologies, entraîne une porosité potentiellement délétère pour les équilibres de vie, en particulier en lien avec certaines modalités spatiales ou temporelles spécifiques, comme lorsque le travail est amené au domicile des individus (Barnett et al., 2011 ; Hilbrecht et al., 2013) ou effectué en dehors des horaires et moments pouvant être qualifiés de « traditionnellement associés » à l'activité professionnelle, tel que lors de pratiques en débordement ou encore de travail « supplémentaire » (Ojala, 2011 ; Glass et Noonan, 2012 ; Hilbrecht et al., 2013 ; Goussard et Tiffon, 2016, Messenger et al., 2017), qui englobe également les pratiques de travail nomade, informel et médiatisé.

Des auteurs ont en outre constaté que le travail à distance et médiatisé n'avait peu ou pas d'effets sur l'implication envers l'organisation, ou pouvait l'amoinrir (Golden, 2009 ; Leslie et al., 2012). De même, bien que l'usage des technologies dans le cadre des activités de travail tend à rendre les communications et le partage d'informations entre salariés plus faciles et efficaces (Deogaonkar, 2013 ; de Wet, Koekemoer et Nel, 2016), il a été reconnu que l'éloignement physique avec le lieu de travail induit chez les salariés un sentiment d'isolement

social et une diminution des échanges avec les autres travailleurs (Hislop et Axtell, 2007 ; Deogaonkar, 2013 ; Hannif, Cox et Almeida, 2014 ; Jalagat et Jalagat, 2019), suite auxquels les individus peuvent percevoir une moindre reconnaissance de leur travail (Dumas et Ruiller, 2014).

Pour finir, l'utilisation des technologies dans le cadre professionnel, et plus précisément en lien avec le travail délocalisé, provoque une extension et une intensification du travail pouvant engendrer chez les travailleurs des difficultés à se désengager des activités de travail associées à du stress, une détresse psychologique et de l'anxiété (Coovert et Thompson, 2014), de même qu'une surcharge de travail (Derks et Bakker, 2010). Plus spécifiquement, des études ont montré une augmentation des risques pour les travailleurs à distance de développer des addictions en lien avec ces pratiques (Turel et al., 2011 ; Wyrzykowska, 2014), notamment dans le cadre du travail nomade (Popma, 2013). En effet, l'utilisation fréquente des technologies exigée par des situations de travail, ainsi que l'extension temporelle des activités de travail, favorise l'apparition d'addiction au travail ou aux technologies et à Internet (Li et Lin, 2019; Vayre et Vonthron, 2019 ; Spagnoli et al., 2020).

Comme déjà évoqué précédemment, les études sur le travail à distance se concentrent essentiellement sur les pratiques de télétravail contractualisées avec l'employeur ou encore sur l'utilisation des technologies dans le cadre professionnel. De ce fait, la littérature relative aux pratiques de travail nomade, informel et médiatisé demeure peu fournie, bien que ces situations tendent à être plus répandues que les activités formelles, et actuellement en augmentation (Thulin et al., 2019 ; Ravalet et Rerat, 2019 ; Hannonen, 2020).

Certaines études ont mis en avant des différences de perception et d'approbation des formes de travail nomade par l'entourage des salariés, en fonction du type de lieux où sont réalisées ces activités (Morel-A-L'Huissier, 2007 ; Vayre et Pignault, 2014).

Dans le même temps, l'usage accru des technologies dans le cadre de ces situations et l'accès facilité aux tâches de travail n'importe où et n'importe quand permet le déploiement du travail sur des temporalités et des localisations très diversifiées, renforçant notamment les risques pour le maintien de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle dès lors que le travail peut être réalisé au sein du domicile.

De plus, la prise de distance physique avec le lieu de travail, mais surtout avec le collectif de travail, peut rendre plus difficile le développement d'un sentiment d'implication envers l'organisation, ainsi que le processus de transmission de la reconnaissance des collègues, supérieurs ou subordonnés envers le travail accompli par les salariés à distance.

En outre, l'absence de régulation formelle du travail d'un point de vue temporel peut favoriser le développement ou la recrudescence des phénomènes d'addiction, au travail comme aux technologies utilisées.

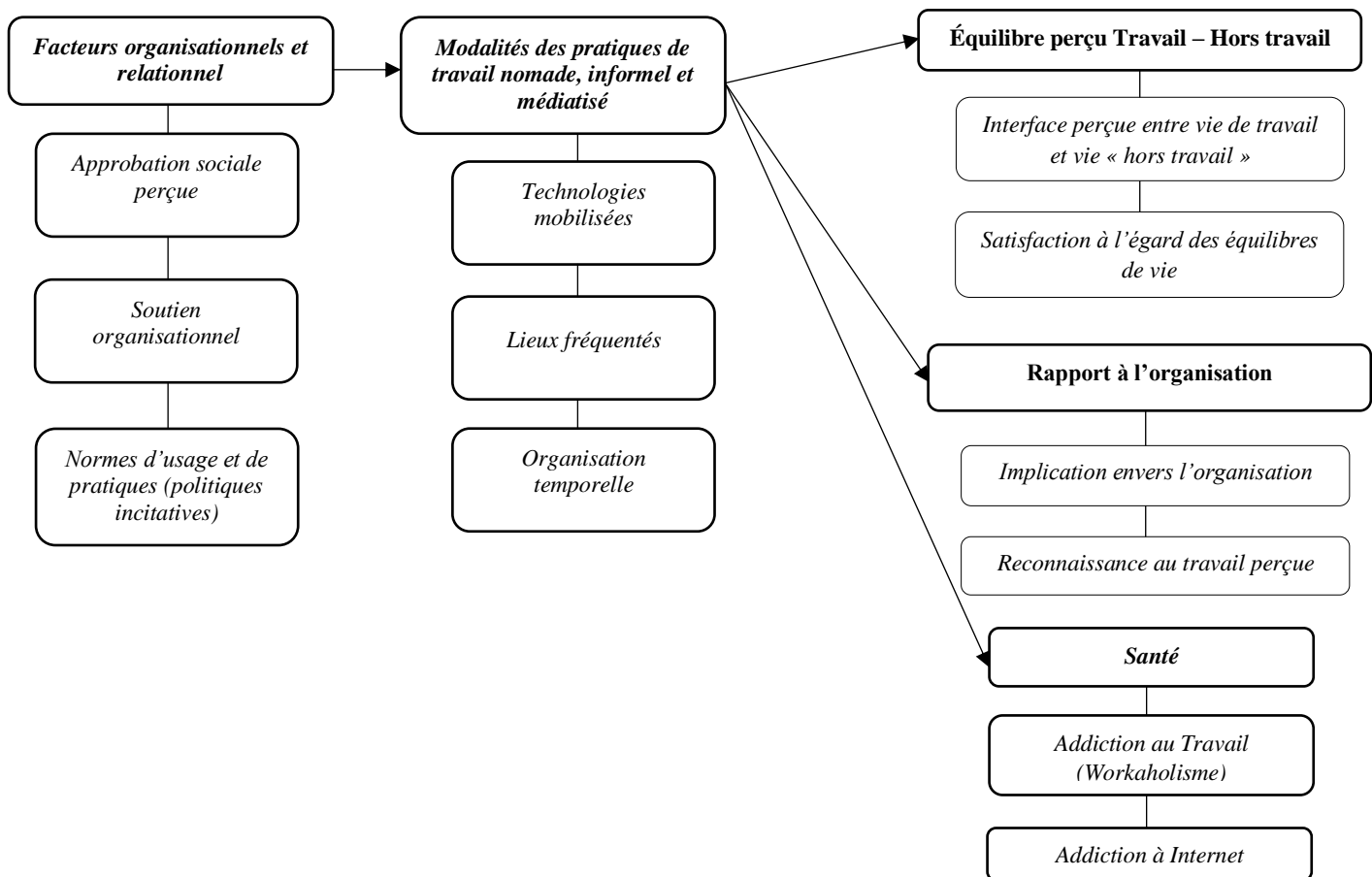
## *2. Objectifs de recherche, modèle général et hypothèses*

L'examen des incidences des différentes formes de travail médiatisé et distant dans la littérature et les questionnements y étant associés, plus amplement détaillés au cours de notre premier chapitre, ont sous-tendu la mise en place de trois études empiriques visant :

1. À identifier les modalités spatiales, temporelles et matérielles (technologies) déployées dans le cadre des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé ;
2. L'exploration et la compréhension de la relation entre l'approbation sociale perçue, aussi bien de la part de l'entourage personnel (conjoint.e, membres de la famille, amis et connaissances) que professionnel (collègues, supérieurs, subordonnés), et les modalités des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé ;
3. L'analyse des incidences de ces différentes modalités sur les équilibres de vie (perception des effets de la vie de travail sur la vie "hors travail", et satisfaction envers les équilibres), le rapport à l'organisation (implication envers l'organisation et reconnaissance au travail perçue), ainsi que la santé des salariés (phénomènes d'addiction au travail et à Internet).

Pour rappel, le modèle général de recherche sur lequel s'appuient ces trois études est le suivant:

**Figure 3.** *Modèle général de recherche (rappel)*



La première étude avait pour objectif de déterminer les relations entre l'approbation sociale perçue provenant de l'entourage personnel, les modalités des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé, et les phénomènes d'addictions (au travail et à Internet).

Dans un second temps, notre deuxième étude visait à repérer comment les modalités matérielles et temporelles des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé pouvait infléchir l'implication organisationnelle et la reconnaissance perçue, ainsi que les équilibres de vie (interface vie de travail et vie « hors travail » et niveau de satisfaction à l'égard de ces équilibres).

Pour finir, notre troisième étude examinait les relations entre approbation sociale perçue provenant de l'entourage professionnel des travailleurs, usages des technologies mobilisés dans le cadre de ces pratiques, et incidences de ces usages sur le rapport à l'organisation des salariés, ainsi que sur leurs équilibres de vie et sur leur santé.

Nos études se concentrant de ce fait chacune sur des aspects particuliers du modèle ci-dessus, il est décliné dans la suite du chapitre en trois sous-modèles pour clarifier les relations et variables explorées au cours de chacune des trois études. Nous avons développé nos hypothèses générales et opérationnelles de recherche en accord avec ces analyses spécifiques, elles seront examinées au cours de chaque étude correspondante.

Les hypothèses générales sont les suivantes :

Nous pensons tout d'abord que l'approbation sociale perçue provenant de l'entourage personnel et professionnel des salariés impacte les modalités des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé (Hypothèse Générale 1).

Nous nous attendons à ce que les modalités de ces pratiques de travail affectent la perception des équilibres de vie des salariés (Hypothèse Générale 2).

Nous supposons également que les modalités des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé influent sur les niveaux d'implication envers l'organisation et de reconnaissance au travail perçue des salariés (Hypothèse Générale 3).

Enfin, nous pensons que les modalités de ces pratiques de travail impactent les phénomènes d'addiction au travail et à Internet (Hypothèse Générale 4).

### *3. Méthodologie (déroulement du recueil de données, instrument de mesure)*

#### *3.1. Déroulement du recueil de données (contact avec les participants et procédure)*

Notre échantillon pour cette enquête et nos trois études se compose de travailleurs français ayant des pratiques de travail nomade, informel (non contractualisé), en utilisant pour ce faire des technologies dites « mobiles ». Suite à l'élaboration d'un listing d'appareils répondant à ce critère et basé sur notre revue de la littérature (Vayre et Vontron, 2019), nous avons retenu trois types de technologies mobiles étant les plus susceptibles de permettre aux salariés de mener à bien leurs tâches professionnelles en dehors des murs de leurs entreprises de rattachement : ordinateur portable, téléphone portable/smartphone, et tablette. La même méthode a été appliquée concernant les types de lieux à retenir, qui sont : les transports en

commun, le domicile, les espaces dits « dédiés au travail » (co-working) et les espaces qualifiés de « non dédiés au travail » (restaurants, gares, bibliothèques).

La prise de contact avec les participants s'est déroulée principalement selon la méthode du sondage aléatoire (ou probabiliste), sans prise en compte de quotas particuliers à remplir. Par voie de nécessité, nous avons également parfois recouru à la méthode du sondage en boule de neige (non probabiliste), qui implique de « *demander aux premières personnes interrogées d'en indiquer d'autres qui soient concernées par l'enquête : la même demande leur sera ainsi adressée, et ainsi de suite* » (Combessie, 2007). De par la diversité des profils professionnels concernés par le travail à distance et la multiplicité des formes existantes, il nous a été essentiel d'effectuer un défrichage tant des types d'entreprises que des métiers pouvant être concernés par des situations de travail nomades, afin de faciliter autant que possible la recherche des participants. Au final, ces derniers ont été contactés au travers de leurs entreprises de rattachement (ont été privilégiés des organismes rattachés à des métiers déjà identifiés comme nomades utilisant les technologies, tels que des grandes entreprises privées ou de grandes structures publiques comme les universités), ainsi que des lieux fréquentés par les travailleurs à distance (espaces de co-working). Nous avons également recouru à des réseaux professionnels spécifiques (réseaux de cadres, de consultants, mais aussi plus largement de travailleurs à distance) et aux annonces explicites via les réseaux sociaux.

La passation des questionnaires a eu lieu selon deux modalités, ces dernières ayant été choisies et privilégiées en fonction des lieux où les questionnaires étaient administrés : soit en face à face, sous format papier (la chercheuse venait alors sur place pour proposer aux travailleurs de compléter le questionnaire directement, dans le cadre notamment des visites d'espaces de coworking), soit en ligne, sous format numérique (notre questionnaire papier a été adapté en ligne sur le logiciel LimeSurvey, afin de pouvoir contacter et toucher plus facilement des travailleurs nomades informels).

La passation du questionnaire complet avait été calculée pour durer en moyenne quinze minutes, la durée dépendant de la facilité avec laquelle chaque participant s'appropriait les questions et envisageait les réponses.

### 3.2. Matériel utilisé (structure du questionnaire)

Pour davantage de clarté et de lisibilité, la composition du questionnaire (voir Annexe 1) et les modalités des situations de travail nomade, informel et médiatisé vécues par les enquêtés, sont synthétisées en détails dans les tableaux suivants (tableaux 3 et 4).

**Tableau 3.** *Composition du questionnaire : modalités du travail nomade, informel et médiatisé*

Caractéristiques des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé	Nombre d'items	Détails des items
<i>Fréquences d'usage des technologies</i>	3	1. Smartphone/téléphone portable 2. Ordinateur portable 3. Tablette
<i>Fréquentation des lieux</i>	4	1. Transports en commun (bus, trains, avion, TGV...) 2. Domicile 3. Espaces dédiés au travail (co-working, télécentres) 4. Espaces publics (cafés, restaurants, gares, bibliothèques)
<i>Moment de la journée</i>	7 (choix multiple)	En tout début de matinée, pendant la matinée, pendant l'après-midi, pendant les pauses, en toute fin d'après-midi, en soirée, la nuit
<i>Intensité temporelle de l'activité</i>	1	Durée par jour (en heures)

Pour chacune des trois études rattachées à l'enquête quantitative, il était d'abord demandé aux participants de renseigner les caractéristiques de leur situation de travail nomade, informel et médiatisé. Ils étaient invités à indiquer les fréquences d'usage des technologies mobilisées et les lieux de ces pratiques « hors les murs » de l'entreprise selon une échelle de Likert en quatre points (allant de « Jamais » à « Toujours »). Les participants devaient également cocher les différents moments de la journée durant lesquels ils étaient amenés à réaliser leurs pratiques de travail nomade, informel et médiatisé (durant la matinée, durant l'après-midi, durant la nuit, etc...), et finalement mentionner combien de temps ils consacraient à leurs pratiques de travail nomade, informel et médiatisé (en nombre d'heures dans une journée).

Par la suite, les travailleurs étaient invités à répondre aux différentes échelles de mesure constituant le questionnaire (voir ci-dessous, tableau 4). Toutes ont été validées en langue française et comportent des échelles de réponse de type Likert. Leur déploiement a également été spécifique aux études et aux objectifs de ces dernières. Elles ont notamment été soumises à des analyses confirmatoires afin de vérifier la validité de leur structure interne.

**Tableau 4.** *Composition du questionnaire : échelles de mesures*

<b>Échelles de mesure</b>	<b>Nombre d'items</b>	<b>Détails des dimensions / items</b>
<i>Implication envers l'organisation</i> (Stinglhamber et Vandenberghe, 2002)	18	1. Engagement affectif (EA, 6 items) 2. Engagement normatif (EN, 6 items) 3. Sacrifices perçus (engagement de continuité, EC, 3 items) 4. Manque d'alternatives d'emploi perçues (EC, 3 items)
<i>Reconnaissance au travail perçue</i> (Fall, 2013)	12	1. Reconnaissance de l'entreprise (4 items) 2. Reconnaissance des supérieurs (4 items) 3. Reconnaissance des collègues (4 items)
<i>SWING</i> (Lourel, Gana et Wawrzyniak, 2005)	13	1. Effets négatifs de la vie de travail sur la vie privée (8 items) 2. Effets positifs de la vie de travail sur la vie privée (5 items)
<i>Satisfaction à l'égard des équilibres de vie</i>	1	Pas de dimensions
<i>Compulsive Internet Use Scale</i> (Khazaal et al., 2012)	14	1. Perte de contrôle (4 items), 2. Préoccupation à l'égard de l'usage d'internet (3 items), 3. Symptôme de retrait (1 item), 4. Modifications d'humeur ou coping (2 items), 5. Conflit (4 items).
<i>Dutch Work Addiction Scale</i> (Sandrin et Gillet, 2016)	10	1. Travail excessif (5 items), 2. Travail compulsif (5 items).
<i>Approbation sociale perçue de l'entourage</i> (Pouchard et al., 2006)	4	1. Approbation du conjoint/de la conjointe (1 item) 2. Approbation des membres de la famille (1 item) 3. Approbation des amis et relations (1 item) 4. Approbation de l'entourage professionnel (1 item)

L'implication envers l'organisation a été mesurée avec l'échelle validée en 18 items extraite de Stinglhamber, Bentein et Vandenberghe (2002). Notre étude se réfère au modèle de l'implication envers l'organisation développé par Meyer et Allen (1991), selon lequel l'implication est le produit de trois composantes : l'engagement affectif, l'engagement normatif, et l'engagement de continuité comprenant deux dimensions. Nous avons dû éliminer deux items afin d'obtenir une structure satisfaisante, mais les résultats issus de l'analyse confirmatoire atteste de la structure en quatre dimensions également validée par les auteurs (voir Annexe 2).

La reconnaissance au travail a été mesurée grâce à l'échelle de reconnaissance au travail développée par Fall en 2013, comportant 12 items. Nous avons eu recours à la conception de la reconnaissance au travail perçue issue des travaux de Brun et Dugas (2005), qui envisagent cette dernière comme étant à la fois en provenance de l'entreprise, mais aussi des collègues et des supérieurs hiérarchiques. Cette modélisation présente l'avantage de prendre en compte les perceptions de ceux étant considérés comme les « *sources même de cette reconnaissance au sein de l'organisation* » (Fall, 2013, p. 192). Les résultats de l'analyse confirmatoire confirment la structure tridimensionnelle de l'échelle (voir Annexe 2).

L'interface entre vie de travail et vie hors travail a été mesurée par l'échelle SWING (Survey Work-Home interaction-Nijmegen réduite ici à 13 items pour se concentrer sur l'impact de la vie de travail sur la vie « hors travail »), [de Geurts, 2000 ; version française de Lourel, Gana et Wawrzyniak, 2005]. Nous nous sommes référés à la conception de Geurts (2000), selon laquelle l'interaction entre la vie de travail et la vie hors travail se caractérise par quatre sources d'influence (effets positifs et négatifs de la vie privée sur la vie de travail, et effets positifs et négatifs de la vie de travail sur la vie privée). De par les objectifs de notre enquête, nous nous sommes plus particulièrement concentrées sur les aspects relatifs aux impacts positifs et négatifs de la vie de travail sur la vie privée. L'analyse confirmatoire aboutit à des résultats satisfaisants pour la structure bidimensionnelle mobilisée dans le cadre de cette étude (voir Annexe 2).

La satisfaction relative aux équilibres de vie a été mesurée à partir d'un item (« *Estimez-vous que l'équilibre entre votre vie privée et votre vie professionnelle est satisfaisant ?* »). Les répondants indiquaient leur degré d'accord avec l'affirmation (échelle en 5 points allant de « Pas du tout » à « Tout à fait »).

L'addiction à Internet a été mesurée avec la Compulsive Internet Use Scale de Meerkerk, Van Den Eijnden, Vermulst et Garretsen (2009) en 14 items (version française de Khazaal, Chatton, Horn et al., 2012). Cette échelle se base sur la conception de Meerkerk, Van Den Eijnden, Vermulst et Garretsen (2009) qui proposent une approche classique en psychologie de l'addiction à Internet en la définissant comme un syndrome alliant perte de contrôle, tentatives de retrait difficilement réussies et changements d'humeur liés à la privation. Les seuils des indices issus de l'analyse confirmatoire confirment la structure en cinq dimensions de l'échelle (voir Annexe 2).

L'addiction au travail a été mesurée grâce à la Dutch Work Addiction Scale en 10 items de Schaufeli, Shimazu et Taris (2009 ; version française de Sandrin et Gillet, 2016). Pour Schaufeli, Taris et van Rhenen (2008), l'addiction au travail est à considérer sous l'angle de deux dimensions : travail excessif et travail compulsif. Les résultats de l'analyse confirmatoire valident la structure bidimensionnelle de l'échelle (voir Annexe 2).

Enfin, l'approbation sociale perçue de l'entourage personnel et professionnel des travailleurs a été mesurée avec une échelle en 4 items inspirée de Pouchard et al. (2006).

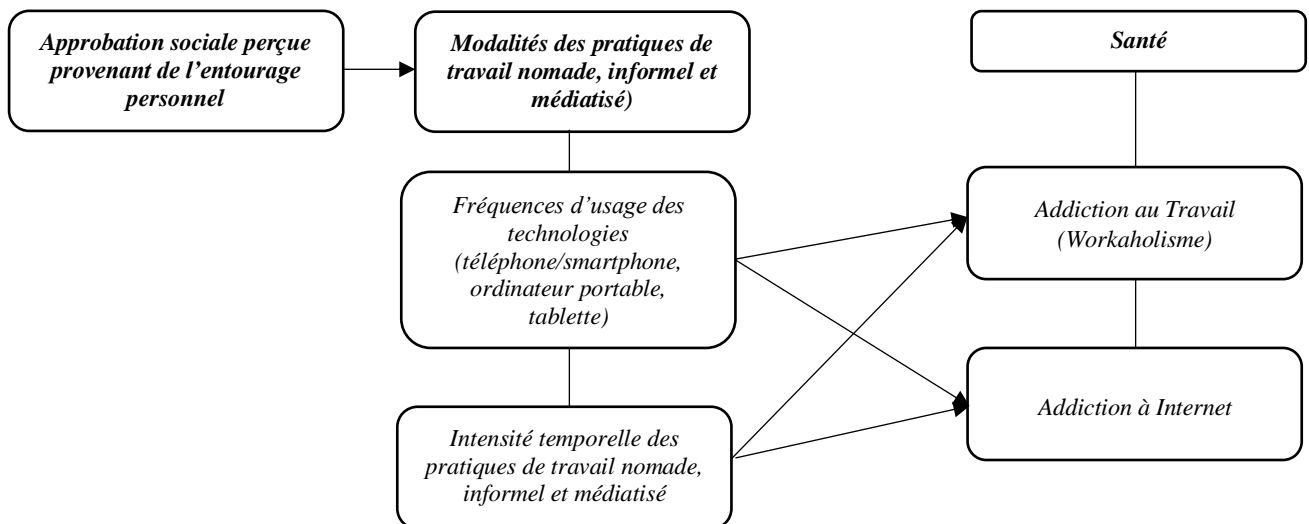
## II. Résultats détaillés des trois études

Les résultats et conclusions des études sont présentés dans les trois sous-parties qui suivent, débutant chacune par une présentation des caractéristiques des échantillons, puis se concentrant par la suite sur les analyses statistiques descriptives et relatives à l'examen des relations entre nos différentes variables.

### 1. Étude 1 : approbation sociale perçue de l'entourage personnel, modalités du travail nomade, informel et médiatisé, et phénomènes d'addictions

Pour rappel, la première étude réalisée dans le cadre de notre enquête quantitative aborde d'une part les effets de l'approbation sociale perçue provenant de l'entourage personnel (conjoint.e, membres de la famille, amis et relations) sur le déploiement des modalités des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé, et d'autre part l'impact de ces modalités sur les phénomènes d'addiction (au travail et à Internet). Elle s'appuie sur le sous-modèle de recherche schématisé en figure 4, issu de notre modèle général de recherche évoqué plus tôt (voir plus haut, figure 3). Cette étude a déjà fait l'objet d'une publication au sein de la revue « *Psychologie du Travail et des Organisations* » en 2020<sup>4</sup>.

**Figure 4.** Sous-modèle de recherche mobilisé lors de la première étude



<sup>4</sup> Périssé, M., Vonthron, A.-M., et Vayre, E. (2020). Le travail nomade, médiatisé et informel : influence de l'approbation sociale perçue et effets sur les addictions au travail et à Internet. *Psychologie du travail et des organisations*, 26, 227-238.

En premier lieu, nous envisageons que plus les travailleurs perçoivent d'approbation sociale provenant de leur entourage personnel quant à leurs pratiques de travail nomade médiatisé et informel plus ces dernières seront intenses en termes de durée quotidienne (Hypothèse 1).

Nous escomptons également que plus l'approbation sociale perçue de l'entourage personnel des travailleurs sera élevée et plus les travailleurs utiliseront fréquemment les technologies (smartphone/téléphone portable, ordinateur portable, tablette) dans le cadre de leurs pratiques de travail nomade, médiatisé et informel (Hypothèse 2).

En second lieu, nous pressentons que l'augmentation de l'intensité temporelle des pratiques de travail nomade, médiatisé et informel entraînera une hausse des phénomènes d'addiction au travail et à Internet (Hypothèse 3).

Enfin, nous pensons que plus l'usage des technologies dans le cadre des pratiques de travail nomade, médiatisé et informel sera fréquent, et plus les phénomènes d'addiction au travail et à Internet seront élevés (Hypothèse 4).

### ***1.1. Caractéristiques socio-démographiques de l'échantillon et des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé***

L'échantillon se compose de 231 français travaillant de manière nomade et informelle via les technologies numériques. Les participants (âge moyen de 37.9 ans) sont très majoritairement des cadres du secteur privé (81.4 %) et non encadrants pour plus de la moitié (56.7 %). Les individus vivent pour la majorité en couple (65.4 %) et environ un tiers (33.8 %) habitent avec leur(s) enfant(s). L'échantillon présente un équilibre entre le taux de participants hommes (50.6 %) et femmes (49.4 %).

**Tableau 5.** *Détails des fréquences d'usages des technologies et des fréquentations des lieux (en pourcentages)*

	<b>Jamais</b>	<b>Rarement</b>	<b>Souvent</b>	<b>Toujours</b>
<b>Technologies</b>				
<i>Smartphone/téléphone portable</i>	7.4	11.7	28.6	52.4
<i>Ordinateur portable</i>	6.5	18.2	26.4	48.9
<i>Tablette</i>	72.7	19.5	5.6	2.2
<b>Lieux</b>				
<i>Transports</i>	21.6	32.9	35.5	13
<i>Domicile</i>	4.3	19	43.7	32.9
<i>Lieux dédiés au travail</i>	58.4	16	16.5	9.1
<i>Lieux non dédiés</i>	41.1	39.4	16.5	3

Les travailleurs nomades de l'échantillon ont le plus souvent recours au smartphone/téléphone portable et à l'ordinateur portable dans le cadre de leurs pratiques de travail nomade, informel et médiatisé (voir tableau 5). Le domicile représente le lieu privilégié de travail nomade, informel et médiatisé. Pour un peu plus d'un tiers des participants, les transports en commun sont également régulièrement utilisés dans le cadre de leurs PT-NIM.

Enfin, les salariés interrogés estiment travailler environ 3 heures par jour (au minimum une demi-heure et au maximum 5 heures) selon les modalités ciblées. Il est intéressant de noter que le travail nomade, médiatisé et informel s'instaure à des moments très variés, tout au long de la journée dès le tout début de matinée (48.9 %) et jusqu'en soirée (46.5 %), en particulier durant la fin d'après-midi (55 %). Ces résultats descriptifs dénotent une extension de l'activité professionnelle et soulignent la mobilisation des temps de trajets domicile-travail pour poursuivre l'activité de travail de manière informelle via les technologies mobiles.

### ***1.2. Statistiques descriptives relatives aux variables constitutives du sous-modèle de recherche de l'étude 1***

L'alpha de Cronbach calculé pour les scores totaux de nos échelles est supérieur à .75 pour toutes les échelles tandis que les alphas des scores des dimensions de nos échelles oscillent entre .86 et .62 (voir Tableau 6). À l'instar de Mohamad et al. (2015), nous avons estimé que  $\alpha$  était acceptable à compter de .60, et tout à fait correct à partir de .70 : nos échelles présentent donc une bonne fidélité interne.

**Tableau 6.** Statistiques descriptives relatives aux variables intégrées dans le modèle de recherche

	M - SD	Médiane	Min - Max	Min – Max (théoriques)	$\alpha$
<b>Approbation de l'entourage personnel</b>	3.36 - .06	3	1 - 5	1 - 5	.88
<b>Addiction à Internet</b>	2.26 - .04	2.28	1 - 4	1 - 5	.86
<i>Perte de contrôle</i>	2.48 - .05	2.5	1 – 4.5	1 - 5	.70
<i>Préoccupation à l'égard de l'usage d'internet</i>	2.12 - .05	2	1 – 4.3	1 - 5	.62
<i>Symptômes de retrait</i>	2.21 - .07	2	1 - 5	1 - 5	-
<i>Modification de l'humeur ou coping</i>	2.34 - .07	2	1 - 5	1 - 5	.86
<i>Conflit</i>	2.12 - .05	2	1 – 4.5	1 - 5	.65
<b>Addiction au travail</b>	2.53 - .03	2.5	1.2 – 3.9	1 - 5	.77
<i>Travail excessif</i>	3.26 - .04	3.2	1.6 - 4	1 - 5	.69
<i>Travail compulsif</i>	2.28 - .04	2.2	1 - 4	1 - 5	.67

Notes.  $N = 231$ ; L'alpha de Cronbach correspond au nombre entre parenthèses; \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

Comme on le constate dans le tableau 6, les salariés interrogés perçoivent que leurs pratiques de travail nomade, informel et médiatisé, sont modérément approuvées par leur entourage personnel.

Ils présentent en outre un score d'addiction à Internet ( $\mu = 2.26$ ) légèrement supérieur à la valeur seuil déterminée selon la procédure de Meerkerk (Cartierre, Coulon et Demerval, 2011), qui stipule qu'un comportement peut être qualifié de compulsif à partir d'un score supérieur ou égal à 28 (soit environ 2 sur une échelle en cinq points de Likert). 68 % des répondants ont un score total pour l'addiction à Internet supérieur ou égal à la valeur seuil. De la même façon, notre échantillon présente un niveau d'addiction au travail plus élevé ( $\mu = 2.53$ ) que la valeur seuil (20, soit 2 sur une échelle en cinq points de Likert), également établie selon la procédure de Meerkerk (Cartierre, Coulon et Demerval, 2011). 84 % des participants ont un score total pour l'addiction au travail supérieur ou égal à la valeur seuil.

### 1.3. Mise à l'épreuve du sous-modèle de recherche de l'étude 1

Nous avons procédé à des analyses de régressions multiples afin de tester les liens entre nos variables.

#### 1.3.1. Effets de l'approbation sociale perçue de l'entourage personnel des travailleurs sur l'intensité temporelle des pratiques (H1) et les fréquences d'usage des technologies (H2) associées au travail nomade, médiatisé et informel

L'analyse de régression révèle une relation significative ( $R^2 = .061$ ,  $p < .001$ ) entre le niveau d'approbation sociale de l'entourage personnel du travailleur à l'égard de ses pratiques de travail nomade, médiatisé et informel et l'intensité temporelle de ses pratiques.

**Tableau 7.** Régressions linéaires multiples et corrélations : influence de l'approbation sociale perçue de l'entourage personnel des travailleurs sur l'intensité temporelle et sur les fréquences d'usages des technologies (smartphone/téléphone portable, ordinateur, tablette)

	<i>Heures par jour</i>	<i>Smartphone/téléphone portable</i>	<i>Ordinateur portable</i>	<i>Tablette</i>
<i>Partenaire</i>	.254*** B = .164	.018 B = -.087	.336*** B = .320**	.068 B = .141
<i>Membres de la famille</i>	.251*** B = .159	.074 B = .136	.269*** B = .060	.031 B = .013
<i>Amis et relations</i>	.195** B = -.041	.044 B = .004	.232*** B = -.041	-.009 B = -.124
<i>Score total</i>	.259*** B = .182	.048 B = .145	.312*** B = .207**	.036 B = .102
	R <sup>2</sup> ajusté = .061 F(3) = 6.010***	R <sup>2</sup> ajusté = -.004 F(3) = 0.664	R <sup>2</sup> ajusté = .102*** F(3) = 9.744***	R <sup>2</sup> ajusté = -.001 F(3) = .886

Notes. Coefficients de régression standardisés (B) présentés avec : \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

Ce constat tend à confirmer la légitimité de notre première hypothèse. Toutes les dimensions de l'approbation sociale perçue, et davantage encore celle émanant du ou de la partenaire (.254,  $p < .001$ ) ainsi que celle provenant des membres de la famille (.251,  $p < .001$ ), sont positivement corrélées au déploiement des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé au quotidien.

Nos résultats soulignent également une relation positive et significative entre l'approbation sociale perçue et les fréquences d'usage d'une technologie en particulier : l'ordinateur portable ( $R^2 = .102$ ,  $p < .001$ ). L'utilisation de l'ordinateur portable dans le cadre des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé augmente lorsque l'approbation perçue émanant du ou de la partenaire comme celle provenant des membres de l'entourage proche augmente. L'approbation sociale perçue n'explique cependant pas la fréquence d'usage des autres technologies utilisées. Dans ces conditions, notre seconde hypothèse n'est que partiellement validée.

### 1.3.2. Effets de l'intensité temporelle des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé sur les phénomènes d'addiction au travail et à Internet (H3)

Nos résultats indiquent que l'intensité temporelle des pratiques de travail nomade, médiatisé et informel a un effet significatif et positif sur deux des dimensions de l'addiction à Internet ( $R^2 = .015$  et  $.018$ ,  $p < .05$ , voir Tableau 8). En effet, plus les pratiques quotidiennes de travail nomade, médiatisé et informel sont intenses, plus les usages d'Internet sont caractérisés par une perte de contrôle ( $B = .139$ ,  $t = 2.137$ ,  $p < .05$ ) et l'apparition de conflits ( $B = .149$ ,  $t = 2.285$ ,  $p < .05$ ).

**Tableau 8.** Régressions linéaires multiples et corrélations : influence de l'intensité temporelle des pratiques de travail nomade, médiatisé et informel sur l'addiction à Internet et l'addiction au travail

	<i>Perte de contrôle</i>	<i>Préoccupation à l'égard de l'usage d'internet</i>	<i>Symptôme de retrait</i>	<i>Modification de l'humeur ou coping</i>	<i>Conflit</i>	<i>Score total</i>
<i>Heures par jour</i>	.140*	.089	.073	.048	.149*	.134*
	<i>B = .140*</i>	<i>B = .089</i>	<i>B = .072</i>	<i>B = .047</i>	<i>B = .149*</i>	<i>B = .134*</i>
	R <sup>2</sup> ajusté = .015	R <sup>2</sup> ajusté = .003	R <sup>2</sup> ajusté = .000	R <sup>2</sup> ajusté = -.002	R <sup>2</sup> ajusté = .018	R <sup>2</sup> ajusté = .013
	F(1) = 4.567*	F(1) = 1.827	F(1) = 1.219	F(1) = 0.522	F(1) = 5.221*	F(1) = 4.185*
	<i>Travail excessif</i>	<i>Travail compulsif</i>	<i>Score total</i>			
<i>Heures par jour</i>	.027	.135*	.058			
	<i>B = .027</i>	<i>B = .135*</i>	<i>B = .058</i>			
	R <sup>2</sup> ajusté = -.003	R <sup>2</sup> ajusté = .014	R <sup>2</sup> ajusté = -.000			
	F(1) = 0.164	F(1) = 4.275*	F(1) = 0.783			

Notes. Coefficients de régression standardisés (B) présentés avec : \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

On observe un phénomène similaire quant à l'influence de l'intensité temporelle quotidienne de ces pratiques sur l'addiction au travail. En effet, l'intensité des pratiques de travail nomade, médiatisé et informel favorisent le travail compulsif, et cible en particulier cette dimension de l'addiction au travail ( $B = .135$ ,  $t = 2.067$ ,  $p < .05$ ).

En revanche, et bien que l'intensité temporelle de ces pratiques ( $R^2 = .014$ ,  $p < .05$ ) soit significativement et positivement corrélé au travail compulsif, elles n'influencent pas de manière significative l'addiction au travail (voir Tableau 8). Notre troisième hypothèse n'est donc que partiellement validée.

### 1.3.3. Effets des fréquences d'usage des technologies dans le cadre des pratiques de travail nomade, médiatisé et informel sur les addictions au travail et à Internet (H4)

Nos résultats mettent en lumière des relations significatives entre la fréquence d'usage d'une technologie en particulier, la tablette, et l'addiction au travail, notamment la dimension de travail compulsif ( $p > .05$  ; voir Tableau 10). En revanche, aucune relation significative n'est relevée entre les fréquences d'usage des technologies et l'addiction à Internet (voir Tableau 9).

**Tableau 9.** Régressions linéaires multiples et corrélations : influence des fréquences d'usage des technologies dans le cadre des activités professionnelles nomades et informelles sur l'addiction à Internet

	<i>Perte de contrôle</i>	<i>Préoccupation à l'égard de l'usage d'internet</i>	<i>Symptôme de retrait</i>	<i>Modification de l'humeur ou coping</i>	<i>Conflit</i>	<i>Score total</i>
Smartphone/ Téléphone portable	.140* B = .142*	.098 B = .109	.011 B = .014	-.005 B = .001	.050 B = .055	.089 B = .098
Ordinateur portable	.022 B = -.000	-.075 B = -.091	-.064 B = -.063	-.021 B = -.022	-.069 B = -.075	-.048 B = -.062
Tablette	-.015 B = -.027	.035 B = .022	.074 B = .071	-.037 B = -.038	.079 B = .072	.017 B = .006
	R <sup>2</sup> ajusté = .007 F(3) = 1.568	R <sup>2</sup> ajusté = .005 F(3) = 1.417	R <sup>2</sup> ajusté = -.003 F(3) = 0.723	R <sup>2</sup> ajusté = -.011 F(3) = 0.142	R <sup>2</sup> ajusté = .000 F(3) = 1.055	R <sup>2</sup> ajusté = -.001 F(3) = 0.906

Notes. Coefficients de régression standardisés (B) présentés avec : \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

**Tableau 10.** Régressions linéaires multiples et corrélations : influence des fréquences d'usage des technologies dans le cadre des activités professionnelles nomades et informelles sur l'addiction au travail

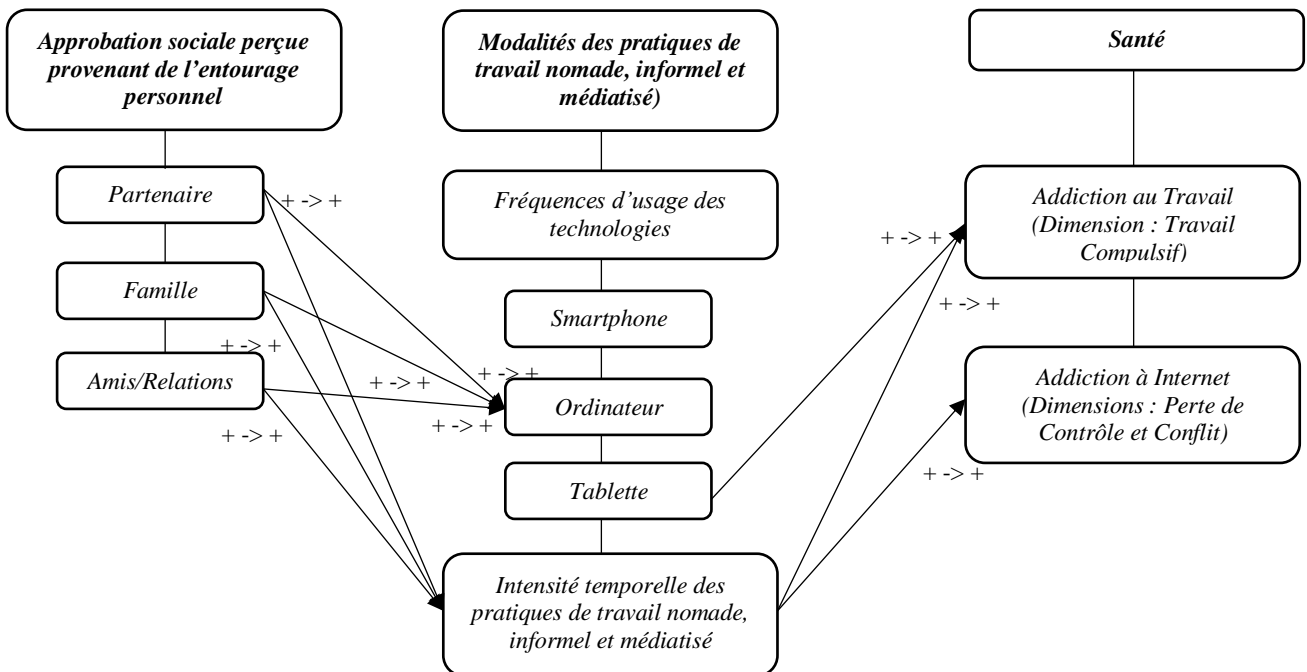
	<i>Travail excessif</i>	<i>Travail compulsif</i>	<i>Score total</i>
Smartphone/ Téléphone portable	.093 B = .078	-.023 B = -.037	.051 B = .037
Ordinateur portable	.051 B = .041	-.017 B = -.006	.012 B = .010
Tablette	.098 B = .092	.169* B = .172**	.144* B = .141*

Notes. Coefficients de régression standardisés (B) présentés avec : \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

L'addiction au travail n'est impactée que faiblement par les fréquences d'utilisation des différentes technologies associées aux pratiques de travail nomade, informel et médiatisé, tandis que l'addiction à Internet n'est associée à aucune de ces technologies. De par ces résultats, notre quatrième hypothèse est donc infirmée.

La figure ci-dessous (figure 5) propose une synthèse des résultats significatifs de la première étude.

**Figure 5.** Synthèse des résultats significatifs de l'étude 1



Dans un premier temps, l'augmentation de l'approbation sociale perçue du ou de la partenaire, des membres de la famille et des amis et relations vis-à-vis des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé des salariés impacte positivement les fréquences d'usages de l'ordinateur et leur intensité temporelle.

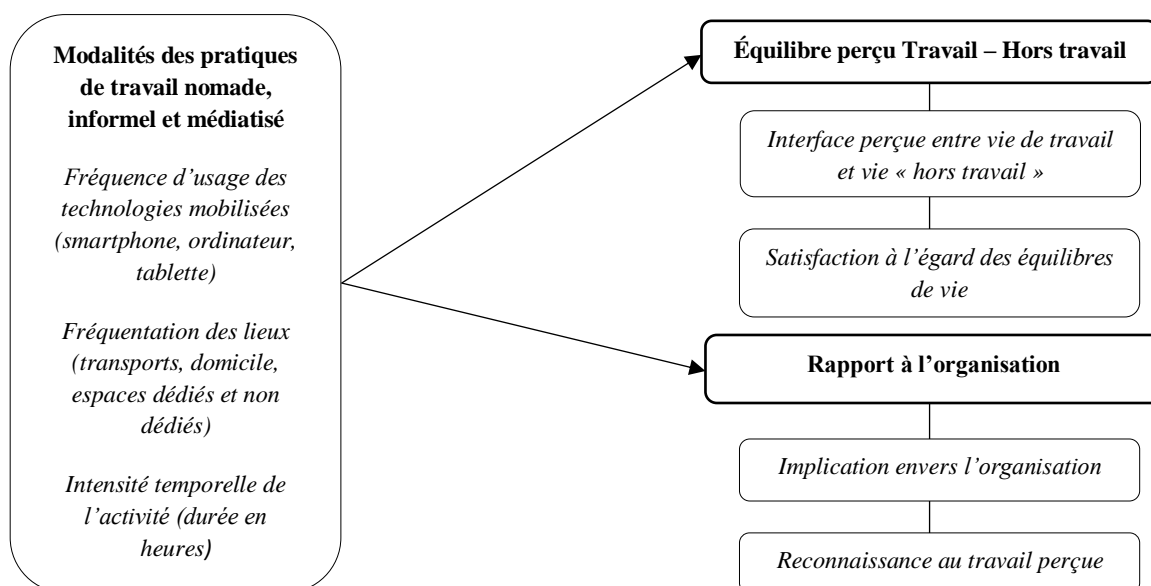
Dans un second temps, l'accroissement de l'investissement temporel des salariés dans ces pratiques entraîne une augmentation des phénomènes d'addiction au travail (dimension de travail compulsif plus particulièrement) et à Internet (dimensions de perte de contrôle et conflit). En revanche, les fréquences d'usages de la tablette n'impactent que faiblement l'addiction au travail (dimension de travail compulsif) mais pas l'addiction à Internet.

## 2. Étude 2 : effets des modalités du travail nomade, informel et médiatisé sur l'implication envers l'organisation, la reconnaissance au travail perçue, et l'équilibre entre vie de travail et vie "hors travail"

Notre seconde étude souhaitait rendre compte des effets des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé sur le rapport à l'organisation et les équilibres de vie des salariés. Plus

précisément, elle avait pour but de repérer de quelle manière les différentes modalités des PT-NIM (intensité temporelle en heures par jour, fréquences des technologies et fréquentation de certains lieux de travail) étaient en mesure d'impacter l'implication envers l'organisation et la reconnaissance au travail perçue d'une part, mais aussi d'autre part l'interface perçue entre vie de travail et vie "hors travail" et la satisfaction à l'égard de ces équilibres. L'étude est structurée autour du sous-modèle de recherche suivant (figure 5), dérivé de notre modèle général de recherche (voir plus haut, figure 3). Cette étude a déjà fait l'objet d'une publication à paraître au sein de l'ouvrage « *La digitalisation du travail : nouveaux espaces et nouvelles temporalités de travail* ». <sup>5</sup>

**Figure 6.** *Sous-modèle de recherche mobilisé lors de la deuxième étude*



Nous pensons d'une part que les pratiques de travail nomade, informel et médiatisé influencent l'implication des salariés envers leur organisations et la reconnaissance perçue.

D'autre part, nous pensons également que les pratiques de travail nomade, informel et médiatisé ont des effets délétères sur l'interface entre vie de travail et vie « hors travail », et sur la satisfaction perçue à l'égard de ces équilibres.

<sup>5</sup> Périssé, M., Vontron, A.-M., et Vayre, E. (à paraître). Effets du travail nomade et médiatisé sur la qualité de vie au travail. Dans E. Vayre. *La digitalisation du travail : nouveaux espaces et nouvelles temporalités de travail*. ISTE Éditions.

## 2.1. Caractéristiques socio-démographiques de l'échantillon et des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé

Pour cette seconde étude, l'échantillon est composé de 380 travailleurs français ayant des pratiques de travail nomade et informel via les TIC. On constate un taux équivalent d'hommes (50.8 %) et de femmes (49.2 %). L'âge moyen des participants est de 38.3 ans Il s'agit en grande majorité de cadres : chefs et directeurs d'entreprise (15,8%), cadres d'entreprise (35,5%) ou de la fonction publique (11,6%), cadres intermédiaires d'entreprise (9,7%) ou de la fonction publique (6,6%). Plus de la moitié d'entre eux ne sont pas des cadres encadrants (60.3 %). Enfin, les travailleurs vivent pour la majorité en couple (64.7 %), et 38.9 % d'entre eux habitent avec leur(s) enfant(s).

**Tableau 11.** Détails des fréquences d'usages des technologies et des fréquentations des lieux (en pourcentages)

	Jamais	Rarement	Souvent	Toujours
<b>Technologies</b>				
<i>Smartphone/téléphone portable</i>	7.1	12.9	29.2	50.8
<i>Ordinateur portable</i>	5	14.2	28.4	52.4
<i>Tablette</i>	65	21.6	9.5	3.9
<b>Lieux</b>				
<i>Transports</i>	21.8	34.7	31.8	11.6
<i>Domicile</i>	3.4	13.9	43.9	38.7
<i>Lieux dédiés au travail</i>	58.2	17.9	15.5	8.4
<i>Lieux non dédiés</i>	38.4	35.8	18.9	6.8

Dans le cadre de leurs pratiques professionnelles nomades et informelles (voir ci-dessus, Tableau 11), les travailleurs privilégient le recours au smartphone/téléphone portable et à l'ordinateur portable. Lorsqu'ils travaillent « hors les murs » de l'entreprise de manière informelle, c'est principalement dans les transports en commun (« toujours » : 11.6 % ou « souvent » : 31.8 %) et depuis leur domicile (« toujours » : 38.7 % ou « souvent » : 43.9%).

Les travailleurs pratiquent leur travail de manière nomade, informelle et médiatisée en moyenne 3 heures par jour. Ces pratiques s'étendent sur des périodes de la journée assez diversifiées, le plus souvent au tout début de la journée de travail (matinée, 42.6 %), et en fin de journée de travail, durant les fins d'après-midi (53.4 %) et soirées (46.1 %), parfois la nuit après les heures habituelles de coucher (15.3 %). Le travail nomade, informel et médiatisé apparaît donc comme une activité professionnelle qui se prolonge sur des périodes de temps traditionnellement consacrées à la vie « hors travail », et qui se déploie dans les transports (lors des trajets entre le domicile et le lieu de travail officiel) mais aussi depuis chez soi. Ces premiers constats tendent à venir confirmer les résultats des études ayant démontré la relation entre

travail en débordement et pratiques de travail médiatisé et à distance (Konradt et al., 2000 ; Barnett et al., 2011 ; Glass et Noonan, 2012 ; Popma, 2013 ; Vayre et Vonthron, 2019).

## 2.2. Statistiques descriptives relatives aux variables constitutives du sous-modèle de recherche de l'étude 2

Comme le tableau 12 ci-dessous l'indique, les alpha de Cronbach des échelles mobilisées sont tous supérieurs à .70, traduisant ainsi une bonne fidélité interne.

Les travailleurs interrogés ont une implication moyenne plutôt faible envers l'organisation qui les emploie et ont surtout un engagement normatif envers celle-ci. En outre, ils estiment en moyenne recevoir une reconnaissance au travail modérée, en particulier de la part de leur entreprise (alors qu'ils perçoivent plus de reconnaissance de la part de leurs supérieurs hiérarchiques).

**Tableau 12.** Statistiques descriptives relatives aux variables intégrées dans le modèle (moyenne, écart-type, minimum et maximum de l'échantillon, minimum et maximum théoriques, et alpha de Cronbach)

	M - SD	Médiane	Min - Max	Min - Max (théoriques)	$\alpha$
<b>Implication envers l'organisation</b>	2.83 (1.03)	2.83	1.2 - 5	1 - 5	(.88)
<i>Engagement Affectif</i>	2.35 (0.54)	2.33	1 - 3.3	1 - 5	(.77)
<i>Engagement Normatif</i>	2.7 (1.16)	2.58	1 - 5	1 - 5	(.91)
<i>Sacrifices perçus</i>	2.91 (1.11)	3	1 - 5	1 - 5	(.80)
<i>Manque d'alternatives d'emploi perçues</i>	2.35 (1.03)	2.33	1 - 5	1 - 1	(.78)
<b>Reconnaissance au travail</b>	3.62 (0.73)	3.58	1.5 - 5	1 - 5	(.88)
<i>De l'entreprise</i>	3.30 (0.96)	3.25	1 - 5	1 - 5	(.80)
<i>Des supérieurs</i>	3.87 (0.92)	4	1 - 5	1 - 5	(.86)
<i>Des collègues</i>	3.80 (0.82)	3.75	1.5 - 5	1 - 5	(.84)
<b>Interface perçue entre vie de travail et vie « hors travail »</b>	1.20 (0.49)	1.23	0 - 2.7	0 - 3	(.78)
<i>Effets négatifs</i>	1.10 (0.69)	1	0 - 3	0 - 3	(.75)
<i>Effets positifs</i>	1.36 (0.69)	1.4	0 - 3	0 - 3	(.87)
<b>Satisfaction à l'égard des équilibres de vie</b>	3.41 (1.03)	3	1 - 5	1 - 5	-

Notes.  $N = 380$ ; L'alpha de Cronbach correspond au nombre entre parenthèses et atteste de la fiabilité des mesures lorsqu'il est supérieur à .70; \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

Concernant leur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les salariés participants à l'étude semblent en moyenne percevoir un peu plus d'effets positifs que négatifs de leur vie de travail sur leur vie « hors travail ». Cependant, les scores relatifs aux effets positifs comme négatifs de la vie de travail sur la vie privée sont plutôt faibles. Ces premières observations tendent à démontrer l'existence d'une perméabilité des frontières entre vie de travail et vie « hors travail » au sein de notre échantillon.

Enfin, les travailleurs interrogés estiment que leur équilibre entre vie privée et vie professionnelle est moyennement satisfaisant.

### ***2.3. Mise à l'épreuve du sous-modèle de recherche***

Afin de tester les liens entre les variables étudiées, nous avons eu recours à des analyses de régressions multiples. Comme l'indiquent nos résultats (voir les parties qui suivent), toutes les relations entre les modalités de pratiques de travail nomade, informel et médiatisé, et les construits psychologiques étudiés sont significatives, à l'exception de la satisfaction à l'égard des équilibres de vie sur laquelle ces pratiques paraissent n'avoir aucun effet.

#### ***2.3.1. Effets des modalités des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé sur l'implication envers l'organisation et la reconnaissance au travail perçue (H1)***

Comme mentionné sur la figure 6, nos analyses permettent d'identifier, les effets des certaines pratiques de travail nomade, informel et médiatisé sur l'implication envers l'organisation et la reconnaissance au travail perçue.

Nos résultats indiquent, d'abord, que les fréquences d'usage du smartphone et de la tablette sont fortement associées à l'engagement et à la reconnaissance (voir Tableau 13). Plus les salariés utilisent ces technologies, et plus ils ressentent d'engagement envers leur organisation et de reconnaissance.

**Tableau 13.** Régressions linéaires multiples et corrélations : influence des fréquences d'usage des technologies dans le cadre des activités professionnelles nomades et informelles sur l'implication envers l'organisation et la reconnaissance au travail perçue

<b>Engagement</b>	<b>Affectif</b>	<b>Normatif</b>	<b>Sacrifices</b>	<b>Alternatives</b>	<b>Score total</b>
<i>Smartphone/Téléphone portable</i>	.204*** B = .190***	.107* B = .093	.057 B = .040	-.100 B = -.115*	.091 B = .070
<i>Ordinateur portable</i>	.096 B = .074	.028 B = .010	.126* B = .117*	.070 B = .073	.085 B = .068
<i>Tablette</i>	.093 B = .070	.155** B = .145**	.085 B = .072	.092 B = .097	.163** B = .151**
	R <sup>2</sup> ajusté = .044 F(3) = 6.94***	R <sup>2</sup> ajusté = .025 F(3) = 4.27**	R <sup>2</sup> ajusté = .015 F(3) = 2.99*	R <sup>2</sup> ajusté = .018 F(3) = 3.32*	R <sup>2</sup> ajusté = .029 F(3) = 4.81**
<b>Reconnaissance</b>	<b>Entreprise</b>	<b>Supérieurs</b>	<b>Collègues</b>	<b>Score total</b>	
<i>Smartphone/Téléphone portable</i>	.214*** B = .202***	.227*** B = .218***	.249*** B = .240***	.283*** B = .271***	
<i>Ordinateur portable</i>	.041 B = .016	.119* B = .100*	.114* B = .093	.111* B = .084	
<i>Tablette</i>	.132* B = .112*	.024 B = -.003	.035 B = .006	.081 B = .050	
	R <sup>2</sup> ajusté = .051 F(1) = 7.83***	R <sup>2</sup> ajusté = .053 F(1) = 8.19***	R <sup>2</sup> ajusté = .063 F(1) = 9.58***	R <sup>2</sup> ajusté = .082 F(1) = 12.4***	

Notes. Coefficients de régression standardisés (B) présentés avec : \*p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < .001

Les fréquences d'usage des technologies ciblées sont aussi corrélées positivement à trois des quatre dimensions de l'engagement (affectif, normatif, et sacrifices perçus). Plus les salariés utilisent leur smartphone ou téléphone portable, et plus ils ressentent d'engagement affectif et normatif envers leur entreprise (.204 et .107, < .05). De même, plus ils font usage de l'ordinateur, et plus ils perçoivent de sacrifices en cas de départ de leur entreprise (.126, < .05). La tablette est quant à elle corrélée aux dimensions d'engagement normatif (.155, p < .01) et de reconnaissance en provenance de l'entreprise (.132, p < .05).

Les fréquences d'usage de ces technologies agissent également sur les trois dimensions de la reconnaissance au travail (de la part de l'entreprise, des supérieurs et des collègues). Ainsi, plus les travailleurs interrogés utilisent leur smartphone, et plus ils perçoivent globalement de la reconnaissance au travail (.283, p < .001). L'augmentation des fréquences d'usage de l'ordinateur est également corrélée à la perception de la reconnaissance des supérieurs (.119, p < .05) et des collègues (.114, p < .05). En d'autres termes, plus les salariés font usage de leur ordinateur, et plus ils perçoivent de la reconnaissance de la part de leurs supérieurs hiérarchiques et de leurs collègues.

Ces premiers constats montrent qu'il existe une relation entre les usages des technologies, l'implication envers l'organisation et la reconnaissance au travail perçue. Ces

effets sont positifs, l'implication comme que la reconnaissance augmentent parallèlement à la fréquence d'usage du smartphone. L'usage du smartphone dans le cadre professionnel et des pratiques examinées semble à même de compenser l'éloignement géographique et de soutenir la reconnaissance au travail.

Dans un second temps, les résultats obtenus indiquent que le temps consacré aux pratiques de travail nomade, informel et médiatisé a des effets significatifs sur l'implication et la reconnaissance (voir Tableau 14). Ainsi, les niveaux d'implication et de reconnaissance au travail tendent à augmenter lorsque l'investissement temporel des individus dans ces pratiques augmente également. Passer plus de temps à travailler de façon nomade, informelle et via les TIC favorise l'engagement affectif et normatif (.149 et .188,  $p < .01$ ), mais également la perception de sacrifices en cas de départ de l'entreprise de rattachement (.180,  $p < .001$ ).

**Tableau 14.** Régressions linéaires multiples et corrélations : influence de l'intensité temporelle des pratiques de travail nomade, médiatisé et informel sur l'implication envers l'organisation et la reconnaissance au travail perçue

Engagement	Affectif	Normatif	Sacrifices	Alternatives	Score total
<i>Heures par jour</i>	.149** <i>B</i> = .149**	.188*** <i>B</i> = .188***	.180*** <i>B</i> = .180***	.017 <i>B</i> = .017	.186*** <i>B</i> = .186***
	R <sup>2</sup> ajusté = .019 F(1) = 8.54**	R <sup>2</sup> ajusté = .032 F(1) = 13.9***	R <sup>2</sup> ajusté = .029 F(1) = 12.7***	R <sup>2</sup> ajusté = -.002 F(1) = 0.113	R <sup>2</sup> ajusté = .032 F(1) = 13.6***
Reconnaissance	Entreprise	Supérieurs	Collègues	Score total	
<i>Heures par jour</i>	.187*** <i>B</i> = .187***	.108* <i>B</i> = .108*	.115* <i>B</i> = .115*	.171*** <i>B</i> = .171***	
	R <sup>2</sup> ajusté = .032 F(1) = 13.8***	R <sup>2</sup> ajusté = .009 F(1) = 4.49*	R <sup>2</sup> ajusté = 0.010 F(1) = 5.07*	R <sup>2</sup> ajusté = 0.026 F(1) = 11.4***	

Notes. Coefficients de régression standardisés (*B*) présentés avec : \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

En complément, nos résultats témoignent du fait que plus les salariés s'investissent temporellement dans les pratiques de travail nomade et informel via les TIC, et plus ils perçoivent de la reconnaissance de la part de leur entreprise (.187,  $p < .001$ ), de leurs supérieurs (.108,  $p < .05$ ) et de leurs collègues (.115,  $p < .05$ ). Ils soulignent, enfin, les effets de la fréquence des pratiques au sein d'espaces dédiés ou non au travail. En particulier, nos résultats montrent que la fréquence du travail nomade et informel au domicile a des effets bénéfiques sur la reconnaissance.

**Tableau 15.** Régressions linéaires multiples et corrélations : influence des lieux fréquentés dans le cadre des pratiques de travail nomade, médiatisé et informel sur l'implication envers l'organisation et la reconnaissance au travail perçue

Engagement	Affectif	Normatif	Sacrifices	Alternatives	Score total
<i>Transports</i>	.152** B = .155**	.059 B = .040	.120* B = .098	-.036 B = -.046	.090 B = .069
<i>Domicile</i>	.071 B = .115*	-.002 B = .030	-.006 B = .028	.026 B = .018	.010 B = .045
<i>Espaces dédiés</i>	.147** B = .176**	.157** B = .148**	.165** B = .149**	-.015 B = -.022	.164** B = .155**
<i>Espaces non dédiés</i>	.070 B = -.030	.104* B = .046	.133** B = .058	.024 B = .042	.122* B = .053
	R <sup>2</sup> ajusté = .045 F(4) = 5.53***	R <sup>2</sup> ajusté = .020 F(4) = 2.93**	R <sup>2</sup> ajusté = .033 F(4) = 4.33**	R <sup>2</sup> ajusté = -.007 F(4) = 0.32	R <sup>2</sup> ajusté = .028 F(4) = 3.78**
Reconnaissance	Entreprise	Supérieurs	Collègues	Score total	
<i>Transports</i>	.212*** B = .206***	.123* B = .114*	.059 B = .092	.167** B = .173***	
<i>Domicile</i>	-.033 B = .010	.043 B = .088	.002 B = .050	.004 B = .060	
<i>Espaces dédiés</i>	.181*** B = .176**	.177*** B = .190***	.132* B = .184***	.203*** B = .226***	
<i>Espaces non dédiés</i>	.107* B = -.004	.101* B = .008	-.062 B = -.146**	.066 B = -.053	
	R <sup>2</sup> ajusté = .065 F(4) = 7.58***	R <sup>2</sup> ajusté = .042 F(4) = 5.20***	R <sup>2</sup> ajusté = .028 F(4) = 3.80**	R <sup>2</sup> ajusté = .062 F(4) = 7.26***	

Notes. Coefficients de régression standardisés (B) présentés avec : \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

Comme l'indique le tableau 15, l'analyse des corrélations confirme également que plus le travail nomade, informel et médiatisé est réalisé au domicile et au sein d'espaces dédiés au travail (tels que ceux de co-working), et plus l'engagement affectif (.152,  $p < .01$ ), normatif (.157,  $p < .01$ ) et la perception de sacrifices en cas de départ de l'entreprise (.165,  $p < .01$ ) sont élevés. La fréquentation de ces lieux s'avère également renforcer le niveau de reconnaissance perçue provenant de l'entreprise et des supérieurs. Ainsi, lorsque les travailleurs interrogés privilégient des espaces propices au travail prolongé (domicile ou espaces dédiés au travail), ils semblent ressentir aussi une implication envers leur entreprise de rattachement élevée et un niveau important de la reconnaissance (B) au travail.

En conséquence, notre première hypothèse (selon laquelle les pratiques de travail nomade, informel et médiatisé favorisent l'implication des salariés envers leur organisation et la reconnaissance perçue) est confirmée.

### 2.3.2. Effets des modalités des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé sur les équilibres entre vie de travail – vie « hors travail » (H2)

Les analyses réalisées permettent également de repérer les effets des fréquences d'usage des technologies ainsi que de la fréquentation des lieux sur l'interface entre vie de travail et vie

« hors travail » (voir tableau 16 et 17). Aucun effet n'est en revanche observé sur la satisfaction au travail.

**Tableau 16.** Régressions linéaires multiples et corrélations : influence des fréquences d'usage des technologies dans le cadre des activités professionnelles nomades et informelles sur l'interface perçue entre vie de travail et vie « hors travail » et sur la satisfaction perçue à l'égard des équilibres de vie

Interface perçue	Positifs	Négatifs	Score total
Smartphone/Téléphone portable	.044 B = .028	-.051 B = -.064	-.018 B = -.037
Ordinateur portable	.012 B = -.001	.072 B = .071	.065 B = .058
Tablette	.167** B = .164**	.079 B = .079	.155** B = .154**
	R <sup>2</sup> ajusté = .021 F(3) = 3.71*	R <sup>2</sup> ajusté = .006 F(3) = 1.87	R <sup>2</sup> ajusté = .020 F(3) = 3.66*
Satisfaction	Satisfaction Total		
Smartphone/Téléphone portable	.060 B = .066		
Ordinateur portable	-.063 B = -.068		
Tablette	-.002 B = -.003		
	R <sup>2</sup> ajusté = 4.14 F(1) = 1.05		

Notes. Coefficients de régression standardisés (B) présentés avec : \*p < .05, \*\*p < .01, \*\*\*p < .001

Lorsqu'on examine les effets de la fréquence d'utilisation des technologies mobilisées, nos résultats révèlent qu'ils s'avèrent plus ciblés qu'attendus (tableau 16). Seule l'utilisation de la tablette tactile influence la perception des effets positifs de la vie de travail sur la vie « hors travail » (.167, p < .01). Les autres technologies ne présentent pas d'impacts significatifs. Quant à la fréquence d'usage de la tablette, elle est corrélée à la perception de l'interface entre vie de travail et vie « hors travail » par les salariés ayant des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé (.155, p < .01). Nos résultats soulignent qu'elle est tout particulièrement associée à la perception d'effets positifs de la vie de travail sur la vie « hors travail » (.167, p < .01).

**Tableau 17.** Régressions linéaires multiples et corrélations : influence de l'intensité temporelle des pratiques de travail nomade, médiatisé et informel sur l'interface perçue entre vie de travail et vie « hors travail » et sur la satisfaction perçue à l'égard des équilibres de vie

Interface perçue	Positifs	Négatifs	Score total
<i>Heures par jour</i>	.121* B = .121*	.030 B = .029	.090 B = .089
	R <sup>2</sup> ajusté = .012 F(1) = 5.59*	R <sup>2</sup> ajusté = -.001 F(1) = 0.33	R <sup>2</sup> ajusté = .005 F(1) = 3.06
<i>Satisfaction Total</i>			
<i>Heures par jour</i>	.053 B = .052		
	R <sup>2</sup> ajusté = 1.504 F(1) = 1.06		

Notes. Coefficients de régression standardisés (B) présentés avec : \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

Du point de vue du temps consacré aux pratiques étudiées, ses effets se cantonnent à la perception d'une interaction positive entre la vie de travail et la vie « hors travail » (tableau 17). Autrement dit, il n'impacte ni la perception d'effet négatif du travail sur le « hors travail » ni la satisfaction à l'égard des équilibres de vie. On constate que plus l'investissement temporel dans ces pratiques est élevé, plus les travailleurs interrogés perçoivent les effets positifs de la vie de travail sur leur vie privée. Tout comme les fréquences d'usage des technologies, l'intensité temporelle des PT-NIM ne présente aucun effet significatif sur la satisfaction envers les équilibres de vie.

Pour finir, nos résultats démontrent l'existence d'effets de la fréquentation d'autres lieux que l'entreprise sur l'interface perçue entre vie de travail et vie « hors travail ».

L'augmentation des pratiques réalisées au domicile entraîne une hausse de la porosité entre la vie professionnelle et la vie privée : plus les individus pratiquent fréquemment cette forme de travail au sein de leur domicile, plus ils perçoivent d'effets négatifs mais aussi positifs de leur vie de travail sur leur vie « hors travail » (.121 et .136,  $p < .05$ ). En revanche, nous notons que plus les travailleurs interrogés pratiquent le travail nomade, informel et médiatisé dans des espaces non dédiés au travail et à l'extérieur du domicile (cafés, restaurants, gares, bibliothèques), et moins ils perçoivent d'effets négatifs de leur vie de travail sur leur vie « hors travail » (-.207,  $p < .001$ ).

**Tableau 18.** Régressions linéaires multiples et corrélations : influence des lieux fréquentés dans le cadre des pratiques de travail nomade, médiatisé et informel sur l'interface perçue entre vie de travail et vie « hors travail » et sur la satisfaction perçue à l'égard des équilibres de vie

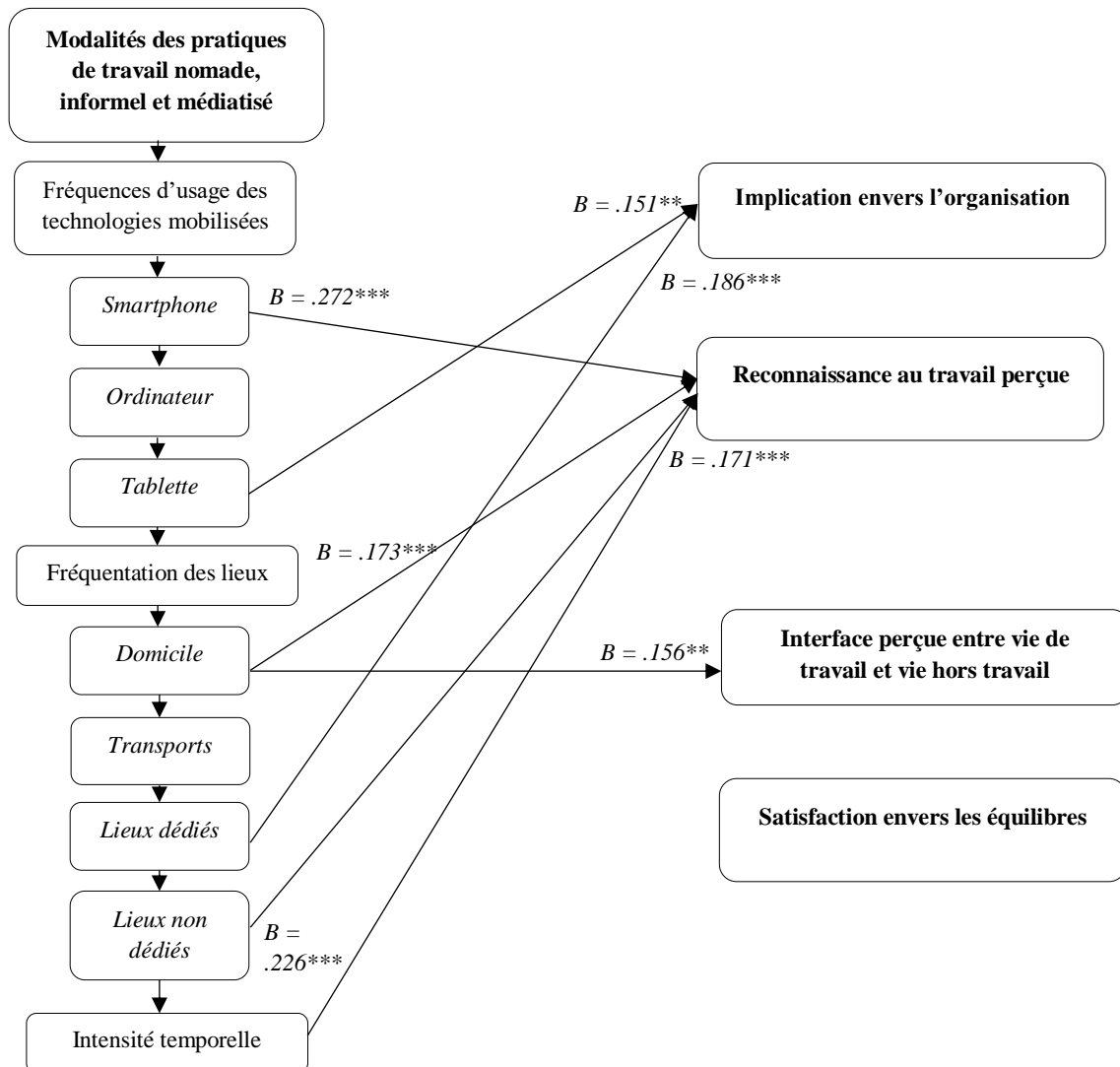
Interface perçue	Positifs	Négatifs	Score total
<i>Transports</i>	.136** B = .131*	.121* B = .103	.173*** B = .156**
<i>Domicile</i>	-.097 B = -.072	.047 B = .041	-.014 B = -.005
<i>Espaces dédiés</i>	.117* B = .095	-.005 B = -.020	.059 B = .034
<i>Espaces non dédiés</i>	.061 B = -.002	.093 B = .068	.109* B = .055
	R <sup>2</sup> ajusté = .025 F(4) = 3.50**	R <sup>2</sup> ajusté = .010 F(4) = 2.01	R <sup>2</sup> ajusté = .025 F(4) = 3.43**
Satisfaction	Satisfaction Total		
<i>Transports</i>	-.015 B = -.029		
<i>Domicile</i>	-.016 B = -.010		
<i>Espaces dédiés</i>	.046 B = .030		
<i>Espaces non dédiés</i>	.047 B = .046		
	R <sup>2</sup> ajusté = -0.006 F(4) = 0.39		

Notes. Coefficients de régression standardisés (B) présentés avec : \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

De ce fait, notre seconde hypothèse est partiellement infirmée.

La figure 7 ci-dessous propose une synthèse des effets observés des fréquences d'usage des technologies (smartphone, ordinateur et tablette), de la fréquentation des lieux (domicile, transports, lieux dédiés et non dédiés au travail) sur l'implication envers l'organisation, la reconnaissance au travail perçue, l'interface perçue entre vie de travail et vie « hors travail » ainsi que la satisfaction à l'égard des équilibres de vie.

**Figure 7.** Régressions linéaires multiples : influence des modalités des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé sur l'implication, la reconnaissance au travail, l'interface perçue entre vie de travail et vie « hors travail » et la satisfaction



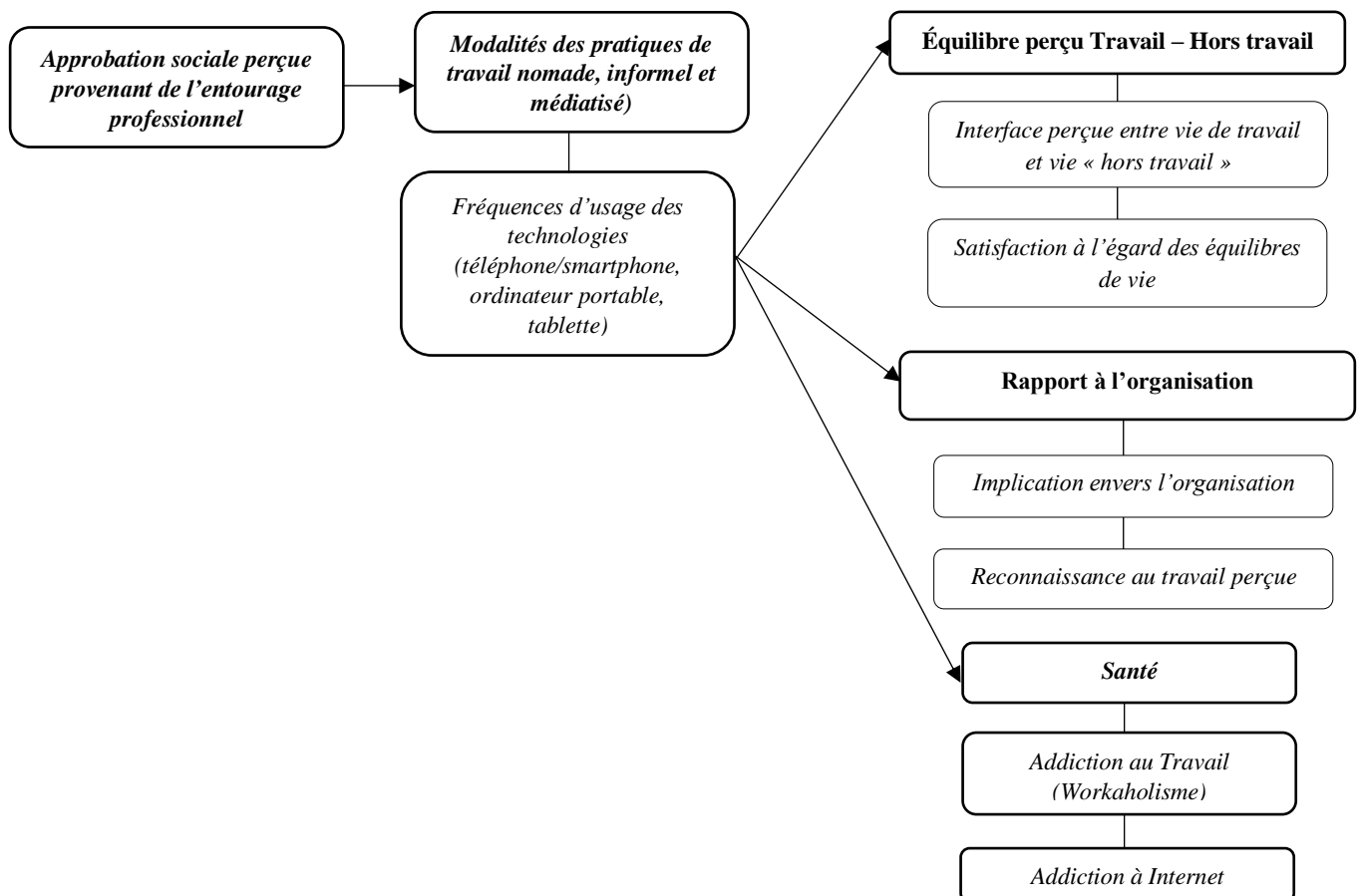
Notes. Les résultats sont issus de régressions linéaires multiples. Les coefficient Bêta (B) présentés sont au seuils : \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

Les résultats issus des régressions linéaires multiples soulignent les effets du smartphone et de la tablette, ainsi que de la fréquentation du domicile et des lieux dédiés et non dédiés au travail, sur l'implication envers l'organisation et la reconnaissance au travail perçue. Nos résultats mettent également en évidence le rôle de l'intensité temporelle sur le niveau de reconnaissance au travail ressenti par les salariés. Pour finir, travailler au sein du domicile impacte l'interface perçue entre vie de travail et vie « hors travail ». La satisfaction envers les équilibres n'est en revanche associée à aucune des modalités des PT-NIM.

### 3. Étude 3 : rôle de l'approbation sociale perçue professionnelle et effets des modalités du travail nomade, informel et médiatisé sur le rapport à l'organisation, les équilibres de vie et les phénomènes d'addiction

Pour finir, la troisième et dernière étude constituant notre enquête quantitative souhaite affiner la compréhension de la relation entre approbation sociale perçue de l'entourage professionnel des travailleurs, fréquences d'usage des technologies déployées durant les PT-NIM, et incidences de ces fréquences d'usage sur les équilibres de vie des salariés, leur rapport à l'organisation (implication et reconnaissance au travail perçue), et leur santé (phénomènes d'addiction au travail et à Internet). À l'instar de deux études précédentes, celle-ci reprend le modèle général de recherche que nous aurons développé plus haut, et s'articule autour du sous-modèle suivant (voir figure 8). Cette étude fait l'objet d'une publication à paraître au sein d'une revue anglophone fin 2021.

**Figure 8.** Sous-modèle de recherche mobilisé lors de la troisième étude



Nous pensons tout d'abord que plus les travailleurs percevront que leur entourage professionnel approuve la réalisation de travail nomade, informel et médiatisé, et plus ils

utiliseront fréquemment les différentes technologies mobilisées (le smartphone/téléphone portable, l'ordinateur portable et la tablette) dans le cadre de leur pratique professionnelle (H1).

Nous estimons également que plus les fréquences d'usage de ces technologies seront élevées, et plus les salariés ressentiront d'une part une forte implication envers leur organisation (H2a), et d'autre part percevront de reconnaissance au travail provenant du milieu organisationnel (H2b).

Nous supposons aussi que l'augmentation des fréquences d'usage des technologies dans le cadre des pratiques de travail nomade et informel a des effets sur la perception d'interface entre vie de travail et vie hors travail : elle entraîne une augmentation de la perception par les salariés des impacts négatifs (H3a) mais également des impacts positifs (H3b) de la vie de travail sur la vie hors travail.

Enfin, nous présentons que des fréquences d'usages des technologies élevées dans le cadre de la pratique de travail nomade, informel et médiatisé, provoque une hausse des phénomènes d'addiction, qu'il s'agisse de l'addiction au travail (H4a) ou de l'addiction à Internet (H4b).

### ***3.1. Caractéristiques socio-démographiques de l'échantillon et des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé***

L'échantillon est le même que pour l'étude 2 (voir plus haut, paragraphe 2.1). Il en est donc de même concernant leurs usages des technologies et la fréquentation des différents lieux (voir tableau 11).

### ***3.2. Statistiques descriptives relatives aux variables constitutives du sous- modèle de recherche***

Les alpha de Cronbach de nos échelles de mesure ont été vérifiés, toujours sur la base des travaux de Mohamad et al. (2015), afin d'examiner la fiabilité de chacune d'entre elles et de leurs différentes dimensions (voir tableau 19).

**Tableau 19.** Statistiques descriptives relatives aux variables intégrées dans le modèle de recherche

	M - SD	Médiane	Min - Max	Min – Max (théoriques)	$\alpha$
<b>Approbation de l'entourage professionnel</b>	3.77 - 1.03	4	1 - 5	1 - 5	-
<b>Implication envers l'organisation</b>	2.83 - .67	2.83	1.2 - 5	1 - 5	.88
<i>Engagement affectif</i>	2.35 - .54	2.33	1 - 4.1	1 - 5	.77
<i>Engagement normatif</i>	2.70 - 1.14	2.58	1 - 5	1 - 5	.91
<i>Sacrifices perçus</i>	2.91 - 1.11	3	1 - 5	1 - 5	.80
<i>Manque d'alternatives perçue</i>	2.35 - 1.03	2.33	1 - 5	1 - 5	.78
<b>Reconnaissance au travail perçue</b>	3.62 - .73	3.58	1.2 - 5	1 - 5	.88
<i>Entreprise</i>	3.30 - .96	3.25	1 - 5	1 - 5	.80
<i>Supérieurs</i>	3.77 - .92	4	1 - 5	1 - 5	.86
<i>Collègues</i>	3.80 - .82	3.75	1.5 - 5	1 - 5	.84
<b>Interface perçue entre vie de travail et vie « hors travail »</b>	1.20 - .49	1.23	0 - 2.7	0 - 3	.78
<i>Effets négatifs travail - « hors travail »</i>	1.10 - .65	1	0 - 3	0 - 3	.87
<i>Effets positifs travail - « hors travail »</i>	1.36 - .69	1.4	0 - 3	0 - 3	.75
<b>Addiction à Internet</b>	2.32 - .75	2.28	1 - 4.6	1 - 5	.89
<i>Perte de contrôle</i>	2.55 - .91	2.5	1 - 5	1 - 5	.74
<i>Préoccupation à l'égard de l'usage d'internet</i>	2.18 - .85	2	1 - 4.6	1 - 5	.68
<i>Symptômes de retrait</i>	2.30 - 1.15	2	1 - 5	1 - 5	-
<i>Modification de l'humeur ou coping</i>	2.35 - 1.09	2	1 - 15	1 - 5	.85
<i>Conflit</i>	2.20 - .84	2	1 - 5	1 - 5	.71
<b>Addiction au travail</b>	2.56 - .53	2.60	1.2 - 4	1 - 5	.78
<i>Travail excessif</i>	2.76 - .59	2.80	1 - 4	1 - 5	.69
<i>Travail compulsif</i>	2.36 - .63	2.40	1 - 4	1 - 5	.69

Notes.  $N = 380$ ; L'alpha de Cronbach correspond au nombre entre parenthèses; \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

Les travailleurs perçoivent une approbation de leur entourage professionnel modérée envers leurs pratiques de travail nomade, informel et médiatisé.

En moyenne, ils éprouvent de plus une implication plutôt faible envers leur organisation, et davantage d'engagement normatif qu'affectif. Ils perçoivent également une reconnaissance au travail modérée, avant tout de la part de leurs collègues.

Ils estiment également percevoir plus d'effets positifs de leur vie de travail sur leur vie "hors travail" dans le cadre de leur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Nous notons que les effets positifs comme négatifs sont dans les deux cas moyennement perçus par les salariés, indiquant une faible porosité entre les sphères de vie.

Enfin, les salariés estiment ressentir un faible niveau d'addiction aussi bien à Internet qu'au travail. Dans le cadre de l'addiction à Internet, ils ressentent plus fortement la perte de contrôle, et ont davantage l'impression de travailler excessivement pour l'addiction au travail.

### 3.3. Mise à l'épreuve du sous-modèle de recherche de l'étude 3

Nous nous sommes appuyées dans le cadre de cette étude sur des analyses de régressions multiples et des analyses en pistes causales pour mettre à l'épreuve notre modèle de recherche. Ces analyses ont été réalisées avec les logiciels Jamovi (régressions multiples) et SmartPLS (équations structurelles) en utilisant la procédure des moindres carrés, qui permet de tester des modèles avec des échantillons plus petits, et du bootstrapping (1000 échantillons et intervalle de confiance à 95 %).

#### 3.3.1. Résultats des analyses en pistes causales

Dans l'objectif tout d'abord d'évaluer l'ajustement des données obtenues dans le cadre de notre étude à notre modèle de recherche initial, nous avons tout d'abord réalisé des analyses de « path analysis » ou équations structurelles en utilisant la procédure du Bootstrapping, qui a permis de mettre en évidence les effets indirects de nos variables et les effets de chaque facteur inclus dans le modèle. Nous avons retenu les indices d'ajustement et critères suivants : le SRMR (< .08), le NFI (plus l'indicateur est proche de 1, plus le modèle est adapté), le chi-carré (Chi<sup>2</sup>) et le RMS-Theta (plus l'indicateur est proche de 0, plus le modèle est adapté).

**Tableau 20.** Indices d'adéquation du modèle de recherche de l'étude 3

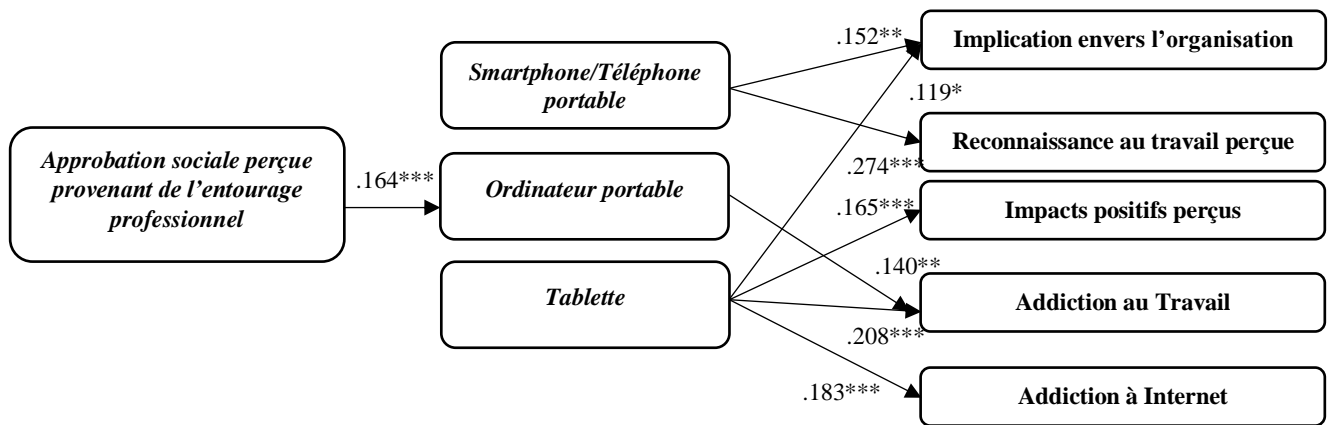
	<b>SRMR</b>	<b>NFI</b>	<b>Chi<sup>2</sup></b>	<b>RMS_Theta</b>
<b>MI</b>	.101	.516	1126.983	.183
<b>MF</b>	.064	.706	597.020	.163

*Notes.* MI = Modèle Initial testé ; MF = Modèle Final

Notre modèle initial n'étant pas satisfaisant, nous avons réalisé des analyses avec d'autres modèles en vue d'obtenir un modèle s'ajustant plus adéquatement à nos données (voir Tableau 20).

Le modèle finalement retenu est présenté en Figure 9. Il apporte de premières indications quant à la pertinence des hypothèses de recherche H1 à H4.

**Figure 9.** *Modèle en équations structurelles*



Notes. Coefficients Bêta standardisés présentés avec : \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$ . Les pistes causales non significatives ont été supprimées.

Nous constatons tout d'abord que l'approbation sociale perçue provenant de l'entourage professionnel tend à favoriser le recours plus fréquent à l'ordinateur portable dans le cadre des pratiques de travail nomade et informel. En revanche, nos résultats n'indiquent pas de liens significatifs entre cette approbation perçue et les fréquences d'usages des deux autres technologies (smartphone et tablette). De même, il n'existe que des liens indirects concernant l'approbation sociale et l'ensemble des processus examinés, liens totalement médiatisés par les fréquences d'usage de l'ordinateur portable.

Ce constat vient nuancer notre première hypothèse (H1). En effet, l'approbation sociale perçue n'est corrélée significativement et positivement qu'à la fréquence d'usage d'une des technologies mobiles étudiées (l'ordinateur portable) alors même qu'une autre technologie mobile (le smartphone) apparaît également être fréquemment utilisée dans les pratiques de travail nomade, informel et médiatisé chez les participants de notre étude (cf. Tableau 21).

Les résultats de la modélisation par équations structurelles amènent également à nuancer les hypothèses H2, H3 et H4 car ils indiquent que les fréquences d'usage de chacune des trois technologies mobiles sont associées de façon ciblée aux dimensions étudiées.

Ainsi, pour ce qui concerne l'hypothèse H2a, il apparaît que seules les fréquences d'usage du smartphone et de la tablette sont liées positivement au niveau d'implication envers l'organisation. Pour ce qui concerne l'hypothèse H2b, c'est uniquement la fréquence d'usage du smartphone qui est associée positivement au degré de reconnaissance au travail perçue.

L'hypothèse H3a est infirmée : l'augmentation de la fréquence d'usage de technologies mobiles (smartphone, ordinateur portable ou tablette) dans le cadre des pratiques de travail nomade informel n'est pas significativement associée à une augmentation d'effets négatifs perçus de la vie de travail sur la vie « hors travail ». L'hypothèse H3b n'est confirmée que pour ce qui concerne l'usage de la tablette, la fréquence d'usage de cette technologie lors du travail nomade informel est corrélée positivement avec la perception d'effets positifs entre vie de travail et « hors travail ».

L'hypothèse H4a suggérait que des fréquences d'usage élevées des technologies mobiles dans le cadre des pratiques de travail nomade informel provoqueraient une hausse de l'addiction au travail. En ce sens, les résultats indiquent que plus les usages de l'ordinateur portable et de la tablette sont fréquents et plus le phénomène d'addiction au travail est élevé. En revanche, la liaison entre fréquence d'usage du smartphone et degré d'addiction au travail n'est pas significative. L'hypothèse H4b est confirmée uniquement pour ce qui concerne l'usage de la tablette : la fréquence d'usage de cette technologie mobile est associée positivement au phénomène d'addiction à Internet.

Afin de préciser ces premiers résultats obtenus par analyses en équations structurelles, des analyses complémentaires ont été menées par régressions multiples. Il s'agissait d'examiner plus avant d'une part les hypothèses H2 relatives au rapport au travail en considérant les différentes sous-dimensions de l'implication au travail et de la reconnaissance au travail perçue et d'autre part les hypothèses H4 relatives à la santé en tenant compte de chacune des composantes de l'addiction au travail et de l'addiction à Internet.

### *3.3.2. Résultats complémentaires relatifs aux analyses de régressions multiples*

#### **3.3.2.1. Influence des fréquences d'usage des technologies dans le cadre des pratiques de travail nomade et informel sur l'implication envers l'organisation (H2a) et sur la reconnaissance au travail perçue (H2b)**

Les résultats présentés en Tableau 21 précisent quels sont les effets des fréquences d'usage des différentes technologies mobiles sur chacune des composantes de l'implication envers l'organisation (engagement affectif, engagement normatif, sacrifices perçus, manque d'alternatives perçus). Les usages des trois technologies mobiles affectent différemment les

composantes de l'implication, leurs effets respectifs se concentrent spécifiquement sur certaines sous-dimensions d'engagement. Ainsi la fréquence d'usage du smartphone est associée positivement au niveau d'engagement affectif envers l'organisation ( $p < .001$ ) et, dans une moindre mesure, aux niveaux d'engagement normatif ( $p < .05$ ) et de manque d'alternatives perçus ( $p < .05$ ). La fréquence d'usage de l'ordinateur portable est uniquement liée à la composante des sacrifices perçus ( $p < .05$ ) et la fréquence d'usage de la tablette est uniquement liée à la composante de l'engagement normatif ( $p < .01$ ).

**Tableau 21.** Régressions linéaires multiples et corrélations : effets des fréquences d'usages des technologies (smartphone/téléphone portable, ordinateur portable, tablette) sur l'implication envers l'organisation

	Engagement affectif	Engagement normatif	Sacrifices perçus	Manque d'alternatives	Score total
<i>Smartphone</i>	.204*** $B = .190***$	.107* $B = .093$	.057 $B = .040$	-.100 $B = -.115*$	.091 $B = .070$
<i>Ordinateur</i>	.096 $B = .074$	.028 $B = .010$	.126* $B = .117*$	.070 $B = .073$	.085 $B = .068$
<i>Tablette</i>	.093 $B = .070$	.155** $B = .145**$	.085 $B = .072$	.092 $B = .097$	.163** $B = .151**$
	R <sup>2</sup> ajusté = .044*** F(3) = 6.94***	R <sup>2</sup> ajusté = .025** F(3) = 4.27**	R <sup>2</sup> ajusté = .015* F(3) = 2.99*	R <sup>2</sup> ajusté = .018* F(3) = 3.32*	R <sup>2</sup> ajusté = .029** F(3) = 4.81**

Notes. Coefficients de régression standardisés (B) présentés avec : \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

Les résultats présentés en Tableau 22 précisent quels sont les effets des fréquences d'usage des différentes technologies mobiles sur chacune des composantes de la reconnaissance au travail perçue (reconnaissance perçue provenant de l'entreprise, des supérieurs, des collègues). La fréquence d'usage du smartphone est associée positivement à chacune des dimensions de la reconnaissance au travail perçue ( $p < .001$ ). Les effets des fréquences d'usage des deux autres technologies (ordinateur portable et tablette) sur les composantes de la reconnaissance sont moins fortement établis. Il est cependant à noter des corrélations positives entre la fréquence d'usage de l'ordinateur portable sur les niveaux de reconnaissance perçue provenant des supérieurs ( $p < .05$ ) et des collègues ( $p < .05$ ) ainsi que l'effet positif de la fréquence d'usage de la tablette sur la reconnaissance perçue provenant de l'entreprise ( $p < .05$ ).

**Tableau 22.** Régressions linéaires multiples et corrélations : effets des fréquences d'usages des technologies (smartphone/téléphone portable, ordinateur portable, tablette) sur la reconnaissance au travail perçue

	Reconnaissance Entreprise	Reconnaissance Supérieurs	Reconnaissance Collègues	Score total
Smartphone	.214*** B = .202***	.227*** B = .218***	.249*** B = .240***	.283*** B = .271***
Ordinateur	.041 B = .016	.119* B = .100*	.114* B = .093	.111* B = .084
Tablette	.132* B = .112*	.024 B = -.003	.035 B = .006	.081 B = .050
	R <sup>2</sup> ajusté = .051*** F(3) = 7.83***	R <sup>2</sup> ajusté = .053*** F(3) = 8.19***	R <sup>2</sup> ajusté = .063*** F(3) = 9.58***	R <sup>2</sup> ajusté = .082*** F(3) = 12.4***

Notes. Coefficients de régression standardisés (B) présentés avec : \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

### 3.3.2.2. Influence des fréquences d'usage des technologies sur les phénomènes d'addiction au travail (H4a) et à Internet (H4b) dans le cadre des pratiques de travail nomade et informel

Les résultats présentés en Tableau 23 précisent quels sont les effets des fréquences d'usage des différentes technologies mobiles sur chacune des composantes de l'addiction au travail (travail excessif, travail compulsif). Il apparaît que la fréquence d'usage de la tablette affecte d'une part le niveau du travail excessif ( $p < .01$ ) et d'autre part le niveau du travail compulsif ( $p < .001$ ). La fréquence d'usage de l'ordinateur portable affecte également les niveaux de ces deux composantes (respectivement  $p < .01$  et  $p < .05$ ). Les résultats obtenus confirment que la fréquence d'usage du smartphone n'est pas associée au phénomène d'addiction au travail et n'affecte ni la composante du travail excessif ni celle du travail compulsif.

**Tableau 23.** Régressions linéaires multiples et corrélations : effets des fréquences d'usages des technologies (smartphone/téléphone portable, ordinateur portable, tablette) sur l'addiction au travail

	Travail excessif	Travail compulsif	Score total
Smartphone	.082 B = .055	-.008 B = -.036	.040 B = .009
Ordinateur	.165** B = .150**	.109* B = .097	.156** B = .140**
Tablette	.159** B = .143**	.221*** B = .217***	.218*** B = .207***
	R <sup>2</sup> ajusté = .044*** F(3) = 0164	R <sup>2</sup> ajusté = .051*** F(3) = 7.87***	R <sup>2</sup> ajusté = .060*** F(3) = 9.07***

Notes. Coefficients de régression standardisés (B) présentés avec : \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

Les résultats présentés en Tableau 24 précisent quels sont les effets des fréquences d'usage des différentes technologies mobiles sur chacune des composantes de l'addiction à

Internet. Les résultats pointent des effets significatifs de la fréquence d'usage de la tablette sur plusieurs des composantes de l'addiction à Internet : la préoccupation ( $p < .001$ ), et le conflit ( $p < .001$ ) ainsi que, dans une moindre mesure, la perte de contrôle ( $p < .01$ ) et le retrait ( $p < .05$ ). La fréquence d'usage du smartphone est associée uniquement à la composante de perte de contrôle. Enfin, les résultats obtenus confirment que la fréquence d'usage de l'ordinateur portable n'est pas associée au phénomène d'addiction à Internet et n'affecte aucune de ses composantes.

**Tableau 24.** Régressions linéaires multiples et corrélations : effets des fréquences d'usages des technologies (smartphone/téléphone portable, ordinateur portable, tablette) sur l'addiction à Internet

	Perte de contrôle	Préoccupation	Retrait	Modification humeur	Conflit	Score total
<i>Smartphone</i>	.152* $B = .134^{**}$	.078 $B = .063$	.003 $B = -.011$	.037 $B = .031$	.051 $B = .029$	.097 $B = .077$
<i>Ordinateur</i>	.096 $B = .076$	.011 $B = -.005$	.055 $B = .048$	-.003 $B = -.064$	.053 $B = .036$	.059 $B = .040$
<i>Tablette</i>	.134** $B = .116^*$	.174*** $B = .168^{**}$	.114* $B = .111^*$	.079 $B = -.064$	.204*** $B = .198^{***}$	.184*** $B = .174^{***}$
	$R^2$ ajusté = .035***	$R^2$ ajusté = .026**	$R^2$ ajusté = .007	$R^2$ ajusté = - .000	$R^2$ ajusté = .036***	$R^2$ ajusté = .034**
	$F(3) = 5.70^{***}$	$F(3) = 4.44^{**}$	$F(3) = 1.94$	$F(3) = 0.908$	$F(3) = 5.75^{***}$	$F(3) = 5.49^{**}$

Notes. Coefficients de régression standardisés ( $B$ ) présentés avec : \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

### III. Discussion générale

L'ensemble des résultats relatifs à l'enquête quantitative révèlent que les conclusions tant reliées aux effets de l'approbation sociale perçue sur les modalités des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé par les TIC qu'aux incidences de ces pratiques sur le rapport à l'organisation, les équilibres de vie et la santé des salariés, sont de fait beaucoup plus nuancés et spécifiques que ce qui avait été envisagé au travers de nos hypothèses générales.

Notre modèle de recherche représente une première structure de compréhension des effets des modalités des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé sur la qualité de vie au travail, pouvant être mobilisée dans le cadre de recherches futures. Décliné au travers des trois études composant notre enquête, il conforte l'existence d'effets significatifs des modalités de ces pratiques de travail nomade, informel et médiatisé sur le rapport à l'organisation, l'équilibre entre vie de travail et vie « hors travail », et la santé des salariés, tout en soulignant certains impacts des perceptions de l'entourage personnel et professionnel sur l'organisation de ces pratiques par les individus.

### *1. Effets observés de l'approbation sociale perçue de l'entourage personnel et professionnel sur les modalités matérielles, spatiales et temporelles des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé*

Dans un premier temps, nous avons observé au cours de notre première étude une forte relation entre la façon dont l'entourage personnel (i.e., conjoint.e et membres de la famille) approuve les pratiques de travail nomade, informel et médiatisé des salariés interrogés, et l'investissement de ces derniers d'un point de vue temporel dans ces pratiques. Ce constat tend à soutenir les observations apportées par des travaux antérieurs sur le lien entre perceptions à l'égard du travail à distance et organisation de celui-ci (Centre d'Analyses Stratégiques, 2009) : l'approbation sociale obtenue auprès de son entourage peut donner à l'individu une impression de légitimité et de sécurité vis-à-vis de ses pratiques de travail à distance.

En revanche, l'approbation sociale de l'entourage n'a d'importance et d'effet qu'en ce qui concerne les usages de l'ordinateur portable (et non ceux relatifs au smartphone ou à une tablette). L'utilisation de l'ordinateur peut symboliser un investissement significatif dans le travail, et ce depuis le domicile (les autres technologies soutenant des pratiques plus ponctuelles, de courte durée et en d'autres lieux). On constate ici l'importance du jugement de l'entourage personnel dans l'instauration (ou non) de pratiques de travail médiatisé et informel au domicile. Ces résultats vont dans le sens d'études préalables sur le télétravail soulignant l'impact des négociations et du soutien de l'entourage au domicile dans le déploiement de pratiques de télétravail satisfaisantes et bénéfiques (Dumas et Ruillet, 2014 ; Metzger et Cléach, 2004 ; Standen, Daniels et Lamond, 1999 ; Tremblay, Chevrier et Di Loreto, 2006 ; Vayre et Pignault, 2014).

Les résultats de notre troisième étude ont démontré en complément que l'approbation sociale perçue de l'entourage professionnel n'avait qu'un impact limité sur les fréquences d'usage des technologies dans le cadre des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé. À l'exception de l'ordinateur portable, la façon dont l'entourage professionnel des salariés, qu'il soit question des supérieurs hiérarchiques, des collègues ou des subordonnés, approuvent les pratiques de travail nomade, informel et médiatisé, ne semble pas avoir d'influence sur la manière dont les salariés vont ensuite déployer les technologies pour mener à bien leurs activités de travail. Ces résultats entrent en opposition avec les études ayant souligné des effets de la perception de l'entourage professionnel vis-à-vis du travail à distance et médiatisé sur la mise

en place de ces pratiques et de leurs différentes modalités (Taskin et Edwards, 2007 ; Scott et al, 2012 ; Greer et Payne, 2014).

## *2. Effets observés des PT-NIM sur les équilibres de vie*

Nos études 2 et 3 témoignent toutes deux d'effets notables des différentes modalités des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé, sur l'équilibre entre vie de travail et vie "hors travail" (interface perçue et satisfaction).

En premier lieu, notre deuxième étude souligne que les effets du temps consacré aux pratiques examinées se cantonnent à la perception d'une interaction positive entre la vie de travail et la vie « hors travail ». Autrement dit, il n'impacte ni la perception d'effet négatif du travail sur le « hors travail » ni la satisfaction à l'égard des équilibres de vie. On constate que plus l'investissement temporel dans ces pratiques est élevé, plus les travailleurs interrogés perçoivent des effets positifs de la vie de travail sur leur vie privée. Ces résultats contredisent les travaux ayant mis en évidence l'émergence de tensions au sein de la sphère privée, de stress ou encore de conflits familiaux liés au travail nomade, informel et médiatisé (Marumaya et al., 2009). En outre, la perception des effets, aussi bien d'ailleurs positifs que négatifs, augmentent avec la fréquentation du domicile pour la réalisation des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé. Nos résultats s'inscrivent donc plutôt dans la lignée des études relatives aux avantages de ces pratiques du point de vue de l'articulation entre le travail et le « hors travail », notamment en termes de flexibilité pour les activités familiales et pour les loisirs (Konradt et al., 2000 ; Hilbrecht et al., 2013).

Notre revue de la littérature souligne également que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée tendait à être fragilisé par le recours intensif aux outils technologiques dans le cadre des pratiques de travail distantes (Hilbrecht et al., 2008 ; Maruyama, 2009). L'étude 2 propose des résultats plus modérés en indiquant relativement peu d'effets (et parfois même aucun effet) des fréquences d'usage des technologies sur l'interface perçue entre vie de travail et vie "hors travail" comme sur la satisfaction perçue à l'égard des équilibres de vie. Elle apporte ainsi des précisions aux recherches qui ont étudiés les liens entre le travail délocalisé et médiatisé et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et s'inscrit dans la continuité des études ayant évoqué une possible amélioration de cet équilibre dans le cadre du travail à distance.

Les conclusions de notre troisième étude viennent conforter ces résultats. Il apparaît qu'un recours plus fréquent à l'utilisation de la tablette renforce la perception des impacts positifs de la vie de travail sur la vie "hors travail", parmi lesquels la flexibilité et une meilleure gestion des activités familiales (Konradt, 2000 ; Hilbrecht et al., 2008 ; Maruyama, 2009). Plusieurs études ont en effet souligné que l'usage des TIC dans un contexte de travail permet aux salariés d'organiser leurs activités professionnelles de sorte à limiter les contraintes pour leur vie privée, et d'équilibrer plus facilement leurs sphères de vie (Wright et al., 2014 ; Chesley, 2014 ; Ninaus et al., 2015). L'utilisation des technologies en lien avec le travail à distance a également été identifiée comme un facteur de meilleur équilibre entre vie de travail et vie "hors travail", en provoquant un ré-équilibre des temps sociaux à la fois professionnel, familial et personnel (Wheatley, 2012 ; Uresha, 2020). La tablette a par ailleurs été reconnue, avec le smartphone, comme étant une technologie particulièrement susceptible de modifier les frontières spatiales et temporelles du travail (Schmoll et Süß, 2019).

### *3. Effets observés des PT-NIM, sur l'implication envers l'organisation et la reconnaissance au travail perçue*

Les constats issus de notre étude 2 montrent qu'il existe une relation entre les usages des technologies, l'implication envers l'organisation et la reconnaissance au travail perçue. Ces effets sont positifs, l'implication comme la reconnaissance augmentent parallèlement à la fréquence d'usage du smartphone. Nos résultats renforcent les travaux récents ayant évoqué des effets positifs des technologies sur ces deux mécanismes (de Vries et al., 2018). L'éloignement physique de l'entreprise associé aux pratiques de travail nomade, informel et médiatisé ne serait donc pas nécessairement un facteur de risque pour l'implication et la reconnaissance. Le maintien du contact avec l'entreprise par le biais des technologies peut en effet contrebalancer les risques inhérents à la dégradation du lien social identifiés dans la littérature (Golden et al., 2008). L'éloignement physique ne paraît donc pas nécessairement nuisible pour les relations au travail ou le sentiment d'appartenance à l'organisation, et ne limite pas de manière mécanique les marques de reconnaissance au travail. Comme nous l'avons vu au travers de nos résultats, l'usage du smartphone dans le cadre professionnel et des pratiques examinées semble à même de compenser l'éloignement géographique et de soutenir la reconnaissance au travail.

Ces conclusions sont renforcées par les résultats issus de notre troisième étude, qui permettent de distinguer des effets plus précis de chaque technologie sur l'implication :

l'utilisation du smartphone et de la tablette agissent ainsi davantage sur les dimensions d'engagement affectif et normatif, alors que l'ordinateur portable a des effets plus prononcés sur les sacrifices perçus. De plus, les résultats indiquent que les travailleurs perçoivent davantage de reconnaissance de la part de leurs collègues lorsqu'ils mobilisent plus fréquemment les technologies en lien avec leur activité de travail. Ces conclusions tendent à venir soutenir les travaux ayant démontré qu'avoir recours aux TIC dans le cadre professionnel rendraient les communications et les échanges d'informations entre salariés plus fluides et rapides (Deogaonkar, 2013 ; de Wet, Koekemoer et Nel, 2016). La hausse de la reconnaissance observée s'oppose en revanche aux études selon lesquelles la reconnaissance au travail diminue en cas de situation de travail distant et médiatisé, de par l'isolement, l'éloignement physique et le manque d'interactions spontanées avec les collègues provoqués par ces pratiques professionnelles (Jalagat et Jalagat, 2019 ; Aczel et al., 2021).

Les résultats obtenus au cours de notre deuxième étude témoignent également du fait que le temps consacré aux pratiques de travail nomade, informel et médiatisé a des effets significatifs sur le rapport au travail.

Les niveaux aussi bien d'implication que de reconnaissance augmentent avec l'investissement temporel des individus dans le cadre de ces pratiques de travail. Ces résultats entrent en contradiction avec les études ayant souligné l'existence d'effets négatifs ou plus mitigés du travail distant et médiatisé sur l'implication organisationnelle (Golden, 2009 ; Mathieu et al., 2020). En outre, nous avons pu établir durant notre revue de la littérature que le manque d'échanges en présentiel avec les membres de l'entreprise de rattachement pouvait représenter un risque de baisse de la reconnaissance perçue au travail chez les salariés (Dumas et Ruiller, 2014 ; Hannif et al., 2014). Nos résultats témoignent à nouveau d'un phénomène inverse.

Pour finir, l'étude 2 met en lumière des effets positifs de la fréquentation de lieux dédiés (ou non) au travail dans le cadre des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé, en particulier l'implication envers l'organisation. Ces derniers résultats s'inscrivent de nouveau à contre-courant des travaux ayant démontré que l'implication avait tendance à diminuer lorsque les salariés travaillent à distance de leurs entreprises de rattachement (Golden, 2009 ; Leslie et al., 2012). Ils confortent, en revanche, les études de Bakker et Demerouti (2007) ou encore de Lee Mee Choo et al. (2016) quant aux effets positifs du travail distant et médiatisé sur l'implication ressentie par les salariés envers leur organisation.

#### *4. Effets observés des PT-NIM sur la santé*

Notre première étude souligne que l'intensité journalière des PT-NIM a des effets sur plusieurs des dimensions de développement ou de renforcement de comportements non contrôlés et compulsifs, qu'ils soient relatifs aux usages d'Internet (en provoquant une hausse de la perte de contrôle et du conflit), ou aux pratiques de travail (en entraînant une augmentation du travail compulsif). Ces résultats confirment les conclusions des études menées sur le travail délocalisé et médiatisé via les TIC et les risques qu'il est susceptible de générer en termes d'addiction aux technologies et d'intensification du travail (Barnett et al., 2011 ; Li et Lin, 2019 ; Vayre et Vonthron, 2019).

Concernant spécifiquement les fréquences d'usage des technologies, les études 1 et 3 présentent des résultats opposés. Selon la première, dont l'échantillon est pour rappel plus réduit, ces fréquences n'affectent aucun des phénomènes d'addiction examinés. De telles conclusions entrent en contradiction avec des études ayant démontré le contraire pour le cas du travail à distance via les TIC, notamment en lien avec l'addiction au travail (Duxbury, Higgins et Neufeld, 1998 ; Peters, Wetzels et Tijdens, 2008 ; Turel, Serenko et Bontis, 2011 ; Wyrzykowska, 2014). Elles interrogent par ailleurs la conception du workaholisme abordée dans cette étude, qui est celle d'un comportement acquis dans des circonstances spécifiques : en effet, pour certains auteurs, l'addiction au travail serait davantage un trait de personnalité (Clark et al., 2016), ce qui pourrait expliquer l'absence d'effet des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé sur les dimensions du workaholisme. Néanmoins ces résultats suggèrent que ce n'est pas nécessairement la technologie mobilisée qui est à l'origine des effets délétères du travail nomade et informel sur la santé mentale : c'est plutôt l'intensité générale des usages qui s'inscrivent dans le cadre de ces pratiques qui va jouer un rôle important. Cette interprétation va dans le sens des résultats obtenus par Vayre et Vonthron (2019) qui indiquaient que l'addiction à Internet était davantage liée à l'intensité des usages professionnels des technologies plutôt qu'à leurs caractéristiques spatiales et techniques (i.e., outils technologiques).

Nous observons à l'inverse dans le cadre de notre troisième étude, ayant interrogé non pas 231 mais 380 travailleurs français, une relation significative entre usages des TIC dans le cadre de pratique de travail nomade, informel et médiatisé, et phénomènes d'addictions (à Internet et au travail). Ces conclusions viennent alors conforter les résultats des travaux évoqués

précédemment, qui mettent en lumière les effets délétères du travail distant et médiatisé en termes d'intensification du travail et d'addiction (Turel et al., 2011 ; Wyrzykowska, 2014 ; Li et Ling, 2019). Vonthron et Vayre (2019) ont souligné que l'intensité des usages d'Internet dans le cadre professionnel tendait à renforcer les risques d'addiction à Internet. L'accès facilité par les TIC à Internet favorise des usages plus fréquents et par conséquent les risques de dépendance (Griffiths, 2003 ; Harwood et al., 2014). En parallèle, l'utilisation des TIC dans le cadre professionnel implique des exigences de disponibilité et de performance améliorée des travailleurs, ce qui augmente les risques d'addiction au travail (Spagnoli et al., 2020). Notre troisième étude met en avant des effets propres à certaines technologies sur les phénomènes d'addiction, et permet d'appréhender plus finement leurs impacts : l'ordinateur portable est ainsi associé à l'addiction au travail, tandis que le smartphone et la tablette sont surtout corrélés à l'addiction aux technologies. Notons à ce propos que d'autres études ont démontré la relation entre smartphone et addiction au travail (Spagnoli et al., 2019).

Au final, nos trois études peuvent être approchées de façon synthétique grâce au tableau 25 présenté en page 147.

#### **IV. Conclusion : limites et apports de l'enquête**

L'ensemble des conclusions établies dans le cadre de nos trois études apportent des éléments de compréhensions complémentaires et des données nouvelles aux travaux déjà existant visant à appréhender les conséquences pour les salariés des pratiques de travail distant et médiatisé. Ainsi que nous le soulignons, l'originalité de notre enquête réside dans son objet de recherche : les pratiques de travail nomade et médiatisé ont effectivement été peu abordées dans la littérature, et encore d'autant moins sous leur forme non contractualisée.

Notre enquête quantitative, bien que présentant des résultats contribuant à enrichir la littérature du domaine, comprend cependant des limites. La taille de nos échantillons et les choix liés à l'échantillonnage peuvent ainsi être discutés.

En effet, bien que les enquêtes en la matière indiquent que les cadres sont particulièrement amenés à déployer le travail nomade, médiatisé et informel (Metzger et Cléach, 2004 ; Bobillier-Chaumon, 2012 ; DARES, 2018), nous pouvons nous interroger sur la similarité des mécanismes mis en évidence dans cette enquête dont les répondants sont majoritairement des cadres pour d'autres catégories de salariés. Ce questionnement souligne la

nécessité d'élargir les recueils de données vers d'autres catégories socio-professionnelles qui expérimenteront sans doute de plus en plus les PT-NIM dans un futur proche.

De même, aborder également d'autres indicateurs de santé ou de qualité de vie, comme l'épuisement ou plus généralement le stress professionnel, dont on sait qu'ils sont particulièrement susceptibles d'être impactés par l'isolement des salariés ayant des pratiques de travail distant et médiatisé (Ollivier, 2017), serait une autre opportunité de mieux saisir de quelle façon ces formes de travail peuvent affecter différents aspects de la vie des travailleurs.

**Tableau 25. Synthèse des sous-études 1, 2 et 3**

Sous-études	Objectif	Variables	Échantillons et analyses	Principaux résultats
<b>Étude 1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Examen des relations entre approbation sociale perçue de l'entourage personnel et les modalités des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé</li> <li>Clarification des impacts des modalités de ces pratiques sur les phénomènes d'addiction au Travail et à Internet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Approbation sociale perçue</li> <li>Modalités des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé (fréquences d'usage des TIC et intensité temporelle en heures par jour)</li> <li>Addictions au Travail et à Internet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analyses de régressions multiples et corrélations : 231 travailleurs français ayant des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Impacts confirmés de l'approbation sociale perçue de l'entourage personnel (conjoint.e, membres de la famille) sur l'intensité temporelle et les fréquences d'usage de l'ordinateur</li> <li>Impacts confirmés de la fréquence d'usage des technologies sur l'addiction à Internet.</li> </ul>
<b>Étude 2</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Examen de l'impact des modalités des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé sur la qualité de vie au travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Modalités des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé (fréquences d'usage des TIC, fréquentation des lieux et intensité temporelle en heures par jour)</li> <li>Implication envers l'organisation</li> <li>Reconnaissance au travail perçue</li> <li>Interface entre vie de travail et vie « hors travail »</li> <li>Satisfaction à l'égard des équilibres de vie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analyses de régressions multiples et corrélations : 380 travailleurs français ayant des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Impacts confirmés des modalités des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé (smartphone, tablette, domicile, lieux dédiés au travail et intensité temporelle) sur l'implication envers l'organisation et la reconnaissance au travail perçue</li> <li>Impacts confirmés de l'usage de la tablette et de la fréquentation du domicile sur l'interface entre vie de travail et vie « hors travail »</li> </ol>
<b>Étude 3</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Examen des relations entre l'approbation sociale perçue de l'entourage professionnel et les fréquences d'usage des TIC dans le cadre de pratiques de travail nomade, informel et médiatisé</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Approbation sociale perçue de l'entourage professionnel</li> <li>Fréquences d'usage des TIC (smartphone, ordinateur portable, tablette)</li> <li>Implication envers l'organisation</li> <li>Reconnaissance au travail perçue</li> <li>Interface perçue entre vie de travail et vie « hors travail »</li> <li>Addictions (au Travail et à Internet)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analyses en pistes causales : 380 travailleurs français ayant des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé</li> <li>Analyses de régressions multiples et corrélations.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Impacts confirmés de l'approbation sociale perçue de l'entourage professionnel sur les fréquences d'usage de l'ordinateur portable</li> <li>Impacts confirmés des fréquences d'usage du smartphone sur l'implication et la reconnaissance</li> <li>Impacts confirmés des fréquences d'usage de l'ordinateur portable sur l'addiction au Travail</li> <li>Impacts confirmés des fréquences d'usage de la tablette sur l'implication, la reconnaissance, l'interface perçue et les phénomènes d'addictions</li> </ul>

Sur le plan scientifique, notre enquête vient approfondir les connaissances déjà existantes dans le champ de la psychologie du travail et des organisations visant à appréhender les antécédents des pratiques de travail distant et médiatisé, mais également leurs conséquences pour les salariés quant à leurs équilibres de vie, leur rapport à leur organisation, et leur santé. En se concentrant spécifiquement sur des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé, très peu abordées dans la littérature, nos résultats apportent de ce fait des précisions sur la manière dont les différentes modalités spatiales, temporelles et matérielles qui les composent sont orientées par l'approbation sociale perçue de l'entourage personnel et professionnel des salariés, et sur leurs incidences pour les individus.

Sur le plan pratique, les processus abordés au cours de nos trois études (équilibre entre vie de travail et vie « hors travail », implication envers l'organisation et reconnaissance, addiction au travail et à Internet) ont été reconnus comme des facteurs de performance individuelle et organisationnelle (Lourel et al., 2005 ; Gutiérrez-Martinez, 2006 ; Sandrin et Gillet, 2016). L'aspect non contractuel des pratiques de travail nomade et médiatisé abordées au cours de notre enquête peut représenter un challenge tant pour les salariés que pour les entreprises. En effet, le fait que ces pratiques ne soient pas formalisées, implique qu'elles ne soient pas accompagnées et régulées par les organisations. Or étant donné qu'elles déterminent en partie leurs effets sur l'équilibre entre vie de travail et vie « hors travail », le rapport à l'organisation, ainsi que la santé des individus, et qu'elles comportent des dérives potentielles, elles méritent tout autant l'attention des praticiens que des acteurs qui travaillent à l'accroissement de l'implication au travail et de la performance mais aussi au renforcement bien-être des salariés.

Ainsi que nous l'avons vu, il existe encore peu de travaux qui questionnent spécifiquement les effets des modalités composant les pratiques de travail nomade, informel et médiatisé. Or, la digitalisation croissante des entreprises, le développement du droit à la « déconnexion » (Secunda, 2018), associés à une augmentation des pratiques de télétravail à domicile, viennent renforcer l'intérêt de poursuivre des travaux dans ce domaine. Le contexte actuel de crise sanitaire lié au coronavirus, dont l'objectif est de préserver et maintenir l'économie, l'emploi et la continuité de certaines activités de travail, consolide cet intérêt. Les connaissances issues de ces derniers travaux pourraient nourrir le déploiement de dispositifs d'accompagnement et de régulation aussi bien des TIC que des pratiques de travail distant, et ainsi contribuer à la prévention des risques professionnels et psychosociaux en la matière.



**CHAPITRE III** (*ENQUÊTE QUALITATIVE :  
Identification des facteurs organisationnels  
impactant les pratiques de travail nomade,  
informel et médiatisé*)

## **Introduction**

La seconde enquête de ce travail de recherche s'inscrit dans une perspective de continuité de l'étude quantitative ayant fait l'objet du chapitre précédent. Cette dernière s'attachait à décrire et examiner les conséquences des modalités du travail nomade, informel et médiatisé, mais se focalisait également en partie sur la possibilité d'une influence de l'approbation sociale perçue de l'entourage personnel et professionnel des travailleurs sur l'organisation de ces modalités.

Nos analyses ont mis en évidence l'impact plus spécifique, et beaucoup moins reconnu, de l'entourage professionnel des individus sur les fréquences d'usage des technologies. Comme nous l'avons évoqué dans notre revue de la littérature scientifique du domaine, l'entreprise de rattachement est tout aussi susceptible d'engendrer des variations dans les situations de travail à distance des salariés. Il apparaît important de pouvoir identifier les facteurs organisationnels de ces modalités de travail afin de limiter leurs impacts potentiellement négatifs et de favoriser une mise en place des situations de travail délocalisé et médiatisées aussi optimale et dépourvue de risques que possible.

La construction de notre enquête qualitative et de son déploiement a eu lieu en fin d'enquête quantitative, conformément au choix de notre approche séquentielle. Afin d'approfondir les conclusions apportées par l'enquête quantitative, elle a donc pour objectif d'aborder plus en détails les facteurs organisationnels susceptibles d'impacter la mise en place des différentes modalités du travail nomade, informel et médiatisé, à partir d'une approche croisant les points de vue et expériences de travailleurs aux statuts différents.

### **I. Présentation générale du cadre de l'enquête**

#### *1. Enjeux de l'étude et mises en lien avec la revue de la littérature*

Les conclusions issues de notre premier chapitre de thèse ont démontré que bien que les travaux relatifs au travail distant et médiatisé soient abondants, peu d'entre eux nous renseignent sur les facteurs prompts à influencer la mise en place des modalités de ces pratiques professionnelles. À la suite de nos différentes lectures, nous avons notamment constaté que l'encadrement et la réglementation de ces situations de travail dans les entreprises était encore peu développés voire inexistants. En effet, la plupart des documents abordant le travail à distance, et plus spécifiquement le télétravail sur lequel se sont concentrés les mesures,

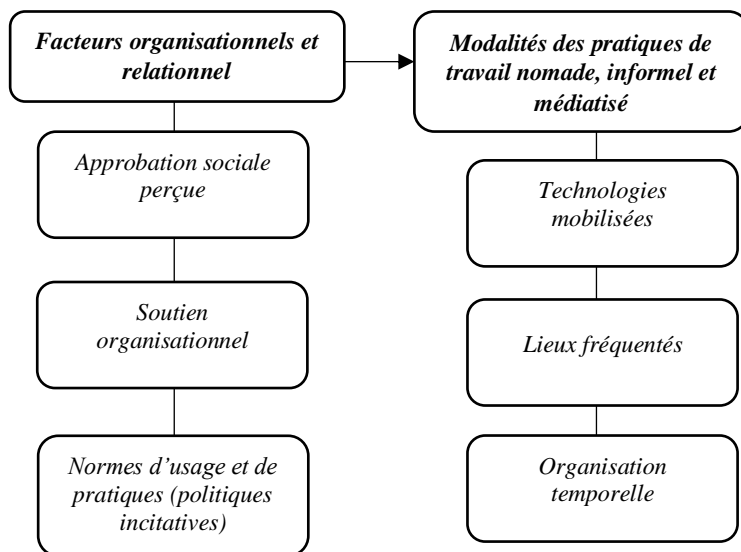
témoignent de propositions très générales ne visant pas à spécifier comment choisir telle ou telle modalité spatiale, temporelle ou technologique (Morel-Al-Lhuissier, 2007 ; Tremblay et Genin, 2008 ; Centre d'Analyses Stratégiques, 2009), quel que soit le pays considéré. Or, une étude menée en 2013 par Lavieri et Strambi soulignait l'existence d'un impact de la législation du travail délocalisé et médiatisé sur la manière dont celui-ci était adapté par les organisations, puis ensuite déployé par les salariés.

En interrogeant les effets de la culture organisationnelle, nous nous sommes rendues compte que certains attributs des entreprises sont plus favorables que d'autres au développement du travail distant via les TIC, tel que la présence d'un soutien organisationnel, l'absence d'une régulation trop stricte (à laquelle contribue la souplesse du cadre législatif actuel), ou encore l'importance accordée à l'autonomie des salariés plutôt qu'au contrôle de leurs activités de travail (Daniels et al., 2000 ; Chen, 2004 ; Offstein et Morwick, 2009 ; Narayanan et al., 2017). Des travaux complémentaires ont également témoigné d'effets de l'approbation sociale perçue de l'entourage professionnel, en particulier dans l'adoption du travail à distance et médiatisé (Centre d'Analyses Stratégiques, 2009 ; Morel-Al-Lhuissier, 2012). En d'autres termes, les travaux s'étant penchés sur de potentiels facteurs organisationnels en mesure d'impacter la mise en place du travail distant et médiatisé présentent des résultats associés en priorité à l'intégration de ces pratiques au sein des organisations plutôt qu'à l'adoption de certaines de leurs modalités.

## *2. Objectifs de recherche, modèle général et hypothèses*

À l'image de notre enquête quantitative, notre volet qualitatif se base lui aussi sur le modèle général de recherche présenté à la fin de notre premier chapitre de thèse. Cette seconde enquête souhaite approfondir plus en détails les facteurs orientant la mise en place et les modalités des pratiques professionnelles nomades et informelles. Et ce, dans une perspective tant compréhensive que préventive puisque nous avons vu que les modalités du travail à distance étaient ensuite amenées à avoir des incidences sur plusieurs aspects de la vie des salariés (voir figure 10 ci-dessous).

**Figure 10.** *Modèle général de recherche sous-tendant notre étude qualitative*



Notre enquête qualitative se fonde sur quatre hypothèses opérationnelles traitant respectivement de l'approbation sociale perçue de l'entourage professionnel des salariés (Hypothèse 1), du soutien organisationnel (Hypothèse 2), des normes d'usages et de pratiques ou de la réglementation vis-à-vis des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé (Hypothèse 3) et des politiques incitatives, ou actions et démarches entreprises à l'égard de ces pratiques de travail (Hypothèse 4).

Dans un premier temps, nous nous attendons à ce que plus l'approbation sociale perçue de l'entourage professionnel sera forte, et plus les salariés seront amenés à travailler à leur domicile, en dehors des horaires habituels de travail et sur de longues périodes (H1).

Nous pensons dans un second temps que plus le soutien organisationnel sera fort, et plus les salariés seront amenés à fréquenter des lieux de travail variés, à travailler en dehors des horaires traditionnellement associés à la vie de travail et sur des périodes de temps plus longues (H2).

Nous supposons également que moins la réglementation vis-à-vis du travail à distance sera précise, et plus les salariés seront amenés à travailler dans des espaces diversifiés, en dehors des horaires habituels de travail et durant des périodes de temps plus longues (H3).

Enfin, nous présumons que plus l'entreprise a mis en place de démarches pour favoriser le travail à distance, et plus les salariés seront amenés à travailler dans des lieux variés, en

dehors des horaires traditionnellement associés à la vie de travail et sur des périodes de temps plus longues (H4).

### *3. Méthodologie (déroulement du recueil de données, instrument de mesure)*

#### ***3.1. Contact avec les participants et procédure***

Dans le cadre de la prise de contact avec les participants, nous avons appliqué la méthode de l'échantillonnage dit « à choix raisonné » (Thiétart, 1999) qui s'inscrit dans le cadre des méthodes non probabilistes et qui, présente des conclusions aussi satisfaisantes que la méthode probabiliste dès lors qu'il est question de petits échantillons. Toutefois, contrairement à l'étude quantitative, où notre échantillon s'est construit sans précédent, autrement dit sans référence à un échantillon passé, nous avons pu au cours de cette étude nous baser sur les individus ayant été contactés pour la passation des questionnaires, afin de leur proposer de participer à la suite de cette première étude. Nous avons également utilisé pour la seconde fois de la méthode du sondage en boule de neige (Combessie, 2007), qui se sera révélée un moyen efficace de pouvoir former des dyades ou triades d'individus de niveaux différents appartenant à la même équipe ou à la même organisation en lien avec l'approche croisée que nous souhaitons déployer dans cette étude.

Au total, la répartition de l'échantillon en fonction des modalités de prise de contact est la suivante : sur les vingt travailleurs interrogés, quatre d'entre eux (20 %) proviennent des entreprises contactées auparavant pour l'enquête quantitative, trois des espaces de co-working visités (15 %), et six ont été contactés par le biais des réseaux sociaux (30 %). Les sept personnes restantes (35 %) sont le fruit de la méthode du sondage en boule de neige. La taille de notre échantillon résulte du principe de la saturation théorique, qui stipule que la taille d'un échantillon ne saurait être prédite à l'avance et ne peut être déterminée qu'une fois passé ce point de saturation (Thiétart, 1999). Dans le cadre de notre travail de recherche, nous avons estimé que la saturation avait été atteinte à partir de vingt entretiens : dès lors, le recueil de données s'est interrompu.

Tous nos entretiens ont été réalisés individuellement, avec un travailleur déployant des PT-NIM, un dirigeant d'entreprise ou un manager. Sur les vingt réalisés, trois d'entre eux (15 %) ont été effectués en face-à-face (Mme D. en espace de coworking, Mme A. et Mr Pe au sein de leur entreprise de rattachement), tandis que les autres (80 %) ont été menés par téléphone.

Lors de la prise de contacts avec les participants, le plus souvent par mail (voir Annexe 3), nous leur laissons toujours le choix des modalités de passation. Les entretiens duraient entre 30 minutes (pour les plus courts) et une heure (pour les plus longs). Conformément à ce qui a été indiqué aux participants, tous les entretiens ont été enregistrés par le biais d'un dictaphone, puis retranscrits manuellement en prévision de l'analyse qualitative (voir Annexes 7 et 8 pour exemples de retranscriptions). Les individus étaient prévenus par avance de l'enregistrement de leur propos, et se voyaient proposer une transmission de la retranscription s'ils le souhaitaient.

### ***3.2. Matériel utilisé et méthode***

Notre choix de la méthodologie pour la réalisation de notre enquête qualitative a fait l'objet de réflexions particulières, notamment relatives à la faisabilité rattachée aux caractéristiques de notre objet d'étude (population mouvante, instabilité temporelle). En outre, les facteurs organisationnels ayant des effets sur les modalités du travail à distance ayant fait l'objet de peu de travaux de recherche, il nous paraissait plus adéquat de déployer une méthodologie permettant aux salariés d'exprimer plus exhaustivement et finement leurs perceptions subjectives concernant les facteurs des PT-NIM et la manière dont ils affectent ces pratiques.

Tout d'abord, nous avons choisi de recourir à des entretiens individuels de type semi-directifs (De Ketele et Roegiers, 1996 ; Roche, 2009 ; Imbert, 2010, Kohn et Christiaens), qui nous paraissaient les plus adaptés à nos objectifs de recherche. Les entretiens ont été menés sur la base d'un guide d'entretien (voir Annexes 4 à 6). Les questions visaient à aborder la façon dont les salariés estimaient que les facteurs organisationnels identifiés au cours de notre travail de recherche pouvaient influencer leurs pratiques professionnelles et plus particulièrement les modalités spatiales, matérielles et temporelles de ces dernières. De ce fait, les guides d'entretiens peuvent être découpés en « thèmes » en fonction des facteurs abordés et du nombre de questions leur étant consacrés.

Ces thèmes sont décrits dans le tableau suivant et basés sur le guide d'entretien réservé aux travailleurs (Tableau 26). Dans le cadre de notre approche, nous avons jugé plus opportun d'établir un guide d'entretien spécifique à chaque type d'interlocuteur aux statuts variés (voir Annexes 4 à 6). En tout, chaque guide d'entretien est composé de dix à onze questions.

**Tableau 26.** *Thèmes abordés au cours des entretiens (facteurs organisationnels susceptibles d'influencer les situations de travail nomade, informel et médiatisé)*

Thèmes de l'entretien	Nombres de questions consacrées au thème
Approbation sociale perçue de l'entourage professionnel	2 questions : identification et influence perçue sur les pratiques de travail (dont 1 partagé avec le soutien organisationnel)
Soutien organisationnel	2 questions : identification et influence perçue sur les pratiques de travail (dont 1 partagée avec l'approbation sociale perçue de l'entourage professionnel)
Normes d'usages et de pratiques, réglementation	2 questions : identification et influence perçue sur les pratiques de travail
Politiques incitatives	2 questions : identification et influence perçue sur les pratiques de travail

Dans un second temps, nos questionnements de recherche se centrant davantage sur l'analyse de pratiques de travail et la mise en lumière de leurs facteurs d'influence potentiels, nous avons choisi de nous tourner vers une méthodologie de traitement des données qualitatives par études de cas collectifs ou multiples (Corbière et Larivière, 2014), qui nous paraissait plus adaptée. Une étude de cas est définie par Yin (2009) comme étant une « *approche de recherche permettant l'étude d'un phénomène d'intérêt particulier (le cas) dans son contexte naturel et sans manipulation par le chercheur* » (Corbière et Larivière, 2014, p. 74). Si elle peut effectivement être individuelle, autrement dit centrée sur une seule personne, elle est également applicable à des groupes (Stakes, 1995). D'après Hentz (2012), la réalisation d'une étude de cas n'a rien d'un processus standardisé : autrement dit, il n'existe pas de normes ou de règles spécifiques et précises à suivre pour mener à bien une étude de cas. Dans le cadre de l'interprétation des données, Yin (2009) suggère notamment d'effectuer davantage une analyse entre les cas (dite « intercas »), et de les comparer afin de faire émerger des différences entre les entretiens. Le rapport d'une étude de cas multiples peut ainsi prendre la forme d'une synthèse de cas en fonction des différentes thématiques issus de toutes les études de cas sans pour autant intégrer une description individuelle de ces derniers.

L'analyse du discours des participants a notamment été soutenue par le recours au logiciel de traitement des données qualitative, quantitatives et mixtes MAXQDA (Kuckartz, 2009), dans sa version la plus avancée intitulée « Analytics Pro ». Il propose des fonctions d'analyse de textes et de données multimédia qui permettent de regrouper des données de nature qualitative et d'en faciliter le codage par le biais de « nœuds » qui rattachent ensembles des données. Le principe suivi est celui de la contextualisation-recontextualisation du corpus d'entretien (Krief et Zardet, 2013).

Dans notre cas, nous avons construit six « nœuds » ou codes, chacun associé à une thématique abordée au cours des entretiens (voir Annexe 9). Ces six codes sont rattachés à plusieurs fragments ou segments d'entretiens. Les codes établis sont les suivants : Parcours Professionnel (45 segments), Informations Entreprises (53 segments), Caractéristiques pratiques de travail nomade, informel et médiatisé (81 segments), Approbation et soutien social (185 segments), Réglementation du Travail à distance (120 segments) et Politiques Incitatives (105 segments). Ces segments décontextualisés ont ensuite été réintégrés dans l'analyse des entretiens en fonction des thématiques traitées tout au long de ce chapitre, suivant ainsi l'étape de recontextualisation.

## II. Résultats détaillés de l'enquête

Si nous avons effectivement opté pour la réalisation d'une synthèse des thèmes abordés au cours des vingt entretiens que nous avons effectué, nous estimons néanmoins important de revenir brièvement sur les éléments contextuels de chaque cas avant de poursuivre plus avant nos analyses.

### 1. Introduction contextuelle des participants et caractéristiques des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé

#### 1.1. Caractéristiques socio-démographiques et description de l'échantillon

Notre échantillon se compose de vingt travailleurs français en situation de travail nomade, informel et médiatisé (dont 5 hommes), avec une moyenne d'âge de 32.05 ans (écart-type = 9.38). Les caractéristiques de l'échantillon sont détaillées dans le tableau 27 (voir ci-dessous).

**Tableau 27.** Caractéristiques sociodémographiques de l'échantillon

Pseudonymes	Âge	Métier et fonction	CSP	Ancienneté	Taille entreprise	Secteur Entreprise	Privé - Public
1. Mme D	27	Chargée d'étude	Cadre	4 ans	TPE	Service	Privé
2. Mr S	54	Directeur d'entreprise	Chef	30 ans	TPE	Service	Privé
3. Mme E	27	Content Design Manager	Cadre	1.5 ans	PME	Service	Privé
4. Mr R	49	Consultant - Executive Partner	Cadre	10 ans	PME	Service	Privé
5. Mme W	32	Responsable - Manager	Employé	3 ans	TPE	Service	Privé
6. Mme S	27	Spécialiste Digital Marketing - Co-Fondatrice	Chef	4 ans	TPE	Service	Privé
7. Mme B	27	Psychologue du Travail	Cadre	3 ans	PME	Service	Privé
8. Mme Se	29	Consultante Recrutement - RH	Cadre	3 ans	PME	Service	Privé
9. Mme G	28	Chargée des RH Terrain	Cadre	1 an	GE	Service	Privé
10. Mr P	38	Développeur Lead Frontend	Chef	3 ans	PME	Commerce	Privé
11. Mme A	28	Consultante senior	Cadre	5 ans	PME	Service	Privé
12. Mr Pe	27	Consultant	Cadre	3 ans	PME	Service	Privé

13. Mr Si	36	Développeur Lead Frontend	Chef	3 ans	PME	Commerce	Privé
14. Mme V	26	Consultante Bilan et Accompagnement	Cadre	2 ans	PME	Service	Privé
15. Mme L	54	Coordinatrice Projets	Cadre	4 ans	TPE	Service	Privé
16. Mme C	26	Chargée de qualité	Cadre	1 an	GE	Commerce	Privé
17. Mme T	28	Technicienne réseau	Technicien	4 ans	ETI	Commerce	Privé
18. Mme M	26	Développeuse logiciel	Cadre	2 ans	ETI	Commerce	Privé
19. Mme El	27	Consultante	Cadre	1 an	PME	Service	Privé
20. Mme DO	25	Professeur des écoles	Profession intermédiaire	3 ans	GE	Éducation	Public

La grande majorité des salariés sont cadres (70 %), cependant nous remarquons la présence de quatre chefs d'entreprises (20 %), d'un employé (5 %) et d'un technicien (5 %). L'ancienneté moyenne dans le poste nomade est de 4 ans et demi. Les travailleurs appartiennent pour la plupart d'entre eux à des entreprises de taille moyenne ou petite (50 %). Les toutes petites entreprises sont néanmoins représentées à 25 % dans notre échantillon, suivies par les grandes entreprises (15 %) et les entreprises de taille intermédiaire (10 %). Ces entreprises sont issues essentiellement du secteur privé (95 %) et des services (70 %) ou du commerce (25 %). On note la présence d'une seule entreprise de nature publique, provenant du secteur de l'éducation.

Ainsi que nous le signalions précédemment, les entrevues ont été menées sur la base d'une approche croisée entre trois statuts professionnels (travailleurs nomades, managers et dirigeants d'entreprises – ou chefs). Nous avons notamment pour but de pouvoir établir des groupes de type dyade (ou plus) en interrogeant des salariés de différents niveaux travaillant au sein d'une même entreprise. Au total, nous avons réuni deux dyades (chef d'entreprise – travailleur et chef d'entreprise – chef d'entreprise) et une tétrade (manager – travailleurs). Ces relations sont résumées par le tableau ci-dessous (Tableau 28). Des requêtes ont été adressées à tous les travailleurs rencontrés, mais un grand nombre de ces demandes n'ont néanmoins pas pu aboutir pour des raisons multiples.

**Tableau 28.** Synthèse des relations dyades – tétrades rencontrées au cours des entretiens

Type de relation	Identité des participants
<i>Dyade (chef d'entreprise - travailleurs)</i>	Mr S – Mme D
<i>Dyade (chef d'entreprise – chef d'entreprise)</i>	Mr P – Mr Si
<i>Tétrade (manager - travailleurs)</i>	Mr R – Mme A – Mr Pe – Mme E

Mme D et Mr S constituent la toute première dyade de notre échantillon : tous deux appartiennent effectivement à la même entreprise spécialisée dans la mesure de la qualité de vie et l'accompagnement des entreprises, dont Mr S est le dirigeant et fondateur, tandis que Mme D y exerce en tant que chargée d'étude. La seconde dyade présente au sein de notre

échantillon est formée par Mr P et Mr Si, tous deux chefs et co-fondateurs d'une même entreprise ayant pour but de développer une application prévue pour guider les entreprises dans leur processus de recrutement. Mr R, Mme A, Mr Pe et Mme El constituent pour leur part l'unique tétrade de notre échantillon, et travaillent au sein d'un cabinet parisien de conseil en organisation ainsi qu'en management. D'un point de vue hiérarchique, Mr R possède un statut de consultant manager (et, en complément, des fonctions exécutives au sein du cabinet) : il est par conséquent un cadre encadrant, ce qui n'est pas le cas de Mme A, Mr P et Mme El, qui, bien qu'ils soient consultants, ne sont pas amenés à diriger des équipes.

Tous les autres travailleurs et travailleuses rencontrés en entretien appartiennent à des organisations différentes.

Mme E, qui occupe le poste de content design manager, travaille depuis près d'un an et demi au sein d'une entreprise privée suédoise basée à Stockholm (où elle s'est installée), chargée de développer des livres digitaux à destination des écoles. Elle encadre une équipe d'illustrateurs travaillant à l'international.

Mme W évoque pour sa part une expérience antérieure, mais très récente, dans un espace de coworking, au cours de laquelle elle a été amenée à travailler à distance de son entreprise de rattachement. Nous l'avons croisée dans le cadre de ce poste une première fois durant la passation du questionnaire de l'enquête quantitative, auquel elle a notamment répondu. Par souci de continuité, elle nous a proposé de traiter uniquement cette dernière expérience au cours de notre entretien.

Mme S est chef d'entreprise, et dirige des équipes à distance depuis l'étranger : elle a fondé avec deux autres associés une société basée en Suisse (Genève), dont l'objectif est la réalisation d'outils digitaux pour les entreprises du secteur de la finance, tels que des sites internet.

Mme Se a quitté son emploi pour une nouvelle situation dans un cabinet de recrutement, basé en Israël, où elle occupe un statut de responsable sourcing et dont la maison-mère basée à Paris implique de fréquents échanges à distance via les TIC.

Mme B exerce en tant que psychologue du travail consultante au sein d'un cabinet de conseil en management depuis près de trois ans.

Mme V travaille pour sa part depuis deux ans comme psychologue de l'orientation et consultante RH dans un centre de formation parisien centré notamment sur le coaching et l'accompagnement individuel.

Mme G est chargée des Ressources Humaines « terrain » au sein d'une entreprise spécialisée dans le secteur du conseil, localisée à Bordeaux.

Mme C occupe depuis un peu plus d'un an un poste de chargée de qualité dans une entreprise du secteur de la restauration commerciale. De niveau cadre, elle est occasionnellement amenée à se déplacer pour se rendre auprès de points de vente potentiels disséminés sur le territoire (gares, aéroports, hôpitaux).

Mme M a été embauchée dans une équipe de dix salariés après une période d'alternance chez un éditeur de logiciel hospitalier à Bordeaux.

Mme T est quant à elle technicienne réseau depuis quatre ans au sein d'une entreprise de taille intermédiaire.

Mme DO exerce en tant que professeur des écoles dans une école installée à Noisy-Le-Grand.

Enfin, Mme L est devenue auto-entrepreneuse à la suite d'une demande d'un de ses anciens clients devenu son client principal, dirigeant d'une société de création de contenus et travaillant avec plusieurs free-lance, dont Mme L elle-même coordonne les activités.

### ***1.2. Caractéristiques des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé***

La totalité des travailleurs interrogés évoque le recours à l'ordinateur portable et au téléphone portable (ou smartphone) pour mener à bien les tâches de travail en dehors de l'entreprise de rattachement. Sur ces outils se répartissent des applications et logiciels de travail, dédiés soit à la communication (Skype, Hangouts, Gmail...), soit à la réalisation de tâches plus « spécifiques », individuels mais aussi partagés (Word, Excel, Drive, Dropbox...).

Les entretiens révèlent un impact des caractéristiques de la situation de travail sur l'exploitation des outils technologiques par les travailleurs : le recours au téléphone portable est plus fréquent en cas de déplacements nombreux, pouvant avoir lieu plusieurs fois dans la même

journée (« *c'est dans ce contexte-là que j'ai l'habitude d'utiliser mon téléphone portable pour regarder mes mails et puis souvent les traiter aussi pendant le temps de trajet* », entretien Mme G, seg 2:1054). En parallèle, l'ordinateur portable est davantage mobilisé dans des situations où les déplacements sont moins intenses, et où les travailleurs sont amenés à rester durant une période de temps plus étendue sur le lieu de travail situé « hors les murs » de leur entreprise de rattachement, chez un client ou au domicile (« *Par contre, mon ordinateur, c'est quand je vais avoir des déplacements longs ou quand on est sur une période importante et une journée de sept heures* », entretien Mme G, seg 1: 3378). Certains de ces outils sont directement fournis par les organisations de rattachement, alors que d'autres peuvent appartenir aux salariés.

De manière globale, les salariés rencontrés en entretiens se répartissent en fonction des quatre types de lieux que nous avons précédemment identifiés au cours de notre précédente enquête par questionnaire, sur la base de notre revue de la littérature :

- Le domicile (« *Oui, ça alterne en fait plutôt entre domicile et clients* », entretien Mme C, seg 4: 509) ;
- Les transports en communs (bus, trains et avions) qui sont préconisés quand les travailleurs n'ont pas accès à un lieu fixe ou en cas de déplacements personnels (« *mais surtout évidemment dans les transports pendant les déplacements* », entretien Mme C, seg 5: 247) ;
- Les espaces dédiés au travail (coworking, télécentres, chez des clients) dont la fonction est de fournir un cadre de travail confortable (« *Et puis sinon, on travaille pas mal dans des espaces de bureaux partagés, donc de coworking* », entretien Mme S, seg 16) mais aussi de pallier le manque de bureaux officiels (« *Déjà, ils n'ont pas de bureaux* », entretien Mme L, seg 86) ;
- Les espaces publics dont la fonction primaire n'est pas d'offrir un cadre de travail (cafés, restaurants, gares, bibliothèques) et qui sont peu fréquentés par les salariés interrogés (seulement par Mme E et Mme W qui se rendent dans des cafés).

La plupart des travailleurs que nous avons rencontré alternent plusieurs lieux de travail (domicile-entreprise ou encore domicile-lieux dédiés au travail, avec ajout des clients dans le cadre de la tétrade) en lien avec leur pratique professionnelle nomade, informelle et médiatisée

Pour finir, plusieurs salariés soulignent l'importance de conserver des horaires semblables à ceux exigés classiquement par une entreprise (entre 9h et 18h environ), et veillent

à calquer leur organisation temporelle sur celle de leurs collègues travaillant au sein des bureaux officiels de leurs entreprises de rattachement, notamment pour des raisons pratiques de facilitation de communication (Mme D). Certains travailleurs, comme Mme E, s'organisent afin de se libérer des portions de temps (demi-journée, journée complète sur une semaine) pour travailler en dehors des locaux de leurs entreprises.

De manière plus générale néanmoins, la souplesse de l'encadrement des pratiques de travail délocalisé et médiatisé permet aux salariés de disposer plus librement de leurs horaires de travail. L'analyse de l'ensemble des entretiens effectués avec les travailleurs fait toutefois ressortir trois types de patterns de rythmes de travail pouvant être qualifiés de « typiques » dans le cadre de ces pratiques :

- Des rythmes « réguliers et continus » (caractérisés par un enchaînement d'heures de travail pouvant être ponctuées de pauses, et des journées de travail divisées de façon régulières selon les lieux fréquentés, ou prenant place au même endroit sur l'ensemble de la semaine (Mme D, Mr S, Mme E, Mme S, Mme Se, Mme V, Mme C, et Mme T) ;
- Des rythmes « irréguliers et discontinus » (soit des situations où il n'y a « pas d'horaires de travail », où les heures sont disséminées aléatoirement dans la journée, les rendant peu fixes et non nécessairement enchaînées les unes après les autres ; tétrade - Mr R, Mme A, Mr Pe et Mme El – ainsi que Mme W, Mme B, Mr P, Mme L) ;
- Des rythmes « doubles » (combinant des horaires de travail réguliers avec des périodes plus discontinues, ayant généralement lieu avant ou après la journée de travail habituelle ; Mme G, Mr Si, Mme M et Mme DO).

De fait, plusieurs salariés pour lesquels l'organisation temporelle de travail est assez uniforme sont amenés à côtoyer un nombre réduit de lieux de travail : le duo le plus commun est alors celui du domicile-entreprise (Mr P, Mme S, Mme V...). En parallèle, les salariés dont les activités de travail sont fractionnées entre des espaces multiples (le plus souvent domicile-entreprise-coworking/clients) manifestent des rythmes de travail beaucoup plus dissymétriques (Mme A, Mr Pe, Mme El, Mme W...). En complément, les travailleurs ayant des rythmes réguliers nous signalent pour la plupart d'entre eux qu'ils sont, en dépit d'une absence de réglementation explicite, sommés de respecter des horaires de bureau traditionnels (« *on est attendus d'être disponibles pendant les heures de travail* », entretien Mme E, seg 80). Pour leur part, un certain nombre de salariés dont la pratique professionnelle suit une organisation moins linéaire se caractérisent par un discours duquel ressort une confiance accordée par l'entreprise

vis-à-vis de l'organisation du travail à distance par les individus (« *Donc y a une grande liberté de manœuvre qui est offerte à chacun, on demande juste que les gens utilisent cette liberté au mieux* », entretien Mr R, seg 26) et une importance moindre éprouvée à l'égard du respect d'une régularité temporelle, remplacée par le respect des exigences de tâches de travail et la bonne réalisation de ces dernières (« *mais y a pas d'horaires de travail. À partir du moment où tu finis ce que tu as à faire* », entretien Mme A, seg 78). Les rythmes de double-nature (Mme DO, Mme G), impliquant notamment une prolongation de la journée de travail en dehors des horaires habituels ou durant les périodes de repos (congé, weekends) ne sont pas sans évoquer les situations de travail en débordement. Le recours à un tel rythme peut traduire une éventuelle surcharge de travail, et une volonté de pallier cette difficulté en ajustant le temps de travail.

## *2. Examen des impacts des différents facteurs organisationnels (approbation, soutien organisationnel, réglementation et politiques incitatives)*

Cette sous-partie est consacrée à l'étude détaillée des effets potentiels de chaque facteur organisationnel et relationnel sur les modalités matérielles, spatiales et temporelles des PT-NIM.

### *2.1. Approbation sociale et soutien organisationnel*

La façon dont les différentes entreprises auxquelles sont rattachés les travailleurs et travailleuses rencontrés dans le cadre de notre étude perçoivent le travail à distance varie selon un continuum relativement rapproché, sans véritable extrême négative (dans le sens où le travail à distance est complètement réprouvé). Ces perceptions dépendent de l'intégration préalable des pratiques de travail délocalisé et médiatisé au sein de l'entreprise (dyade Mr Si et Mr P), des modes de management, mais aussi des sources de l'approbation et du soutien organisationnel. Dans l'ensemble, ces pratiques sont approuvées et soutenues. La plupart des salariés mentionnent l'existence d'une "*confiance*" de la part de leurs entreprises vis-à-vis de leurs activités de travail distant et médiatisé (entretien Mme D, seg 118), une liberté de choix appréciée à un niveau global, notamment par leurs collègues (Mr P), le soutien des organisations étant équivalent qu'ils soient à l'intérieur des locaux de l'entreprise ou en dehors de ces derniers pour la grande majorité des salariés. Pour quelques-uns d'entre eux, notamment la tétrade (Mr R, Mme A, Mme El et Mr Pe), entrent également en considération les perceptions et approbations des clients qu'ils côtoient.

Durant l'entretien de Mme T, celle-ci ajoute que ce type de pratique, bien que n'étant pas forcément généralisé au sein de l'organisation, demeure dans l'ensemble approuvé dans le sens où cette pratique favorise, comme pour d'autres travailleurs, une amélioration de sa performance professionnelle et de son efficacité.

D'autres travailleuses mentionnent des différences de traitement plus marquées en cas de travail en dehors des locaux de l'organisation, en termes d'intensité de transmissions des informations (échanges réduits avec les collègues, Mme L, Mme C), ou de pression relative aux horaires au sein des locaux de l'entreprise (Mme M). Quelques salariés soulignent une approbation et un soutien plus limités (Mme Se), liés au fait que ces situations sont considérées comme des "privilèges" (Mme D). En outre, le recours à ces pratiques s'intègre à une stratégie visant à absorber une charge de travail importante (Mme G, Mme DO).

Dans le cadre de la tétrade, on remarque des différences de perceptions associées aux statuts hiérarchiques occupés par ses membres : là où ses subordonnés s'estiment plus libres dans leur organisation, Mr R semble favoriser le travail distant et médiatisé avant tout en réponse à une contrainte personnelle ("*Le seul moment où je me dis, « tiens, je vais travailler de la maison », c'est parce que j'ai une contrainte personnelle* ", seg 40).

En outre, il ressort de l'analyse des entretiens menés auprès des vingt participants de notre enquête qualitative l'existence effective et globale d'un impact de l'approbation sociale perçue et du soutien organisationnel sur les modalités des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé. Cet impact semble d'autant plus marquant dans le cas de l'organisation spatiale et temporelle de ces situations professionnelles. Mme D, qui mentionnait plus haut la « confiance » et le fort niveau d'approbation accordés par son entreprise envers les PT-NIM, souligne qu'elle peut adapter comme elle le souhaite son activité de travail (« *Ah oui, ça, chacun s'organise comme il veut, y a pas d'horaires de travail !* », entretien Mme D, seg 80) et mentionne également la présence d'un soutien également élevé (« *Oui, oui, oui. Bah, je vais donner un exemple concret de soutien, « P., y a soucis dans la famille, est-ce que je peux bosser quelques semaines en Bretagne ?* », « *Oui, bien sûr, pas de soucis* ». *Ça, j'estime qu'en termes de soutien, c'est exceptionnel. « J'ai un rendez-vous médical, est-ce que je peux partir à telle heure ?* », « *Mais bien évidemment, tu préviens juste, pas besoin de demander* », *c'est du rapport de l'évidence, en fait.* », entretien Mme D, seg 154). L'aspect matériel de ces pratiques est mentionné à plusieurs reprises comme étant dans la plupart des cas indépendant des niveaux d'approbation et de soutien émanant des entreprises de rattachement (Mr Si).

Dans les cas où les effets de l'approbation et du soutien ne sont pas ressentis, les salariés expliquent que leurs choix dépendent de facteurs individuels, tels que leurs besoins (Mme T) ou leur expérience antérieure (Mme W), mais aussi d'éléments pouvant être rattachés à l'entreprise, comme les missions à accomplir (Mme T) ou encore une charge de travail trop conséquente (Mme G). Des différences de perceptions notables sont observées au sein de la tétrade : Mr R, le manager, mentionne ainsi que ce sont avant tout les natures des missions rattachées à l'activité qui façonnent les caractéristiques de cette dernière (« *Exactement, c'est l'à propos de ce choix, on regarde les objectifs que poursuit la personne à ce moment-là* », seg 102), tandis que deux de ses subordonnés (Mme A, Mme E) notent des effets plus prononcés de l'approbation et du soutien sur leurs horaires de travail ou leurs choix de lieu de travail délocalisé. Si ces paramètres semblent faire pencher la balance pour certaines modalités plutôt que d'autres, il apparaît néanmoins que le degré d'approbation sociale et le soutien organisationnel exprimés par les entreprises font toujours partie de l'équation.

Les niveaux d'approbation et de soutien ressentis constituent une forme de garantie pour les travailleurs : certains expriment que le fait d'être ainsi encouragés leur permet de disposer de la liberté de pouvoir décider de l'organisation de leur activité professionnelle à distance et médiatisée, en acquérant notamment la possibilité de choisir davantage de lieux éventuellement suggérés par leur entreprise (Mme E), de recevoir des outils technologiques appropriés pour mener à bien leurs tâches de manière délocalisée (Mme E, Mme D, Mme M), mais aussi une plus grande fenêtre temporelle et une souplesse globale au niveau des horaires de travail (Mme S). Néanmoins, cette flexibilité est associée en partie à la disparition des frontières entre vie de travail et vie "hors travail" et à une extension des temporalités habituelles de travail (Mme L, Mme C). Cette intensification du travail est notamment évoquée par Mme V comme résultant du niveau relativement modéré d'approbation sociale qu'elle perçoit de la part de son entreprise à l'égard du travail nomade, médiatisé et informel, l'ayant poussée à étendre sa journée de travail sur une période plus longue que lorsqu'elle se trouve dans les locaux de son organisation, afin de conserver sa légitimité en tant que salariée (« *C'est-à-dire que quand j'étais à distance, j'avais l'impression qu'il fallait que je me donne encore plus dans le boulot pour prouver que oui, je suis chez moi, mais je bosse.* », seg 176). Néanmoins, le fait de recevoir peu de retours et d'appréciation quant à cette extension de ses temps de travail dans le cadre de ses PT-NIM a ensuite motivé Mme V à diminuer ses horaires. L'organisation de travail de sa collègue principale, qui favorise le fait d'être présente sur place dans l'entreprise et d'avoir ainsi des

horaires plus nettement définis par l'arrivée et le départ physique du lieu de travail, ont également contribué à impacter les pratiques de Mme V.

L'influence de l'approbation et du soutien des collègues en particulier est fréquemment évoquée par les salariés interrogés comme impactant les modalités de leurs pratiques de travail nomade, informel et médiatisé. Dans le cas de Mme B, par exemple, ce sont eux qui favorisent la création du cadre de travail afin de préserver les salariés des risques associés à ce genre de situation professionnelle, parmi lesquels la disparition des frontières entre vie de travail et vie hors travail (« *Mais par contre, y a ce respect-là aussi qui fait qu'on va envoyer les mauvais signaux à l'extérieur, donc pareil entre collègues, y a jamais de messages, sauf en cas d'urgence maximale* » seg 30). Mme M a quant à elle pu apprendre de l'expérience de ses collègues, afin d'élaborer son propre cadre. Un phénomène similaire se retrouve dans la situation de Mme DO, puisque le niveau d'approbation exprimé par ses collègues à l'égard du travail à distance et médiatisé provoque de leur part des réactions de soutien directement liées à une volonté de réduire la charge de travail de Mme DO et, par extension, de limiter l'impact potentiel et temporel de sa situation de travail sur son équilibre entre vie privée et vie professionnelle

L'étude de cas multiple a donc permis de mettre en évidence une nuance particulièrement intéressante dans le cadre de l'influence de l'approbation et du soutien des entreprises sur les pratiques de travail nomade, informel et médiatisé des individus. Plusieurs entretiens indiquent effectivement que les différentes sources de cette approbation (les supérieurs hiérarchiques, les subordonnés, les collègues, les acteurs de Ressources Humaines) ne présentent pas nécessairement les mêmes niveaux d'approbation comme de soutien (Mme DO, Mme M, Mme V).

Nos premières et secondes hypothèses opérationnelles sont donc effectivement validées, puisque l'approbation et le soutien paraissent bien influencer les modalités des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé. Nous remarquons par ailleurs que si les salariés ne semblent pas véritablement amenés à travailler davantage à leur domicile en fonction du niveau d'approbation et de soutien de la part de leur organisation, ni à réaliser leurs tâches de travail sur de plus longues périodes de temps, il apparaît cependant que leurs pratiques de travail nomade, informel et médiatisé sont dans plusieurs cas déployées sur des temporalités généralement associées à la vie « hors travail » (Mme C, Mme V, Mme DO...) : cette observation nous amène à confirmer partiellement notre hypothèse H1a. De même, la présence d'un soutien organisationnel fort semble permettre aux salariés d'avoir accès à une plus grande

diversité de lieux de travail et à réaliser leurs tâches professionnelles en dehors des horaires traditionnellement associés à la vie de travail dans le cadre de leurs pratiques de travail nomade, informel et médiatisé, sans pour autant les pousser à travailler sur des périodes de temps plus longues. Dans ces conditions, notre hypothèse H2a est également partiellement validée.

Les entretiens ont fait ressortir une tendance à l'approbation et au soutien plutôt forte de la part des supérieurs hiérarchiques des individus et de la direction des organisations de manière générale, le plus souvent associés aux avantages perçus en termes de performances et par conséquent de bénéfices financiers apportés par les pratiques de travail nomade, informel et médiatisé. Néanmoins, le discours des salariés souligne également que l'approbation et le soutien de leurs collègues vis-à-vis de ces pratiques de travail sont parfois moins élevés que ceux de leurs supérieurs, et paraît donc jouer un rôle de régulation de ces pratiques. Cette régulation semble très liée aux impacts potentiellement délétères des pratiques pour les salariés. En d'autres termes, l'approbation sociale des collègues des travailleurs rencontrés de même que le soutien exprimé par ceux-ci entraînent la mise en place d'un cadre pour les pratiques de travail nomade, informel et médiatisé, là où, pour la majorité des cas, aucune réglementation ne permet de les délimiter.

## ***2.2. Réglementation relative aux pratiques de travail nomade, informel et médiatisé (normes d'usages et de pratiques)***

Si les pratiques de travail délocalisé et médiatisé adoptées par les salariés rencontrés en entretien présentent effectivement un aspect informel, certaines d'entre elles font néanmoins l'objet d'éléments de régulation qui, bien que peu développés et minimes, témoignent malgré tout d'une tentative de réglementation de ces pratiques et, par extension, d'une reconnaissance de celles-ci par les entreprises.

L'étude de cas multiples soulève une prédominance très nette de la non-contractualisation des pratiques de travail nomade et médiatisé, sans exclure cependant la présence d'éléments d'encadrement relatifs à des points ou des modalités très spécifiques de ces pratiques professionnelles. Ainsi, les entretiens nous ont permis de faire émerger la mise en place dans les organisations de règles ayant tendance à favoriser une limitation du temps de travail nomade et médiatisé à l'extérieur des locaux des entreprises, ainsi que des éléments d'encadrement relatifs aux lieux fréquentés par les travailleurs en dehors des locaux de leur organisation.

Dans le cas de Mme D, son contrat de travail mentionne ainsi l'existence du lieu de coworking qu'elle côtoie dans le cadre de son activité délocalisée et médiatisée (« *Je crois qu'au niveau du contrat de travail, il est spécifié le nom du coworking* », seg 136). Il apparaît dans l'ensemble que ce sont avant tout les horaires et temporalités de travail qui font l'objet, lorsqu'il y en a, de normes d'usages et de pratiques dans les entreprises, bien qu'elles soient souvent évoquées comme étant souples et libres, permettant aux salariés de s'organiser comme bon leur semble (« *Justement, y a un cadre, qui est ouvert, qui permet de travailler dans des lieux complètement différents, ouvert en termes de travail, de contraintes, de bureaux, etc...* », entretien Mr S, seg 112). Les quelques énonciations de réglementation par les individus interrogés portent avant tout sur l'encadrement temporel de leurs pratiques.

Mr P nous informe notamment que son contrat de travail comprend des éléments relatifs aux horaires de son activité professionnelle de manière générale, mais non spécifiquement à sa pratique de travail nomade et médiatisé (« *De la même manière que si on me dit que les horaires de travail sont de neuf heures à midi et de quatorze heures à dix-sept heures, quelqu'un qui serait sur un contrat par exemple à trente-cinq heures, il doit être là à ces horaires-là* », seg 91).

L'importance de la régulation des horaires est également mise en lumière par d'autres travailleurs. Les membres de la tétrade s'accordent sur le fait que leur entreprise de rattachement ne propose aucune réglementation à l'égard des pratiques de travail à distance et médiatisé. Mr R remarque toutefois la présence d'un encadrement du nombre d'heures de travail (« *donc là, c'est le durée de son pack heures, de maximum dix heures par jour* » seg 108), de même qu'un droit à la déconnexion, également mentionné par Mme G et Mme Se. Les tentatives d'encadrement du temps de travail, formel ou informel par ailleurs, se retrouvent ainsi chez Mme M (en termes de définition du nombre de jours autorisés en travail à distance), Mme DO (estimation du nombre d'heures, mais non défini clairement), Mme T (jours et horaires) et Mme Se (horaires, « *Oui, c'est vrai que la seule chose qu'ils vont vous demander, c'est de respecter les horaires* », seg 81).

Pour certains salariés, l'idée d'un « cadre » relatif à leurs pratiques de travail nomade, informel et médiatisé, tient surtout aux accords implicites et aux arrangements informels avec l'entreprise (Mme A), découlant d'une confiance accordée par celle-ci à ses employés (Mme S, Mme C), mais aussi à des mises en commun d'expériences, d'habitudes et de connaissances entre collègues pour construire l'organisation de l'activité et choisir les modalités les plus

avantageuses (Mme M, Mme E). D'autres, comme Mme L ou Mr Pe, estiment que leurs choix renvoient à d'autres facteurs plus extérieurs à une réglementation de l'entreprise : Mme L signale ainsi se plier parfois au cadre exigé par ses clients (« *Après, je ne sais pas si ça compte, mais ça m'est déjà arrivé de m'adapter à ce que préférerait le client* », seg 142), tandis que Mr Pe analyse le déploiement des modalités de ses pratiques comme associé à la nature-même de son activité professionnelle (« *Ouais, je pense que c'est l'activité qui définit un cadre* », seg 71), une thématique également mise en exergue par Mme B (« *En fait, ça fait même partie intégrante du travail* », seg 56).

En parallèle, certains salariés témoignent du fait qu'une réglementation souhaitant englober trop précisément les pratiques de travail nomade et médiatisé, pourrait constituer une démarche trop ambitieuse et potentiellement superflue de la part de leurs entreprises. Mr Si indique en effet que s'il existe une forme de réglementation des pratiques de travail à distance via les technologies au sein de son organisation de rattachement, celle-ci est cependant limitée et ne présente pas un développement suffisant pour définir et encadrer l'ensemble des pratiques déployées par les salariés, trop nombreuses et diversifiées à son sens pour faire l'objet d'un encadrement complet. En parallèle, Mme V remarque que, bien qu'il n'y ait aucun cadre de la sorte dans son entreprise, elle ne serait pas certaine du respect de celui-ci en cas d'existence (« *non, s'il existe une réglementation de ce type, d'une part, je ne la connais pas, et d'autre part, je ne pense pas qu'elle soit appliquée (rires) !* » seg 182)

En d'autres termes, lorsque les entreprises souhaitent développer un cadre pour les situations de travail à distance via les technologies, il semble qu'elles se concentrent en priorité sur l'organisation temporelle de ces dernières, en avançant le droit à la déconnexion (Mme G, Mme Se, membres de la tétrade), ou encore en réduisant le nombre de jours disponibles pour les travailleurs potentiellement intéressés par la possibilité de déployer ces pratiques (Mme M, Mme T, Mme L).

L'analyse des entretiens réalisés met en évidence une certaine forme d'homogénéité des points de vue à l'égard des effets potentiels de l'absence de réglementation des caractéristiques des pratiques de travail nomade et médiatisé. Il semble tout d'abord que plus un encadrement est détaillé, plus celui-ci sera à même d'impacter les modalités spatiales, matérielles et temporelles du travail nomade et médiatisé. Mme V estime ainsi que son utilisation de l'ordinateur portable serait probablement différente si un encadrement plus strict l'obligeait à utiliser un outil professionnel (« *Je pense que si on m'obligeait, si on me disait noir sur blanc*

« *il faut que vous travailliez sur votre outil de travail* », *je le prendrais, du coup* », seg 192). Dans la même veine, Mme M nous précise qu'elle serait amenée à réduire son temps de travail nomade et médiatisé si ces pratiques étaient beaucoup plus formelles (« *je pense que je travaillerais peut-être moins à distance si c'était plus strict sur les horaires de connexion, par exemple* », seg 10:75). Mme T, sans reconnaître d'impact explicite du manque de régulation, admet cependant que la présence d'un cadre beaucoup plus exigeant pourrait être susceptible de l'influencer davantage dans ses choix en matière de caractéristiques de ses pratiques de travail nomade et médiatisé (« *j'aurais pas vraiment le choix* », seg 7:2624).

En l'absence de toute mention spécifique et de normes et d'usages au sein de leur organisation, les travailleurs sont nombreux à réguler de manière individuelle et personnelle leurs propres pratiques de travail : c'est notamment le cas de Mme D (« *Je n'ai que ma discipline pour me tenir, donc il s'agit de la respecter* », seg 104) ou encore de Mme A, membre de la tétrade, et de Mme B, qui évoquent l'autorégulation des salariés du cabinet pour pallier une réglementation quasi inexistante. Pour Mr Si comme Mr P, tous deux co-fondateurs et dirigeants d'entreprise, l'absence d'une réglementation trop stricte dans l'entreprise à l'égard des pratiques de travail nomade et médiatisé n'a aucun impact sur les caractéristiques de ces dernières (« *au niveau technologies, non, clairement, ça n'a pas d'impact [...] Par contre, sur les autres points.... j'ai pas vraiment l'impression, en fait, je dirais non* », seg 136). Ce point de vue est par ailleurs partagé par Mr R, manager de la tétrade, et se voit soutenu par celui de ses subordonnés. Le phénomène se retrouve également dans la situation de Mme DO, pour qui le manque d'encadrement des pratiques de travail nomade et médiatisé n'a pas d'effet sur celles-ci justement parce que l'encadrement n'existe pas, et ne peut donc pas influencer sur les choix de modalités des salariés (« *Comme je t'ai dit, on a aucune réglementation, donc ça me paraît difficile qu'il y ait un impact si y a absolument rien pour encadrer* », seg 7: 2735).

Nous constatons que la grande majorité des salariés rencontrés remarquent qu'une régulation très légère ou absente au sein de leurs entreprises de rattachement vis-à-vis du travail nomade et médiatisé, tend à favoriser l'accès à une plus grande variété d'espaces et de temporalités de travail, puisqu'aucune consigne n'est spécifiée à ce sujet de manière explicite et ne les oblige donc pas à s'y conformer (Mr S, Mme El, Mme W, Mme Se, Mme C). Cet état de fait autorise les salariés à choisir librement, sans contrainte – tout du moins, sans contrainte apparente –, les caractéristiques de leurs pratiques de travail nomade et médiatisé (« *Oui, j'avais un planning complètement flexible* », entretien Mme W, seg 125).

En parallèle, plusieurs travailleurs, en majorité ceux et celles ayant déclaré ne pas ressentir d'impacts de la non-réglementation, affirment que leurs choix en matière de modalités des pratiques de travail nomade et médiatisé est associé à d'autres facteurs, essentiellement au niveau organisationnel, comme le type de tâche à accomplir (« *non, par contre, parce que les outils, c'est plus lié aux tâches* », entretien Mme M, seg 10:1062) ou le contenu du poste occupé, le métier ou exigences des clients (Mme L), mais aussi individuel, sur la base des préférences personnelles (« *je suis partie du principe que si j'ai besoin de travailler à la maison, je le fais, je suis libre de le faire, que ce soit réglementé ou non* », entretien Mme G, seg 5: 1947). Mme E reconnaît en outre que l'observation des pratiques des collègues peut amener à avoir davantage d'effet sur l'organisation de celles-ci en raison du manque de régulation formelle (« *Je pense que le fait qu'il n'y ait pas forcément de règles, c'est aussi l'inspiration un petit peu par les collègues, voir ce que chacun fait, où chacun va, c'est un peu de voir comment les gens utilisent le travail nomade* », seg 86).

Notre troisième hypothèse opérationnelle est donc validée : la présence ou non d'une réglementation vis-à-vis des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé est effectivement en mesure d'impacter les choix des salariés en matière de modalités de ces pratiques. En revanche, nous constatons qu'une réglementation peu développée favorise la diversification des espaces de travail extérieurs aux entreprises, mais ne pousse vraisemblablement pas les salariés à préférer des temporalités de travail situées en dehors des horaires spécifiquement associés à la vie professionnelle ou des périodes de travail plus longues. Par conséquent, notre hypothèse H3a n'est que partiellement validée.

Dans un troisième et dernier temps, et dans l'objectif de pouvoir appréhender de manière aussi complète et minutieuse que possible les facteurs d'influence des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé au niveau de l'entreprise, nous aborderons au cours de la sous-partie suivante les politiques incitatives potentielles développées par les organisations. Les démarches ou actions spécifiques mises en place par les entreprises sont en effet susceptibles d'influencer les choix de pratiques de travail « hors les murs » et médiatisé.

### ***2.3. Démarches et actions spécifiques (politiques incitatives) entreprises en faveur des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé***

En premier lieu, il apparaît essentiel d'indiquer que nous entendons par « démarches ou actions spécifiques entreprises en faveur des pratiques de travail nomade, informel et

médiatisé » un ensemble d'événements de nature principalement informative à l'égard de ces pratiques professionnelles (séminaires, conférences, formations, réunions, groupes de travail et d'échanges) ainsi que des prises en charge, notamment financières, pouvant soutenir le déploiement de ces pratiques par les salariés des organisations (prise en charge financière du matériel informatique, du forfait internet, mise à disposition d'outils technologiques, prise en charge financière des espaces de travail ou aménagements horaires).

L'analyse de cas multiples rend compte d'une limitation de démarches et actions visant à renforcer la généralisation des pratiques de travail nomade et médiatisé dans les entreprises des travailleurs rencontrés en entretien. Seules les entreprises de Mme C et de Mme T semblent avoir véritablement déployé un ensemble varié de procédures spécifiques destinées à appuyer le développement du travail délocalisé et médiatisé, par le biais d'une offre d'ordinateurs portables et de formation sur Teams pour Mme C (« *Après, on a aussi eu il n'y a pas très longtemps une formation sur l'application Teams de Microsoft* », seg 7:2863), et de communications du Service des Ressources Humaines dans le cas de Mme T (« *je sais qu'on a eu une communication sur le travail à distance qui a été faite par les RH, et puis de notre côté, donc au service informatique, on a mis en place aussi des procédures explicatives en cas de besoin* », seg 8:2505). La majorité des salariés interrogés témoignent effectivement soit d'un manque d'agissements total en matière de politiques incitatives (« *Non, rien de tout ça, parce que c'était quelque chose qui n'était pas rentré dans les mœurs* », entretien Mme S, seg 97), soit d'une mise en place d'actions relativement réduites correspondant le plus souvent à une prise en charge financière des modalités matérielles ou encore spatiales des pratiques de travail délocalisé et médiatisé (« *Non, pas vraiment, à part les outils informatiques qui ont été...* », entretien Mr Pe, seg 81).

Dans le cas de la dyade formée par Mme D et Mr S, au-delà du fait que les outils informatiques soient fournis par l'entreprise (« *tout est fourni par la boîte* », entretien Mme D, seg 160), le manque de démarches est également exprimé comme une action volontairement choisie pour ne pas restreindre les salariés dans l'organisation de leur travail (« *Voilà, on a un cadre qui nous permet, on a aucune règle, vous pouvez travailler chez vous si ça vous arrange et si c'est mieux pour vous* », entretien Mr S, seg 164). Ce dernier constat se retrouve notamment chez Mme E (« *Mais ils partent du principe que si on veut, on peut venir travailler au bureau, et si on veut, on peut aller ailleurs, c'est vraiment le choix de chacun* », seg 102).

L'apport de matériel est aussi observé par la seconde dyade, comprenant Mr Si et Mr P. S'ils notent l'existence de prises en charge financières (aussi bien en termes d'outils de travail que d'espaces de travail, notamment coworking), tous deux témoignent cependant du fait que l'entreprise limite volontairement la mise en place d'actions destinées à favoriser les pratiques de travail à distance dans le but d'éviter une propagation trop importante de ces situations de travail (« *il y a quand même plusieurs leaders dans l'entreprise qui ne voient pas le travail à distance comme un avantage et qui donc ne veulent pas que ça se développe trop, donc pour ça, ils évitent justement d'organiser des événements qui favoriserait sa mise en place* », entretien Mr P, seg 144). De même, les membres de la tétrade présentent deux points de vue relativement similaires : Mme A et Mme El signalent une absence très nette de démarches (« *Oui, y a rien du coup* », entretien Mme A, seg 156), tandis que Mr R et Mr Pe se montrent plus nuancés, en évoquant la mise en place d'une offre d'outils informatiques adaptés et de la prise en charge des forfaits téléphoniques des salariés, sans nier toutefois que ces actions demeurent limitées (« *on l'a rendu possible par la mise à disposition des moyens informatiques et validés, des forfaits data sur les téléphones, mais bon, après, voilà...* », entretien Mr R, seg 158).

Plusieurs salariés (Mme E, Mme W) mentionnent que bien que leurs entreprises n'aient pas déployé de politiques incitatives vis-à-vis du travail délocalisé et médiatisé, celles-ci demeurent ouvertes à ce type de possibilité (« *Je suis sûre que si j'avais demandé des formations, ou d'assister à des conférences ou des choses comme ça, ça aurait été reçu positivement* », entretien Mme W, seg 130). Dans le cas spécifique de Mme W, celle-ci justifie ce manque de démarches par le fait qu'elle était la seule de son organisation à travailler de la sorte. Mme E, pour sa part, témoigne du fait que les lacunes en matière de démarches sont compensées par des actions entreprises individuellement par les salariés, notamment en termes de recherches. Ce constat est également évoqué par Mme B (« *on préfère beaucoup en discuter entre nous, et les aménagements d'horaires sont possibles* », seg 66). Mme L, pour sa part, si elle entreprend elle-même des recherches, voit la mise en place de démarches incitatives comme étant davantage le fruit des préférences et décisions de ses clients, auxquelles elle participe (« *on va organiser avec mon client, et sans doute mes deux clients, ils vont s'associer pour ça, et sans doute X., qui est le spécialiste du télétravail, on va organiser alors ce qu'on appelle un podcast* », seg 166).

L'absence de politiques incitatives est plus largement rattachée par certains salariés à d'autres facteurs, telle qu'une intégration très précoce de ces pratiques au sein des organisations (Mme S), ou encore la volonté, déjà exprimée par la dyade de Mr Si et Mr P de limiter les développements pour éviter une généralisation du travail distant et médiatisé (Mme M, Mme Se, Mme V).

Dans plusieurs des cas étudiés (Mr Si, Mme DO), les travailleurs mentionnent néanmoins que les rares démarches entreprises par leurs organisations, n'ont pas pour vocation première de favoriser ces pratiques, mais plutôt de permettre aux individus de maintenir un niveau de performance et d'efficacité considéré comme étant correct de la part de leur entreprise. En parallèle, l'intégration des pratiques de travail à distance et médiatisé dès la fondation de certaines entreprises ou de certains métiers (Mr Si, Mme S, Mme C, membre de la tétrade) semble réduire la nécessité de développer des procédures ou des actions plus détaillées visant à provoquer une croissance de ces pratiques professionnelles au sein des organisations. Dans la plupart des cas, les travailleurs évoquent que la démarche principale déployée par leurs entreprises s'avère être le gain d'autonomie et de contrôle des salariés sur leurs pratiques de travail à distance. Or, il apparaît toutefois que cette « démarche » serait davantage un choix politique de la part des entreprises.

Les analyses de cas multiples mettent en valeur une importante hétérogénéité des perceptions des travailleurs interrogés quant à l'impact des démarches et actions visant à favoriser le développement du travail distant via les TIC (ou leur absence) sur les modalités de leurs propres pratiques de travail nomade, informel et médiatisé. Ces différences de points de vue sont par ailleurs, beaucoup plus marquées que pour les facteurs précédents (approbation sociale perçue de la part de l'entourage professionnel et réglementation) et se remarquent en particulier lors de l'étude des duos ou groupes de salariés. Les membres des deux dyades présentent effectivement des avis contraires. Mme D mentionne ainsi ne ressentir aucun impact, de même que Mr Si, qui perçoit des effets d'autres facteurs (« *Donc ce serait pas tant en soi l'idée d'avoir des choses qui favorisent le travail à distance que les besoins ou les exigences de mes collègues et des clients qui vont jouer sur mon organisation perso* », seg 151). À l'inverse, Mr R, exerçant des fonctions de direction dans l'entreprise de Mme D, estime quant à lui qu'il existe bien des effets des démarches établies par l'entreprise sur les pratiques de travail nomade, informel et médiatisé des salariés, basés sur l'offre de liberté aux salariés pour s'organiser comme ils le souhaitent (« *ils savent qu'ils ont la liberté de le faire et le font en toute conscience,*

*qu'il n'y a pas d'horaires, qu'ils peuvent à 4h, à 3h... »*, seg 170), tandis que Mr P, collègue de Mr Si, discerne effectivement un impact de la prise en charge du matériel informatique et de l'organisation de réunions régulières, le poussant à chercher des espaces de travail calmes avec accès à Internet suffisamment puissant (*« Et du coup, pour les lieux, ça veut dire qu'à neuf heures vingt-neuf, il faut que je sois dans un endroit où j'ai Internet, où je peux communiquer »*, seg 131).

Les membres de la tétrade se divisent quant à eux entre la perception de Mr R, occupant un poste de direction, qui discerne des effets du peu de démarches déployées par l'organisation sur les caractéristiques des pratiques des consultants (mais pas sur les siennes en tant que manager, en revanche), et celle des trois consultants, qui ne ressentent aucun impact, tout du moins *a priori* dans le cas de Mme A. Pour Mr R, le manque de procédures informatives (de type conférences, groupes de travail...) est susceptible de réduire les possibilités pour les salariés de comprendre pleinement les fonctionnements permettant de mettre en place des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé en limitant les risques tant pour les individus que pour l'entreprise (*« je pense qu'ils n'ont pas forcément une très bonne compréhension des mécanismes qui amènent à mettre en œuvre la pratique de manière vertueuse »*, seg 166).

C'est parce qu'aucune action n'est instaurée par les entreprises, et que de ce fait aucun élément informatif ou technique n'est en mesure d'influencer par ce biais les choix des salariés vis-à-vis des caractéristiques de leurs pratiques de travail « hors les murs », que ces derniers éprouvent une plus grande liberté de mouvements et par extension de choix à l'encontre de ces mêmes modalités (*« Au final, l'absence de quoi que ce soit laisse une plus grande liberté de mouvements »*, entretien Mme A, seg 162). Ce point est partagé par Mme E, mais également par Mme V. Celle-ci nous explique ainsi ressentir dans le désintéressement exprimé par son entreprise une occasion de pouvoir faire les choses comme elle le souhaite et de choisir en toute autonomie les caractéristiques de ses pratiques de travail nomade, informel et médiatisé, sans craindre de répercussions éventuelles à ce sujet (*« le fait que justement, y ait pas d'investissement, pas d'implication, pas de suivi, pas de réglementation, qu'il n'y ait rien, pas de nouvelles, bah ça me donne envie de dire « bah écoute, je fais mon boulot de chez moi, voilà ! » »*, seg 204). Seule Mme S signale éprouver des contraintes en matière de modalités temporelles liées à l'absence de politiques incitatives mises en place par son entreprise.

En d'autres termes, le manque de démarches renforce la diversité des possibilités de choix des individus quant à l'organisation temporelle, spatiale et matérielle de leurs pratiques

de travail nomade, informel et médiatisé et notamment, en raison de l'autonomie développée par les salariés dans ces conditions, qui les poussent à développer des actions individuelles de recherches d'informations ou encore d'arrangements avec leurs collègues (comme mentionné plus tôt par Mme B). Néanmoins, comme nous l'avons vu précédemment au travers du discours de Mr R, l'absence ou le manque d'actions mises en place par les organisations peut constituer un risque dans le sens où les salariés n'ont pas suffisamment de clés pour développer des pratiques de travail salutogènes, qui éviteraient entre autres, leur isolement de l'entreprise.

En outre, les exigences des clients des entreprises sont de nouveau amenées à jouer un rôle non négligeable sur les caractéristiques des pratiques de travail distant et médiatisé. Plusieurs salariés s'y réfèrent en tant que facteur d'influence majeur. Notamment Mr Si (« *Donc ce serait pas tant en soi l'idée d'avoir des choses qui favorisent le travail à distance que les besoins ou les exigences de mes collègues et des clients qui vont jouer sur mon organisation perso* », seg 151), Mr Pe (« *L'activité et le client principalement, et c'est pas tellement ce que l'entreprise met en place* », seg 95) ou encore Mme L (« *Même au niveau de l'influence, y a des clients qui ont mis en place des choses* », seg 174). La façon dont les clients perçoivent les pratiques de travail nomade, informel et médiatisé, de même que leurs demandes à l'encontre de ces dernières, paraissent ainsi impacter les caractéristiques de ces pratiques de façon beaucoup plus importante que tout autre élément mis en place dans les organisations de rattachement des travailleurs (réglementation, démarches, approbation sociale perçue des autres membres de l'entreprise). Les salariés évoquent en outre le rôle de facteurs plus individuels, telles que des connaissances et une maîtrise déjà suffisamment conséquente de cette forme de travail (Mme W), la mise en place très tôt de ce type d'organisation du travail dans l'entreprise ou sa construction sur la base de ce dernier, limitant le besoin de politiques incitatives (Mme S), ou encore des préférences personnelles (Mme G).

Les conclusions relatives aux impacts des démarches et actions spécifiques visant à favoriser les pratiques de travail nomade, informel et médiatisé n'étant pas véritablement homogènes, et traduisant autant des effets de ces démarches (ou de leur absence) qu'un manque d'influence de ces dernières sur les modalités des pratiques de travail des salariés, il en résulte que notre quatrième hypothèse opérationnelle est partiellement validée. De plus, il semble que c'est lorsque ces procédures sont peu nombreuses que les travailleurs sont les plus amenés à faire varier leurs espaces de travail. Notre hypothèse H4a est donc totalement infirmée.

Au final, seule une analyse de cas (Mme C) réunit véritablement les conditions d'une entreprise ayant développé des actions relativement diversifiées (informatives et techniques) vis-à-vis des pratiques de travail à distance via les technologies, et d'une salariée dont les modalités des pratiques professionnelles ont été impactées par celles-ci. La pluralité des démarches est également évoquée dans le cadre de l'entreprise de Mme T, mais cette dernière ne perçoit aucun impact sur ses pratiques de travail nomade, informel et médiatisé car, ainsi qu'elle le précise, ces actions sont de nature trop limitées pour pouvoir réellement influencer les choix des salariés. En l'absence de démarches spécifiques ou lorsque ces dernières se révèlent très peu nombreuses et peu diversifiées, certains salariés témoignent en remplacement de l'influence de leurs préférences individuelles (Mme G, Mr Pe, Mme M), mais aussi d'autres facteurs comme la charge de travail (Mme G), ou encore l'expérience vécue par leurs collègues (Mme M). Dans de nombreux cas cependant, nous observons que les salariés envisagent un impact plus important des démarches sur les modalités de leurs pratiques de travail nomade, informel et médiatisé, dans le cas où ces mêmes actions seraient plus nombreuses et/ou plus variées dans leurs entreprises de rattachement.

### **III. Discussion générale**

Les résultats des études de cas multiples menées dans le cadre de notre enquête qualitative nous ont donné la possibilité de prendre en compte les perceptions subjectives des individus à l'encontre des facteurs organisationnels susceptibles d'impacter les modalités des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé, mais aussi de pouvoir appréhender des points de vue plus objectifs par le biais des entretiens menés auprès des deux dyades et de la tétrade composant notre échantillon. Les analyses nous ont surtout permis de pouvoir constater que les relations entre facteurs d'influence et caractéristiques de ces pratiques de travail sont beaucoup plus complexes que ne le laissaient présager nos hypothèses de départ.

Dans un premier temps, nos analyses démontrent que l'approbation sociale perçue de l'entourage professionnel des salariés (H1), ainsi que le soutien organisationnel vis-à-vis des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé (H2), interviennent dans le choix des modalités de ces dernières par les individus. Pour la plupart des salariés de notre échantillon, cet impact est expliqué par le développement de leur liberté et de leur autonomie dans le cas où leur entreprise de rattachement approuve et soutient les pratiques de travail distant et médiatisé, leur permettant ainsi de pouvoir sélectionner relativement sans contrainte les caractéristiques spatiales et temporelles de leurs pratiques de travail individuelles. Cette observation tend à venir

corroborer les résultats des travaux menés sur la culture organisationnelle et le travail à distance et médiatisé (Daniels, Lamond et Standen, 2000 ; Narayanan et al., 2017 ; Bourhis, 2001 ; Chen, 2004 ; Harrington et Santiago, 2006). En effet, nous constatons que les entreprises au sein desquelles l'autonomie, la confiance et le soutien envers les salariés sont privilégiés sont celles où les pratiques de travail nomade, informel et médiatisé ont pu se développer et voir leurs modalités se diversifier. Nous soulignons le fait que les discours des travailleurs ne reflètent à aucun moment une désapprobation particulièrement prononcée de la part des différents membres constitutifs de leur organisation de rattachement à l'encontre de ces pratiques. Ces résultats se placent donc en contradiction avec des travaux antérieurs ayant mis en évidence la présence de perceptions négatives de la part des entreprises, et plus spécifiquement des instances de directions, vis-à-vis des pratiques de travail distant et médiatisé (Centres d'Analyses Stratégiques, 2009 ; Morel-A-Lhuissier, 2012 ; Neveu et Triopon, 2012). En effet, bien qu'une désapprobation ait été exprimée dans certains cas, celle-ci demeure très limitée et avant tout liée aux modalités temporelles de ces pratiques professionnelles.

Nous remarquons également que la plupart des individus, bien qu'ils aient la possibilité de décider librement de l'organisation temporelle, spatiale et matérielle de leurs pratiques de travail, tendent à choisir des modalités présentant le plus d'avantages pour la réalisation de leur travail (calme, augmentation de la concentration, accès à Internet) et du point de vue des échanges avec les autres membres de leurs entreprises, en particulier les clients lorsque les métiers des individus comprennent une part commerciale. De ce fait, si les possibilités de choix des individus en matière de modalités de travail nomade, informel et médiatisé sont effectivement élargies en raison de l'approbation et du soutien exprimés par leurs entreprises de rattachement, les salariés sont néanmoins influencés par une volonté de pouvoir mener à bien leur travail dans des conditions optimales, tout en maintenant le contact avec leur entourage professionnel.

Par la suite, nous avons pu observer que les entreprises des salariés rencontrés étaient nombreuses à ne pas avoir véritablement développé de réglementation en la matière (H3). Ce constat s'inscrit dans le sens des résultats d'enquêtes précédentes, ayant indiqué que le travail à distance informel était plus répandu que sa forme contractualisée (Thulin et al., 2019 ; Hannonen, 2020). Cette lacune peut notamment être expliquée par la nature de certains métiers exercés par les individus, tel que consultant (Mme B), dont le fonctionnement se base sur des pratiques de travail délocalisé via les TIC pour mener à bien des missions professionnelles

comme la prise de contact avec des clients. Les salariés occupant ces postes ont donc été confrontés dès le départ à des situations de travail « hors les murs » des entreprises. Il n'est pas exclu que cette expérience antérieure ait entraîné une diminution des besoins en matière d'encadrement. L'absence de règles strictes vis-à-vis des pratiques de travail nomade et médiatisé est toutefois regardée par une majorité des salariés interrogés en entretiens comme une source d'influence dans le cadre de leurs choix de modalité de travail.

Dans le cas où une réglementation existe, les travailleurs mentionnent l'existence d'un impact dans la mesure où ils n'ont pas vraiment d'autre choix que de suivre les consignes leur ayant été données pour organiser leurs pratiques de travail nomade, informel et médiatisé. Cet effet semble par ailleurs faire l'objet d'une certaine unanimité au sein de notre échantillon. Une majorité de salariés, dont les entreprises ont mis en place des éléments d'encadrement des pratiques de travail distant et médiatisé, perçoivent l'impact de ces derniers. Ces données apportent un nouvel éclairage sur les travaux relatifs aux pratiques de travail distant et informel (Largier, 2001 ; Aguilera, Lethiais, Rallet et Proulhac, 2016 ; Ollivier, 2017). En effet, elles témoignent de l'importance du rôle joué par la contractualisation, même légère, sur les pratiques des salariés. Ceux n'étant confrontés à aucune réglementation estiment que, si un cadre plus strict était mis en place par leurs organisations, il impacterait leurs choix de modalités de travail. Ce phénomène s'observe même dans le cas des travailleurs pour lesquels il n'existe pas d'effets de la non réglementation sur leurs pratiques de travail nomade, informel et médiatisé : bien qu'identifiant d'autres facteurs d'influence (comme les exigences des clients ou encore leurs préférences individuelles), ces salariés admettent cependant que la présence d'un encadrement plus complet sera à même d'impacter leurs pratiques de travail.

Enfin, à l'image de la réglementation, nos résultats ont souligné le manque de démarches et d'actions spécifiques entreprises par les organisations des salariés composant notre échantillon vis-à-vis des pratiques de travail distant et médiatisé (H4). Pour la majorité des salariés, l'une des seules procédures ayant été déployées par leurs entreprises de rattachement consiste en une mise à disposition d'outils technologiques adaptés pour les pratiques de travail délocalisé, tels que des ordinateurs ou téléphones portables. Rares sont en revanche les démarches plus informatives, comme les formations, les conférences ou les groupes de travail. Ces lacunes en matière de politiques incitatives et visant à accompagner les salariés dans le déploiement dans leurs pratiques professionnelles ont été observées dans des études antérieures (Walrave, 2010 ; Dumas et Ruiller, 2014). Pour les entreprises, le travail distant et médiatisé

demeure en effet complexe à mettre en place, en raison de l'éloignement physique des salariés qui engendre un besoin de repenser notamment la gestion managériale des équipes, ainsi que les notions de confiance et de coopération entre les travailleurs (Fernandez, Guillot et Marraud, 2014 ; Ollivier, 2017). Comme souligné par Ruillet, Dumas et Chédotel (2017), le développement du télétravail et de politiques qui en soutiennent la mise en place dans les entreprises dépend d'une transformation du rôle des managers, sur la base de la confiance accordée envers les salariés à distance (mentionnée durant les entretiens, par Mme D en particulier) et le suivi de la performance plutôt que de la manière de travailler.

En outre, nous avons pu noter que lorsque des démarches informatives sont mises en place, elles concernent davantage la transmission de l'ouverture d'une possibilité de travail distant et médiatisé au sein de l'entreprise (Mme T), le développement des compétences en lien avec l'utilisation des technologies mobiles (Mme C), ou encore des propositions de lieux de travail alternatifs (comme dans le cas de Mme E). Les propos tenus par les travailleurs interrogés en entretiens tendent donc à souligner que les actions instaurées par les entreprises, dès lors qu'il en existe, concernent donc avant tout les modalités matérielles des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé : il s'agit de mettre à la disposition des salariés des moyens, essentiellement techniques, de pouvoir mener à bien leurs tâches professionnelles à distance et de maintenir le contact avec l'entreprise. Les conditions entourant l'utilisation de ces technologies, soit l'organisation temporelle des pratiques de travail à distance ou leur organisation spatiale, ne font en revanche l'objet que de procédures très réduites ou totalement inexistantes, poussant de ce fait les salariés à entreprendre eux-mêmes des démarches individuelles de recherches ou à s'arranger entre eux. Là encore, nos observations confirment et précisent les conclusions d'études ayant évoqué le peu de démarches entreprises dans les organisations pour favoriser le développement du travail à distance et médiatisé (Walrave, 2010 ; Dumas et Ruiller, 2014).

De ce fait, les salariés composant notre échantillon évoquent des perceptions très disparates à l'encontre des effets des démarches et actions (ou de leur absence) sur leurs choix de modalités dans le cadre de leurs pratiques de travail nomade, informel et médiatisé. Cette multiplicité des points de vue se traduit essentiellement de deux façons :

- Les salariés perçoivent effectivement un impact des démarches et actions mises en place par leurs entreprises de rattachement sur les modalités de leurs pratiques de travail nomade, informel et médiatisé. Lorsque ces démarches sont peu nombreuses ou

absentes, comme c'est le cas pour la majorité des individus, cet impact est surtout relié à la liberté de mouvement et de choix rendue possible par le manque d'actions déployées par les entreprises, et donc par le manque de contraintes qui aurait été vraisemblablement impliquées par ces dernières.

- Les salariés ne perçoivent pas d'impact des démarches et actions (ou de leur absence) instaurées par leurs organisations de rattachement sur les modalités de leurs pratiques de travail nomade, informel et médiatisé. Pour ces travailleurs, leurs choix en termes de caractéristiques de ces pratiques de travail sont influencés par d'autres facteurs, tels que leurs préférences individuelles, la nature des tâches à accomplir, la charge de travail, les exigences des collègues et des clients, le déploiement d'actions collectives ou encore l'intégration très tôt des pratiques de travail distant via les TIC au sein de l'organisation.

Nous notons en complément que l'effet le plus direct des démarches à l'égard des pratiques de travail délocalisé et médiatisé concerne les modalités matérielles de ces situations : la plupart des salariés dont les entreprises ont effectivement mis à disposition des outils technologiques visant à favoriser les pratiques de travail « hors les murs » ont choisi d'avoir recours à ces outils dans le cadre de leurs pratiques professionnelles.

Il paraît difficile de pouvoir pleinement identifier dans quelle mesure les procédures internes aux organisations ont des effets sur les modalités de ces pratiques professionnelles. Le nombre d'actions très limité à l'égard des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé semble à première vue mettre en évidence un manque d'intérêt de la part des entreprises de rattachement pour ces dernières. Certains salariés, comme Mr Si, évoquent par ailleurs l'idée que ce manque de démarches pourrait être dû à une volonté des organisations de ne pas permettre un déploiement trop important du travail distant et médiatisé en leur sein. L'absence de démarches visant à développer les pratiques de travail distant via les TIC pourrait sous-entendre que les entreprises, en plus particulièrement leurs directions, n'approuveraient pas totalement le travail nomade, informel et médiatisé. Un tel constat serait alors en adéquation avec les observations relatives à la vision du travail à distance par les dirigeants d'entreprises et les instances managériales, selon lesquelles ce type de pratiques représenterait un risque de diminution de l'autorité hiérarchique, une perte de contrôle et des abus de la part des salariés (Centre d'Analyses Stratégiques, 2009 ; Morel-A-Lhuissier, 2012 ; Neveu et Triopon, 2012). Rappelons en effet que plusieurs études ont démontré que les managers et dirigeants d'entreprise considèrent le fait de ne pas voir les salariés en train de travailler physiquement dans les

entreprises comme un "congé" pour ces derniers (Centre d'Analyses Stratégiques, 2009 ; Neveu et Triopon, 2012), expliquant ainsi l'apparition de perceptions négatives à l'encontre de ces pratiques et justifiant potentiellement le manque de démarches entreprises pour favoriser ces dernières.

Le rôle du déploiement de démarches en lien avec l'approbation sociale perçue de la part des organisations envers les pratiques de travail nomade, informel et médiatisé, est par ailleurs souligné par certains salariés qui interprètent ces procédures comme occupant une fonction complémentaire de protection de leurs choix de modalités de travail (Mme M). En outre, nous avons remarqué en parallèle que plusieurs salariés, comme Mr P ou encore Mme W, admettaient que leurs organisations accepteraient très probablement de mettre en place davantage de procédures si la demande était assez forte. De plus, l'un des managers rencontrés en entretien, membre de la tétrade (Mr R), a indiqué voir un intérêt informatif important dans la mise en place de démarches visant à encourager les pratiques de travail nomade, informel et médiatisé : permettre aux salariés de mieux comprendre le fonctionnement de ces pratiques par le biais de ces actions serait une manière d'éviter ainsi les conséquences potentiellement négatives de celles-ci pour les entreprises, autrement dit les risques d'abus de la part des travailleurs.

Les résultats de notre étude qualitative apportent donc des précisions aux observations mises en avant dans les travaux antérieurs quant aux liens entre approbation sociale et modalités des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé. Ils viennent également renforcer les conclusions relatives à la culture organisationnelle et au travail distant et médiatisé, selon lesquels certains éléments seraient davantage susceptibles de provoquer un développement de ces pratiques dans les entreprises. L'analyse de nos entretiens souligne que l'autonomie, la confiance et le soutien, en se traduisant notamment par l'absence de normes de pratiques et d'usage (ou d'une réglementation) trop strictes et de démarches trop nombreuses orientant les choix des salariés vers certaines modalités plus que d'autres, constituent des facteurs d'expansion des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé au sein des organisations ayant adopté ces trois composantes identifiées de culture d'entreprise. Ces dernières impactent de façon indirecte les modalités des pratiques de travail des individus. En effet, en limitant à la fois l'encadrement trop important de ces pratiques et la multiplication de démarches et d'actions influençant les choix des individus en matière de modalités, il s'installe une certaine forme d'ambiguïté ainsi qu'observé précédemment par Offstein et Morwick (2009). Il est permis aux salariés de se sentir plus libres et indépendants et de pouvoir ainsi choisir potentiellement parmi

une plus grande variété de caractéristiques de ces pratiques professionnelles, en particulier spatiales et temporelles.

#### **IV. Conclusion : limites et apports de l'enquête qualitative**

Notre enquête est sujette à quelques limites et appelle de ce fait au déploiement de travaux complémentaires : nous pouvons effectivement discuter la généralisation de nos résultats au regard de la taille de notre échantillon et des modalités d'échantillonnage.

Si notre échantillon comporte des dyades et une tétrade, il serait intéressant de pouvoir analyser les points de vue de davantage de groupes de salariés de sorte à pouvoir capter, outre les perceptions de chacun, un plus grand nombre d'éléments de nature objective. Des groupes plus grands, avec réunion des salariés, pourraient notamment faire l'objet d'une analyse au travers de la méthodologie des *focus group* (Kohn et Christiaens, 2014) : celle-ci consiste en un entretien semi-structuré, sous la forme d'une discussion entre les membres d'un groupe de participants et supervisée par le chercheur. Les focus-group permettent, entre autres, de pouvoir faire ressortir des informations par le biais de l'interaction inter-groupes à propos des croyances et normes de ce même groupe à l'égard d'un sujet particulier. Dans ce contexte, et étant donné en outre l'importance de la confiance, de l'approbation et du soutien mise en évidence au cours de notre enquête qualitative, il serait également pertinent d'aborder les relations entre individus et de voir dans quelle mesure celles-ci peuvent éventuellement influencer sur les pratiques de travail nomade, informel et médiatisé. D'après certains auteurs comme Couratier et Miquel (2007), les petits groupes du type dyade, triade ou tétrade présentent en effet des inconvénients contrairement aux entretiens individuels (analyse en profondeur) ou aux groupes de taille plus grande (effet de la dynamique de groupe). Il s'agirait donc dans de prochaines études de privilégier potentiellement des groupes plus larges et de préférence plus homogènes, comme conseillé dans le cadre des focus-group (Haegel, 2005 ; Kohn et Christiaens, 2014). En outre, à l'instar de notre enquête quantitative, les résultats de notre étude qualitative sont transversaux, c'est-à-dire valables dans un contexte donné, à un instant T, et de ce fait relativement limités à ces conditions : le recours à des études de cas longitudinales dans le cadre de travaux futurs permettrait là aussi de pouvoir appréhender et tester la stabilité en termes d'évolution dans le temps (Musca, 2006) des effets des facteurs organisationnels identifiés sur les choix de modalités matérielles, spatiales et temporelles des salariés.

Au plan scientifique, les résultats de cette enquête par entretiens approfondis et approche croisée apportent de nouveaux éclairages quant aux travaux de la littérature portant sur la culture d'entreprise et les facteurs les plus à même d'entrer en jeu dans la configuration des pratiques de travail distant et médiatisé. Nos résultats amènent une compréhension plus précise des modalités composant ces pratiques de travail et la façon dont elles se déploient en fonction des salariés rencontrés en entretiens. Ils contribuent ainsi à enrichir les différentes conceptualisations du travail à distance effectué via les TIC (Bourhis et Landry, 2002 ; Peters et al., 2004 ; Camps , 2008 ; Messenger et Gschwind, 2016). Ils soulignent en parallèle l'importance de l'approbation sociale et du soutien de l'entourage professionnel, ayant déjà été mise en lumière dans le cas du télétravail (Centre d'Analyses Stratégiques, 2009 ; Morel-A-Lhuissier, 2012 ; Neveu et Triopon, 2012) pour les salariés concernés par les pratiques de travail nomade, informel et médiatisé. Ils confirment les effets de cette approbation et de ce soutien sur la façon dont les individus vont choisir les caractéristiques de leurs pratiques de travail et les structurer, mais aussi en démontrant que les dirigeants et managers ne tendent pas nécessairement à désapprouver ces pratiques, comme évoqué dans les travaux antérieurs.

De plus, notre étude a permis de mettre en lumière l'impact de la réglementation (normes d'usages et de pratiques) sur les choix de modalités matérielles, spatiales et temporelles des salariés. En complément, nous aurons constaté que la mise en place (ou non) de politiques incitatives (démarches et actions) vis-à-vis de ces pratiques possède des effets limités essentiellement aux modalités matérielles déployées par les salariés. La réglementation comme l'approbation sociale et les politiques incitatives ayant fait l'objet de peu de travaux de recherche en lien avec les pratiques de travail à distance via les technologies, nos conclusions viennent donc étayer les résultats déjà disponibles et les élargir aux pratiques de travail nomade, informel et médiatisé. Elles apportent également des connaissances complémentaires aux résultats de notre enquête quantitative, dans le sens où nous avons pu démontrer les effets de certains modalités des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé sur l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle des salariés, ainsi que sur le rapport à leur organisation et leur santé psychologique. De ce fait, en identifiant les facteurs organisationnels à même d'orienter la mise en œuvre des modalités de ces pratiques, il devient donc d'autant plus aisé de pouvoir prévenir les conséquences potentiellement délétères de ces dernières pour les individus. Enfin, la prise en compte des perceptions subjectives des salariés rencontrés en entretien nous a permis de distinguer d'autres sources potentielles d'influence des modalités de leurs pratiques de travail,

telles que les exigences des clients, les expériences et soutiens des collègues, ou encore la nature du métier exercé.

Pour finir, au plan pratique, l'identification des facteurs organisationnels en mesure d'influencer les modalités matérielles, spatiales et temporelles des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé, revêt un rôle essentiel dans la prévention des éventuelles conséquences délétères de ces caractéristiques pour les salariés. Cette identification apporte des éléments de réponses notamment en matière de santé psychologique au travail, et des phénomènes de workaholisme et de cyberdépendance. On sait que ces phénomènes peuvent être exacerbés par des horaires de travail au détriment des périodes de temps consacrées à la vie privée (Porter, 1996 ; Scheen, 2013 ; Dumas et Ruiller, 2014). Ils sont également soutenus par une non contractualisation des activités professionnelles, et le recours fréquent aux outils technologiques (Wyrzykowska, 2014 ; Burcoveanu, 2014 ; Li et Lin, 2019 ; Vonthron et Vayre, 2019).

En parallèle, outre le fait que des travaux aient démontré les effets salutaires de l'implication, de la reconnaissance et du sentiment d'efficacité professionnelle (Shore et al., 1995 ; Lecomte, 2004 ; Brun et Dugas, 2005 ; Hunton et Norman, 2010 ; Guy et Huber, 2014), mais aussi de l'équilibre entre les sphères de vie (McMillan et al., 2011) et de la santé psychologique des travailleurs (Légeron, 2004 ; Sardas, Dalmaso et Lefebvre, 2011 ; Le Bihan, 2013 ; Chakor, 2014) sur la performance des individus et des entreprises, nous avons constaté que plusieurs conclusions similaires avaient été présentées vis-à-vis :

- De l'approbation sociale perçue (Witmer, Bornstein et Dunham, 1971 ; Baumeister et Leary, 1995 ; Van de Ven, 2001 ; Sulla, Rollo, Cattivelli et Harrop, 2018) ;
- Des normes d'usage et de pratiques ou de la réglementation (Prairat, 2012 ; Meier, Brière et Le Roy, 2019) ;
- Et des politiques incitatives ou démarches et actions entreprises par les organisations (Bénet, 2014 ; Mugisha, Dahan et Morel, 2014 ; Donze et Burger-Helmchen, 2015), en particulier de nature financière comme la rémunération incitative (Jouber et Fakhfahk, 2013 ; Juban, Boissin, Charmettant et Renou, 2015).

En d'autres termes, les facteurs organisationnels identifiées au cours de notre enquête qualitative sont, à l'image des incidences des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé abordées au cours de l'étude quantitative, des sources de performances au travail et pour les

organisations. Dans ces conditions, il nous paraît d'autant plus primordial de pouvoir développer et transmettre davantage de connaissances sur le sujet par le biais d'études complémentaires, dans le but de donner aux différents acteurs composant les entreprises (dirigeants, managers, RH...) des informations et des solutions permettant de déployer un encadrement et un suivi précis et profitable des pratiques de travail distant et médiatisé, ainsi qu'une protection des salariés concernés par ces dernières.



# **CONCLUSION GÉNÉRALE ET PERSPECTIVES**

*Synthèse des résultats quantitatifs et qualitatifs, évolution du  
Modèle de recherche, analyse critique et perspectives*

## Introduction

Pour rappel, l'objectif de ce travail de thèse était d'interroger les pratiques de travail nomade, informel et médiatisé, sous trois angles spécifiques : les modalités matérielles, spatiales et temporelles de ces pratiques ; les facteurs d'influence organisationnel et relationnels de ces modalités ; et les conséquences de ces modalités vis-à-vis du rapport à l'organisation, de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, et de la santé des individus.

Cette conclusion de thèse est divisée en deux volets. Dans le premier, nous proposerons un dialogue entre les différentes conclusions issues des deux enquêtes et une analyse plus détaillée des interactions existant entre ces dernières dans le cadre global de notre travail de thèse.

Dans le second volet, nous aborderons les limites de notre travail de recherche, suivies de suggestions de perspectives d'approfondissement lors des travaux futurs dans le domaine. Nous terminerons enfin par un catalogue des intérêts à la fois scientifiques et pratiques de l'ensemble de ce travail de recherche.

## 1. Synthèse des résultats des enquêtes quantitative et qualitative

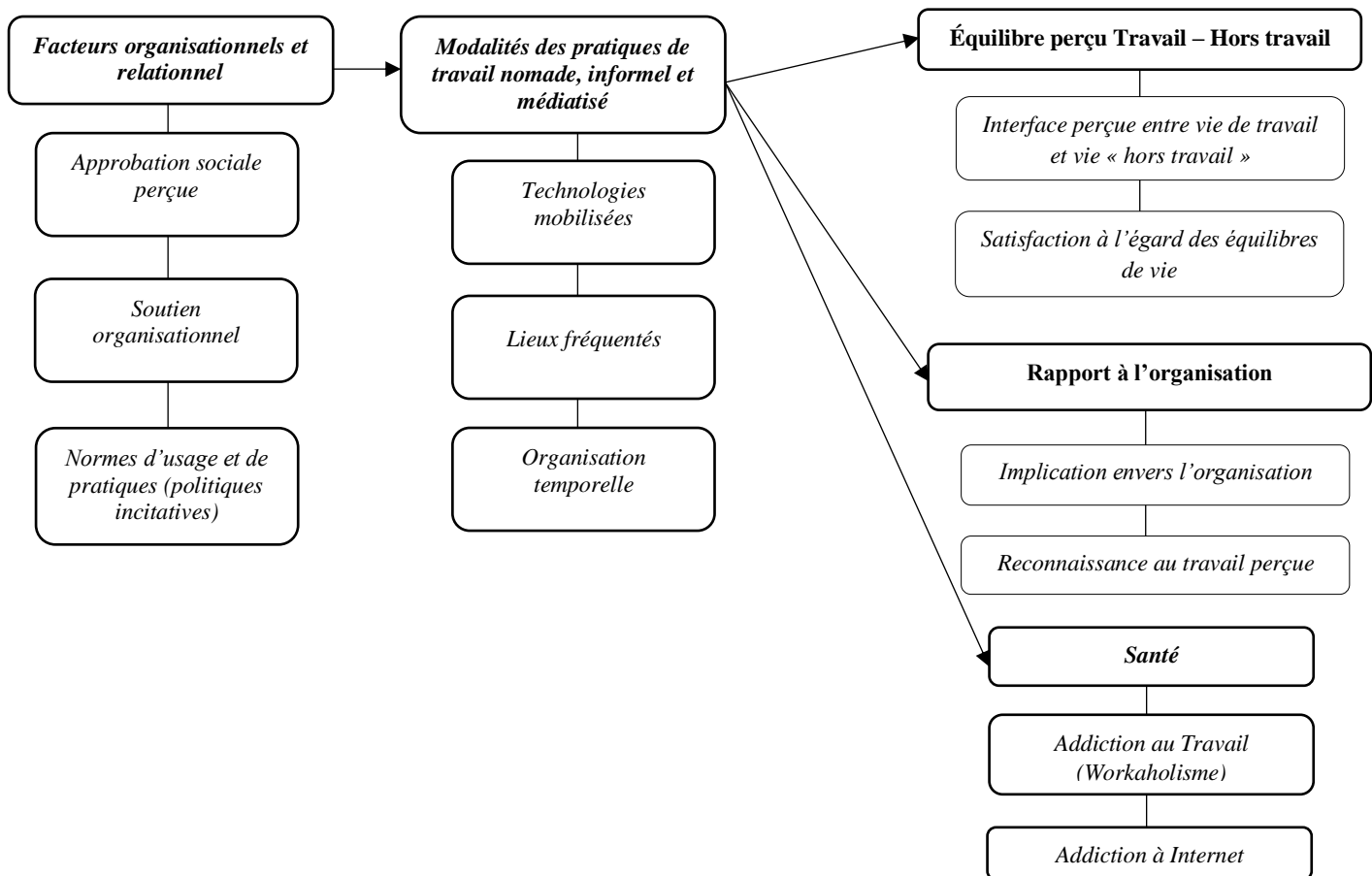
### *1.1. Rappel de la problématique et du modèle général de recherche*

Notre problématique était d'appréhender dans un premier temps, au-delà des caractéristiques de ces pratiques, la façon dont certains éléments spécifiques dans les entreprises (approbation sociale perçue par les membres de l'entourage professionnel, réglementation, démarches et actions visant à favoriser le travail distant et médiatisé) étaient en mesure de pouvoir orienter les choix des salariés en matière de modalités de ces pratiques. Nous souhaitons examiner dans un second temps les effets de ces mêmes modalités sur l'équilibre perçu entre vie de travail et vie « hors travail », sur le rapport à l'organisation ou encore sur la santé des travailleurs.

Nous avons dans ce cadre conçu un modèle général de recherche (rappelé en Figure 11) synthétisant les relations attendues et supposées entre nos variables. Nous supposons effectivement que les facteurs organisationnels décrits précédemment étaient en mesure d'impacter les modalités matérielles, spatiales et temporelles des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé, en poussant les salariés à privilégier (ou au contraire à desservir) certaines caractéristiques plutôt que d'autres. Nous avons également émis l'hypothèse que les

différentes modalités déployées par les individus dans le cadre de leurs pratiques de travail seraient à même d'avoir des effets sur le rapport à l'organisation de ces derniers (notamment sur l'implication envers l'organisation et la reconnaissance au travail perçue), le maintien de leur équilibre entre vie privée et vie professionnelle (abordé au travers de l'interface entre vie de travail et vie « hors travail » ainsi que par le biais de la satisfaction ressentie à l'encontre des équilibres de vie), mais aussi sur la santé des salariés (plus précisément sur leurs niveaux d'addiction au travail et envers les technologies).

**Figure 11.** Rappel du modèle général de recherche de notre thèse



Les trois grands aspects cités précédemment ont chacun constitué le cœur du chapitre théorique de la thèse, et ont sous-tendu la mise en place des deux enquêtes, l'une quantitative et l'autre qualitative, afin de répondre aux questionnements soulevés au fur et à mesure de notre revue de la littérature.

## *1.2. Apports de la thèse et modélisation des résultats de la thèse*

Les conclusions de nos deux enquêtes quantitative et qualitative présentent un aspect complémentaire.

Elles permettent, dans un premier temps, de confirmer l'impact des facteurs organisationnels et relationnels identifiés par notre modèle, et tout particulièrement l'approbation sociale perçue. Les questionnements relatifs aux effets de l'approbation sociale perçue vis-à-vis de ces pratiques de travail sur la mise en place de leurs modalités sont soutenus par les travaux ayant démontré la persistance d'une perception négative de la part des instances managériales et supérieures à l'encontre du travail distant et médiatisé. Ils sont aussi renforcés par des adaptations des pratiques des salariés en fonction du point de vue de leur entourage proche, et des conséquences potentielles influant sur leurs relations avec cet entourage (notamment en termes d'équilibres entre vie de travail et vie « hors travail » comme l'a démontré l'enquête quantitative). L'ensemble de ces éléments a structuré et motivé l'intégration de cette variable au sein de nos deux enquêtes, aussi bien en provenance de l'entourage personnel que professionnel.

Les résultats relatifs aux effets de cette même approbation sociale, soulignant l'importance des perceptions de l'entourage des salariés, notamment personnel, à l'égard des PT-NIM, ont largement sous-tendu et justifié le développement de notre seconde enquête qualitative dans le but d'explorer avec davantage de minutie les impacts potentiels de facteurs organisationnels tels que l'approbation sociale de l'entourage professionnel sur les modalités de ces pratiques de travail. Comme souligné plus haut, notre enquête qualitative constitue une introduction à l'exploration des effets des facteurs organisationnels et relationnels sur ces modalités, en intégrant l'approbation sociale perçue de l'entourage professionnel des salariés sur laquelle s'était penchée plus brièvement notre enquête quantitative.

S'articulant ainsi avec l'enquête quantitative dont l'objectif était l'examen des incidences des modalités des PT-NIM pour les salariés (en termes d'équilibre entre vie de travail et « vie hors travail », de rapport à l'organisation et de santé), notre enquête qualitative rend compte du rôle tenu par plusieurs facteurs organisationnels et relationnels tels que l'approbation sociale perçue ou encore les normes d'usage et de pratiques (la réglementation) dans la manifestation de certaines de ces modalités plutôt que d'autres. En particulier, les conclusions de notre enquête qualitative soulignent que l'absence de certains facteurs

organisationnels, plus particulièrement des politiques incitatives (démarches et actions entreprises vis-à-vis des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé) ainsi que de la réglementation, constituent pour les salariés une source de liberté et par conséquent de choix amplifié en matière de caractéristiques des PT-NIM.

Nous avons aussi pu constater qu'au-delà de l'intervention de facteurs personnels tel que les préférences individuelles, des éléments comme la nature de la tâche ou l'influence des clients jouent un rôle essentiel dans la structuration des modalités des pratiques de travail évoquées par les salariés.

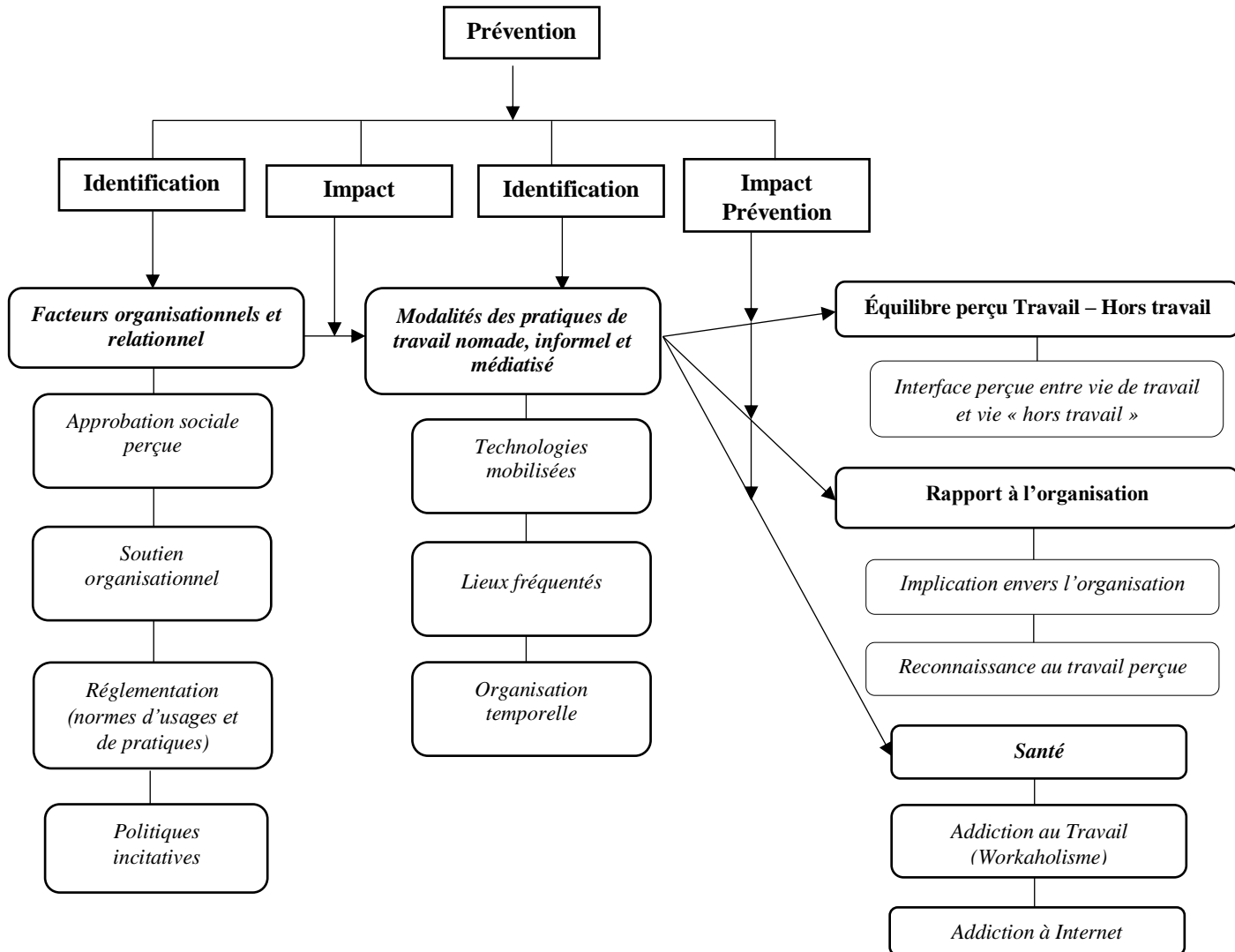
À l'issue des deux enquêtes, nous sommes donc en mesure d'identifier et de déterminer la nature des effets des facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'orienter les modalités des PT-NIM, mais également, au travers de l'enquête quantitative plus particulièrement, de distinguer les impacts de ces mêmes modalités sur l'équilibre entre vie de travail et vie « hors travail », sur le rapport à l'organisation et sur la santé des salariés. Les deux enquêtes permettent de proposer une compréhension plus affutée des conditions de travail nomade, informel et médiatisé susceptibles de les renforcer. Cette compréhension plus fine constitue un moyen de pouvoir potentiellement prévenir plus efficacement les risques éventuels des PT-NIM.

Les résultats des enquêtes ont permis de préciser les différentes relations existant (ou pas dans certains cas) entre l'organisation matérielle, spatiale et temporelle de ces pratiques et les processus entrant en jeu dans la perception de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, du rapport à l'entreprise, ou encore de la santé des individus. Ils ont fourni d'autre part des éléments d'éclairage des facteurs organisationnels et relationnels (approbation sociale perçue, réglementation, soutien organisationnel) capable d'affecter les caractéristiques des PT-NIM.

Les conclusions issues de nos deux enquêtes alimentent l'intérêt d'identifier et de comprendre les facteurs en jeu dans la mise en place des modalités des PT-NIM. En effet, en étant capable de distinguer les facteurs au sein de l'entreprise les plus à même de provoquer des variations sur les caractéristiques de ces pratiques de travail, notre objectif est de pouvoir anticiper la mise en œuvre de ces différentes modalités et de prévenir les éventuelles conséquences délétères de celles-ci confirmées par notre enquête quantitative. La dynamique

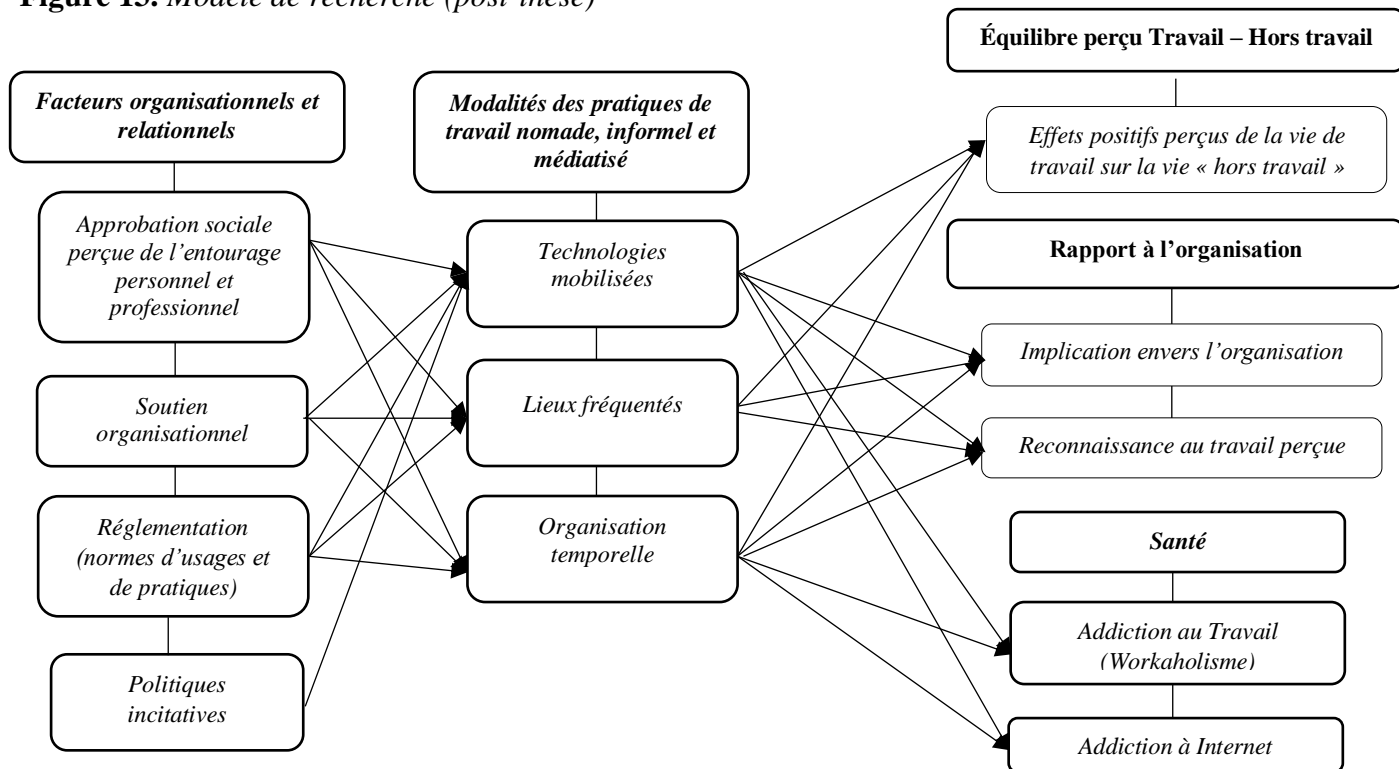
de cette relation entre nos deux enquêtes est résumée au travers du schéma suivant (voir Figure 12 ci-dessous).

**Figure 12.** *Dynamique de la relation entre les deux enquêtes quantitative et qualitative*



De même, les résultats obtenus à la suite de nos deux enquêtes nous ont permis de réviser notre modèle général de recherche, de sorte à ce que celui-ci prenne en compte les effets identifiés au cours de nos enquêtes, qu'il soit question des facteurs organisationnels et relationnels sur les modalités des PT-NIM ou de ces mêmes modalités sur les processus examinés.

**Figure 13.** *Modèle de recherche (post-thèse)*



Le nouveau modèle de recherche présenté ci-dessus tient compte des conclusions développées sur la base des résultats des enquêtes quantitatives et qualitative de notre travail de recherche. Nous y voyons dans un premier temps que les facteurs organisationnels identifiés au sein de notre revue de la littérature et examinés au cours des deux enquêtes (approbation sociale, soutien organisationnel, normes d'usages et de pratiques) affectent l'ensemble des modalités matérielles, spatiales et temporelles des PT-NIM déployées par les salariés, à l'exception des politiques incitatives. Dans un second temps, le modèle signale que ces mêmes modalités (matérielles, spatiales et temporelles) tendent bien à influencer les incidences des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé que nous avons ciblés. Nous attirons l'attention sur l'absence de certaines conséquences qui étaient attendues. Ainsi, la satisfaction à l'égard des équilibres de vie n'est pas apparue affectée par les caractéristiques des PT-NIM.

Notre modèle de recherche post-thèse établi sur la base des résultats de nos enquêtes quantitative et qualitative témoigne de la concordance entre nos conclusions et celles de plusieurs études antérieures relatives tant aux facteurs organisationnels susceptibles de faire varier les modalités des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé, qu'aux conséquences de ces dernières sur différents aspects de la vie des salariés.

Tout d'abord, l'impact de l'approbation sociale perçue à la fois de la part de l'entourage personnel des salariés, mis en avant au cours de l'enquête quantitative, mais aussi professionnel,

davantage visible par le biais de l'enquête qualitative, tend à venir confirmer les résultats des travaux ayant mis en lumière l'existence d'un lien entre approbation et travail distant via les TIC (Centre d'Analyses Stratégiques, 2009 ; Morel-A-Lhuissier, 2012 ; rapport conjoint des partenaires sociaux de mai 2017). Autrement dit, le fait que l'entourage des salariés approuvent ou non leurs pratiques de travail nomade, informel et médiatisé semble bien amener ces derniers à modifier et adapter les modalités de ces pratiques en fonction du niveau d'approbation perçue de la part de leurs proches ou des membres de leurs entreprises de rattachement. Dans le cas de l'entourage personnel, cet effet s'observe particulièrement dans le cadre de l'approbation du conjoint ou de la conjointe, mais également des membres de la famille. Cette observation vient renforcer les résultats d'études ayant mis en évidence le rôle majeur du soutien familial au domicile dans la mise en place de pratiques de travail bienfaites (Metzger et Cléach, 2004 ; Vayre et Pignault, 2014). Ce sont les collègues et les supérieurs hiérarchiques dans le cadre de l'approbation de l'entourage professionnel qui impactent davantage les choix de modalités des individus. L'analyse des entretiens au cours de notre enquête qualitative tend à confirmer cette dernière tendance et lui apporte des éléments de compréhension complémentaire. Elle précise en outre dans plusieurs cas que la désapprobation exprimée par les collègues ou les supérieurs poussent les individus à adapter leurs modalités de travail pour reproduire les conditions professionnelles présentes dans les entreprises. De plus, notre enquête qualitative pointe qu'un niveau élevé d'approbation sociale ou une absence de désapprobation à l'encontre des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé, semblent associés à un élargissement des modalités de PT-NIM spatiales et temporelles.

Nous avons par ailleurs émis l'idée, suite aux résultats de notre enquête quantitative, que la perception d'une approbation sociale de la part de leur entourage, aussi bien personnel que professionnel, apportait aux individus une impression de sécurité et de légitimité dans leurs pratiques entraînant une augmentation de leurs possibilités de choix de modalités. Les conclusions obtenues dans le cadre de notre enquête qualitative tendent à venir corroborer cette suggestion, puisque les salariés expriment effectivement la sensation d'une plus grande liberté de mouvement dès lors que leurs collègues, managers et dirigeants d'entreprise approuvent leurs pratiques de travail distant et médiatisé. Cette perception est également évoquée en lien avec l'absence de normes d'usages et de pratiques (réglementation) à l'encontre du travail distant et médiatisé au sein des entreprises. Moins ces éléments sont présents et détaillés dans les organisations, et plus il apparaît que les individus sont amenés à pouvoir faire varier les

modalités de leurs pratiques de travail nomade, informel et médiatisé, tout particulièrement les caractéristiques temporelles et spatiales.

La présence d'un soutien organisationnel se manifeste, au travers de nos entretiens, essentiellement sous la forme de prise en charge financière des outils technologiques de travail ou d'aménagements horaires entre travailleurs. En ce sens, les résultats de notre enquête qualitative rejoignent ceux des travaux ayant démontré que des cultures d'entreprises favorisant la confiance et l'autonomie des salariés étaient davantage concernées par l'apparition des pratiques de travail délocalisé via les technologies et la mise en place de modalités variées de ces situations professionnelles (Daniels et al., 2000 ; Narayanan et al., 2017). Nous avons cependant pu constater que les politiques incitatives semblaient avoir un impact relativement réduit sur la façon dont les individus organisent leurs modalités de travail, les discours étant effectivement trop hétérogènes pour établir une conclusion définitive. En revanche, le peu de démarches et d'actions mentionnées par les salariés tend à venir confirmer les conclusions portant sur les perceptions négatives du travail distant et médiatisé dans les entreprises, les dirigeants et managers ne souhaitant pas voir ces pratiques se développer par le biais de politiques incitatives (Centre d'Analyses Stratégiques, 2009).

L'examen des incidences des PT-NIM présente des résultats intéressants comparativement à ceux des travaux antérieurs. Tout d'abord, ils soutiennent les travaux ayant souligné les impacts du travail délocalisé et médiatisé sur le maintien de l'équilibre entre privée et vie professionnelle (Hilbrecht et al., 2008 ; Maruyama, 2009 ; Glass et Noonan, 2012): notre enquête quantitative atteste effectivement des risques en matière de travail en débordement liés à ces pratiques de travail, ayant été par ailleurs évoqués au cours d'études antérieures (Daniels et al., 2000 ; Bernard, 2011), tout en présentant néanmoins des résultats contradictoires à ceux des travaux ayant mis en lien l'influence du téléphone portable sur les équilibres de vie (Hislop et Axtell, 2011 ; Pauleen et al., 2015). Ils témoignent des effets de plusieurs modalités de ces pratiques (utilisation du téléphone portable, moments de travail, type de lieux de travail fréquentés) sur le rapport à l'organisation des salariés, et viennent ainsi confirmer les conclusions des études ayant effectivement démontré l'existence d'un impact du travail distant et médiatisé sur l'implication envers l'organisation (Sanchuli et al., 2014 ; de Vries et al., 2018) et la reconnaissance au travail (Dumas et Ruiller, 2014 ; Furdelle, 2017). Ces résultats permettent de repérer des modalités favorisant ou au contraire inhibant chacun des processus analysés dans le cas spécifique, et peu abordé dans la littérature, des PT-NIM. Pour finir, nos

résultats prouvent la présence d'effets de plusieurs modalités des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé sur la santé des salariés, en matière d'addiction au travail et à Internet. Les phénomènes d'addiction étudiées sont effectivement renforcés par le maintien de l'activité professionnelle par l'usage de technologies telles que l'ordinateur portable ou la tablette. Ces conclusions vont dans le sens des études réalisées sur le lien entre pratiques de travail distant et médiatisé et risques de workaholisme ou de cyberdépendance (Barnet et al., 2011 ; Li et Lin, 2019 ; Vayre et Vonthron, 2019).

## **2. Limites, pistes d'approfondissements, et intérêts scientifiques et pratiques**

Les apports de nos deux enquêtes de thèse sont autant de nouvelles connaissances à considérer afin de mieux appréhender la façon dont les pratiques de travail nomade, informel et médiatisé, peuvent jouer un rôle sur la santé, le rapport à l'entreprise ou encore le maintien de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle des salariés. Nos résultats ont également apporté de nouveaux éléments de compréhension concernant les facteurs organisationnels susceptibles d'entraîner des variations dans la mise en place des modalités de ces pratiques de travail par les individus. Toutefois, de par les choix méthodologiques et théoriques effectués tout au long de ce travail de recherche, celui-ci présente des limites encourageant à la poursuite des études dans le domaine et aux changements de paramètres visant à améliorer le modèle général de recherche construit et examiné tout au long de cette thèse.

En premier lieu, les tailles respectives de nos deux échantillons d'enquêtes de même que nos méthodes d'échantillonnage peuvent être questionnées en lien avec la généralisation de nos résultats. Les cadres constituent effectivement une catégorie socio-professionnelle surreprésentée au sein de nos échantillons, et s'ils sont amenés à déployer plus fréquemment que les autres des pratiques de travail distant et médiatisé (Centre d'Analyses Stratégiques, 2009 ; Lasfargue et Fauconnier, 2018), il paraît néanmoins pertinent d'observer comment notre modèle général de recherche pourrait s'appliquer à d'autres catégories de travailleurs, en particulier sachant que toutes les catégories ne possèdent pas les mêmes rythmes de travail ou encore les mêmes exigences professionnelles. Ces derniers facteurs ont d'ailleurs été cités par des participants à notre enquête qualitative comme intervenant dans la mise en place des pratiques de travail délocalisé et médiatisé.

Ce travail de thèse réunit une méthodologie quantitative par questionnaire auto-complété et une méthodologie qualitative par entretiens approfondis qui croise différents statuts professionnels. Comme nous l'aurons vu, le choix de ces techniques de recueil de données peut constituer une limite dans le sens où d'autres pistes de recherche peuvent être considérées afin de mettre à l'épreuve notre modèle général de recherche. Nos résultats étant transversaux, c'est-à-dire valables dans un contexte donné, à un instant T, et de ce fait relativement limités à ces conditions, le déploiement futur d'études longitudinales pourrait être envisagé, notamment par journaux de bord (Fernandez et Marraud, 2012), permettant ainsi d'explorer l'évolution dans le temps des perceptions des individus et de leurs ressentis dans le cadre des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé. Le recours à la méthode des *focus-group* est également envisageable (Kohn et Christiaens, 2014), afin d'aborder les relations entre salariés et le rôle joué par ces dernières dans le déploiement des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé. D'après certains auteurs comme Couratier et Miquel (2007), les petits groupes du type dyade, triade ou tétrade présentent des inconvénients contrairement aux entretiens individuels (analyse en profondeur) ou aux groupes de taille plus grande (effet de la dynamique de groupe). Il s'agirait donc dans de prochaines études de privilégier potentiellement des groupes plus larges comme conseillé dans le cadre des *focus-group* (Haegel, 2005 ; Kohn et Christiaens, 2014). Ces groupes pourraient ainsi réunir des catégories socioprofessionnelles spécifiques (par exemple, des managers venant d'organisations différentes), ou encore des dirigeants, managers et travailleurs issus d'une même entreprise. La mise en place de ces *focus-group* permettrait d'identifier les perceptions liées à une fonction ou un statut particulier, mais aussi d'examiner la manière dont se croisent et se confrontent les perceptions de salariés appartenant à une même organisation.

Nos échantillons ayant de plus souligné la présence d'autres catégories socio-professionnelles que les cadres, la mise en place de travaux comparatifs visant à « *dégager des régularités sociales* » (de Verdalle, Vigour et Le Bianic, 2012) pourrait représenter une approche intéressante des situations et des perceptions des pratiques de travail distant et médiatisé entre catégories de salariés. Ces méthodes pourraient par ailleurs s'appliquer à d'autres variables indépendantes traitées (ou non) au cours de ce travail de recherche. Nous avons entre autre mis en lumière au cours de notre revue de la littérature le rôle de l'âge mais également du genre sur l'adoption et la structuration des modalités des pratiques de travail distant et médiatisé (Centre d'Analyses Stratégiques, 2009 ; The Dieringer et World et Work, 2011 ; Giménez-Nadal, Molina et Velilla, 2018 ; Lasfargue et Fauconnier, 2018).

Enfin, l'analyse d'incidences supplémentaires des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé pourrait être envisagée pour les travaux à venir. Outre le maintien et la qualité des relations sociales au travail (Bobillier-Chaumont, 2003 ; Taskin et Devos, 2005 ; Hannif, Cox et Fernando, 2014 ; Bernard, 2011), il pourrait être ainsi pertinent d'analyser les effets des modalités de ces pratiques sur les niveaux de stress et d'épuisement professionnel ressentis par les individus, ces derniers étant effectivement beaucoup plus isolés que leurs collègues face aux problématiques du travail (Ollivier, 2017). Des éléments tels que l'intégration perçue du rôle professionnel, ayant fait l'objet de très peu d'études en lien avec les pratiques de travail distant et médiatisé (Fortin et Parent, 2004), ou encore la notion de job-crafting et d'efficacité professionnelle de par l'importance de l'autonomie dans le travail des salariés concernés par ces pratiques (Tims, Bakker et Derks, 2012) méritent aussi attention. L'ajout progressif de telles dimensions contribuerait ainsi à fortifier et perfectionner notre modèle de recherche en vue d'une compréhension toujours plus optimale des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé, et dans un souci de prévention de leurs éventuelles conséquences néfastes.

Les limites de notre travail de thèse nous poussent par ailleurs à envisager des ouvertures de notre sujet de recherche vers des modélisations potentiellement plus larges, dont l'étendue et la prise en compte d'un nombre plus importants de variables serait à même d'améliorer notre compréhension des processus et des conséquences à l'œuvre dans l'ajustement des salariés aux pratiques de travail nomade, informel et médiatisé, mais aussi plus largement aux situations de travail délocalisé via les TIC. Les résultats de notre enquête qualitative faisaient notamment mention à plusieurs reprises de l'impact des exigences des clients sur l'organisation des modalités de ces pratiques par les salariés. La prise en compte de cet état de fait n'est cependant pas surprenant car, ainsi que nous l'évoquions au cours de notre introduction de thèse, les transformations du contexte professionnel et plus spécifiquement des modes d'organisation au cours des dernières années se sont notamment traduites par le développement d'une plus grande flexibilité dans le travail, visant à adapter plus efficacement l'offre à la demande (Louche, 2018). En d'autres termes, les entreprises cherchent désormais à satisfaire leurs clients de façon plus optimale, et une plus grande réactivité aux demandes des clients est attendue.

Les clients constituent à la fois la source de revenus et d'existence des organisations, et dans ces conditions, il apparaît compréhensible que leur volonté puisse devenir « toute puissante », au point de les qualifier parfois de « *consommateurs rois* » (Dujarier, 2014). De plus, il a été démontré que la relation client était devenue une priorité pour les entreprises, de par

l'apparition d'un « *environnement de plus en plus ouvert, concurrentiel et difficile* » (Dubois, 2015, p. 87). La généralisation des technologies dans les organisations, et notamment des TIC, a renforcé ce phénomène : si elles ont donné des accès plus faciles aux clients par le biais d'internet, elles ont également rendu la concurrence entre les entreprises beaucoup plus rude (Dubois, 2015). Par conséquent, l'introduction des pratiques de travail distant et médiatisé au sein des organisations peut constituer une manière pour celles-ci de favoriser le développement d'une relation client solide en proposant une adaptation de l'organisation de travail des salariés aux demandes des clients. Il n'est donc pas anodin de retrouver dans les discours des individus rencontrés en entretiens la présence de cet élément en tant que facteur d'influence des modalités des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé. Dans ces conditions, il pourrait être intéressant à l'avenir de mettre en place des travaux visant à approfondir cette piste de recherche dans le cadre des situations de travail distant et médiatisé.

Nous avons vu que nos enquêtes étaient tout particulièrement centrées sur la catégorie socio-professionnelle des cadres. De manière générale, nos deux enquêtes abordent un nombre limité de données sociodémographiques mais également des caractéristiques des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé, qui pourrait éventuellement être étendu dans des études futures. Le secteur des services est particulièrement présent au sein de nos échantillons, de prochains travaux pourraient chercher à se concentrer sur d'autres secteurs d'activité au sein desquels des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé, ou plus généralement des situations de travail délocalisé via les TIC sont implantées. Les secteurs de l'éducation ou encore de l'administration pourraient ainsi être ciblés, de par le recours fréquent aux technologies pour la réalisation des tâches (Lau, 2004). En outre, le taux élevé de salariés du secteur privé est plus au sein de nos échantillons, or des études ont souligné une croissance certes lente, mais constante, du travail distant et médiatisé dans le secteur public (Turbé-Suetens, 2011), et les effets de facteurs organisationnels spécifiques pourraient y être examinés.

Des perspectives complémentaires de recherche pourraient aussi être envisagées en lien avec la centralité au travail et les pratiques de travail indépendant. Nous avons vu que la diminution de la centralité du travail observée ces dernières années suites aux changements intervenus dans le contexte professionnel, était liée à la propagation des pratiques de travail distant et médiatisé. Elle est associée notamment à la hausse de l'autonomie des salariés, particulièrement évoquée dans le cadre de ces situations de travail (Hunton et Norman, 2010 ; Onder, 2016 ; de Vries et al., 2018). Cette augmentation de l'autonomie au travail constitue l'un

des facteurs de décroissance de la centralité (Louche, 2018). Il pourrait ainsi être pertinent de développer des modèles de recherche selon deux axes possibles, soit interrogeant les effets des caractéristiques des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé sur le niveau de centralité au travail ressenti par les salariés, ou bien intégrant une mesure de la centralité en tant que facteur d'influence potentiel des caractéristiques de ces pratiques, à l'image de l'approbation sociale perçue ou encore des normes d'usages et de pratiques.

En 2001, Rey écrit que « *la Cour de Cassation considérait, au début du siècle, comme travailleur indépendant « le travailleur à domicile qui exerce son activité en dehors de la surveillance stricte et visible d'une hiérarchie, selon un horaire qu'il détermine et avec son propre outillage* » (p. 181). Si la distinction a ensuite été établie plus clairement entre pratiques de travail distant à domicile et travailleurs indépendants (Rey, 2001), nous tenons cependant à faire remarquer que cette première définition semble relativement proche de celle des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé que nous avons formulé au cours de notre premier chapitre théorique. Tout d'abord, le travail indépendant était considéré comme pouvant être effectué à domicile, et le domicile constitue l'un des espaces de travail envisageables dans le cadre d'une pratique de travail nomade, informel et médiatisé. Dans un second temps, la définition ajoute qu'il s'agit d'une activité « *en dehors de la surveillance stricte et visible d'une hiérarchie* », sous-entendant que la situation de travail peut être informelle (autrement dit non régulée par la hiérarchie via un contrat de travail) et/ou effectuée en débordement (durant des horaires ne permettant pas à la hiérarchie de surveiller le travail des individus).

Nous remarquons que les travailleurs indépendants peuvent choisir leurs horaires et leur matériel de travail, ce qui se retrouve dans les pratiques de travail nomade, informel et médiatisé. La différence principale réside effectivement dans le statut de rattachement à l'entreprise : le travailleur indépendant n'est lié à aucune organisation en particulier, ces dernières étant davantage des clientes qui ne fixent pas ses procédés de travail comme une entreprise pourrait autrement le faire avec ses salariés par le biais du contrat de travail (Rey, 2001). La proximité des situations de travail est renforcée par d'autres travaux plus récents, comme ceux de Pontier (2014) qui soulignent que le télétravail (travail distant et médiatisé formel) peut être salarié ou indépendant. En outre, les lois relatives à la création du statut d'autoentrepreneur en août 2008 (Algava, Cavalin et Célérier, 2012), leurs liens avec le recours aux technologies dans le cadre de l'activité professionnelle (Tremblay et Gasse, 2016) et leur augmentation de manière générale (Baumann, Monchatre et Zune, 2016) tendent à venir

renforcer l'intérêt de travaux approfondis portant sur la compréhension et l'étude de ces situations de travail. Notre travail de recherche a démontré l'importance des facteurs organisationnels en lien avec l'implémentation du travail distant et médiatisé : il pourrait être intéressant de mettre en place davantage d'études focalisées sur le rôle des facteurs relationnels, soit les perceptions de l'entourage personnel et professionnel, dont nous avons pu voir qu'ils sont en mesure d'influencer la manière dont les travailleurs choisissent de mettre en œuvre des PT-NIM.

Pour conclure, en dépit des limites évoquées précédemment et des perspectives de recherche soutenant la pertinence d'études futures dans le domaine, l'ensemble des résultats obtenus au cours de ce travail de thèse présente des intérêts tant scientifiques que pratiques non négligeables.

En premier lieu, ils permettent d'étayer les recherches déjà existantes concernant les pratiques de travail distant et médiatisé. Pour rappel, les travaux tendaient effectivement à se concentrer sur le télétravail formel, tout particulièrement réalisé au domicile, ou encore sur les usages des technologies dans le cadre professionnel. Les études consacrées aux pratiques de travail nomade ou non contractualisées demeurent très peu nombreuses, et nous ne disposons ainsi que de connaissances encore relativement réduites visant à définir ces situations de travail, mais également à examiner leurs effets sur différents aspects de la vie des salariés et des entreprises ainsi que les éléments susceptibles d'en influencer la mise en œuvre.

En outre, l'analyse des conséquences des pratiques de travail délocalisé et médiatisé portait pour la grande majorité sur le maintien de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, la fragmentation des collectifs ou encore l'exposition aux risques d'épuisement professionnel. La mise à l'épreuve de notre modèle de recherche au travers des enquêtes quantitatives et qualitatives constituant ce travail de thèse nous a donc permis de pouvoir proposer une caractérisation plus détaillée et précise des modalités déployées par les individus dans le cadre de leurs pratiques de travail nomade, informel et médiatisé, en identifiant les technologies, lieux et temporalités de travail favorisées par les salariés. Sur le plan scientifique, les conclusions de notre première enquête quantitative viennent compléter les conceptualisations du travail à distance proposées par Bourhis et Landry (2002), Peters, Tjidens et Wetzels (2004), Camps (2008), ou encore plus récemment Messenger et Gschwind (2016). En testant en parallèle la relation entre approbation sociale perçue de l'entourage personnel et professionnel des travailleurs, elle permet de rendre compte de l'influence des proches des

travailleurs sur leurs pratiques de travail et les formes prises par cette dernière, et par extension ses conséquences, que les modalités des situations de travail sont amenées à faire varier. Cette enquête a notamment démontré les effets du travail médiatisé, réalisé en des lieux et des temporalités multiples, de façon non reconnue par l'employeur, sur divers aspects de la vie des travailleurs. Tout en confirmant les conclusions émises par les travaux ayant associé travail à distance et les processus examinés par ce travail de recherche, cette enquête replace également ces derniers dans le cas spécifique du travail nomade, informel et médiatisé.

D'un point de vue pratique, la non-contractualisation des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé, et le fait que ces situations soient par conséquent non régulées et non accompagnées par les entreprises, pose d'autant plus la question de ces conséquences et de leur gestion par les salariés au quotidien, notamment en ce qui concerne les problématiques liées à l'équilibre entre vie « de travail » et vie « hors travail », et les risques identifiés pour la santé des salariés en situation de travail à distance (addictions, troubles musculo-squelettiques, stress...). S'il a été démontré que l'implication (Shore et al., 1995 ; Hunton et Norman, 2010), la reconnaissance (Brun et Dugas, 2005) et le sentiment d'efficacité (Lecomte, 2004 ; Guy et Huber, 2014) étaient des facteurs de performance au travail et de l'entreprise en général, il en va de même de la santé et du bien-être des travailleurs (Légeron, 2004 ; Sardas, Dalmasso et Lefebvre, 2011 ; Le Bihan, 2013 ; Chakor, 2014), ainsi que du respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle (McMillan, Morris et Atchley, 2011). Déterminer les modalités des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé pouvant potentiellement provoquer des variations de ces différents phénomènes vise donc à identifier, au-delà d'une dynamique de relations entre variables comme évoqué précédemment, quelles caractéristiques de ces pratiques de travail seraient les plus propices au développement d'une performance des salariés (et par extension des entreprises) accrue. La reconnaissance des facteurs organisationnels impactant ces modalités poursuit un objectif similaire. En conséquence, les résultats de notre travail de thèse, en produisant et en diffusant de nouvelles connaissances, viennent fournir des clés de compréhension à l'ensemble des acteurs au sein des organisations (dirigeants, managers, RH) pouvant être impliqués dans la mise en place de ces situations de travail. Ces résultats sont susceptibles de leur permettre de développer des dispositifs d'accompagnement de même que des modes spécifiques de managements et des pratiques professionnelles dont le déploiement contribuerait à favoriser une mise en œuvre réussie des formes de travail délocalisé et médiatisé (St Onge et al., 2000 ; Golden et al., 2008 ; Montreuil et Lippel, 2003 ; Taskin, 2010), dans le

sens où les impacts délétères de ces dernières pour les individus et les organisations seraient pris en considération.

Nous avons vu que plusieurs travaux ont démontré les effets salutaires de l'équilibre entre les sphères de vie, l'implication, la reconnaissance mais aussi la santé des travailleurs sur la performance des individus et des entreprises. Des conclusions similaires ont été présentées vis-à-vis de l'approbation sociale perçue (Witmer, Bornstein et Dunham, 1971 ; Baumeister et Leary, 1995 ; Van de Ven, 2001 ; Sulla, Rollo, Cattivelli et Harrop, 2018), ainsi que de la réglementation (Prairat, 2012 ; Meier, Brière et Le Roy, 2019) et des politiques incitatives (Bénet, 2014 ; Mugisha, Dahan et Morel, 2014 ; Donze et Burger-Helmchen, 2015). En particulier, Joubert et Fakhfakh, (2013) et Juban et al., (2015) ont souligné les effets bénéfiques de démarches spécifiques comme la rémunération incitative. Les facteurs organisationnels identifiés au cours de notre enquête qualitative sont, à l'image des incidences des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé abordées au cours de l'enquête quantitative, des sources de performances au travail et pour les organisations.

Nos observations viennent renforcer la nécessité de continuer à produire et à diffuser des connaissances dans le domaine afin de donner aux managers, aux dirigeants, et de manière plus large à l'ensemble des acteurs au sein des organisations, des clés et des moyens pour accompagner la mise en œuvre de ces formes particulière de travail médiatisé et délocalisé, tout en protégeant les salariés des risques potentiels (St Onge, 2000 ; Golden et al., 2008 ; Montreuil et Lippel, 2003 ; Taskin, 2010). Il pourrait être intéressant et pertinent de diffuser au sein des entreprises les conclusions de ce travail en ayant pour objectif de limiter les conséquences délétères des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé pour les salariés. D'autant plus que la situation mondiale récente liée à la crise sanitaire du coronavirus a provoqué une hausse du travail délocalisé via les TIC afin de limiter les difficultés économiques (Frimousse et Peretti, 2020). Ainsi pourraient être mises en place des démarches visant à ouvrir les possibilités aux individus de fréquentation de lieux de travail autre que des espaces dédiés à l'activité professionnelles, en leur proposant d'autres types de localisations, et en construisant un encadrement préservant leurs libertés de choix, ce qui leur laisseraient l'opportunité de pouvoir travailler de façon délocalisée via les TIC durant des périodes appartenant aussi bien de façon traditionnelle à la vie de travail qu'à la vie hors travail.

Enfin, le développement d'un droit à la déconnexion élargi (Schott, 2019) pourrait éventuellement être envisagé afin de réduire les usages des technologies facteurs de risque

d'addiction à Internet. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017 en France, les entreprises doivent en effet mettre en place des instruments permettant de réguler l'usage des technologies dans le cadre professionnel. Comme nous l'avons vu, l'extension des usages des TIC au travail a entraîné une fragilisation des frontières entre vie privée et vie professionnelle, amenant les salariés à être connectés et joignable de façon permanente : une enquête de l'Orse (Observatoire sur la Responsabilité Sociale des Entreprises) datant de 2011 notait que 38 % des salariés recevaient plus de 100 mails par jour, et 65 % vérifiaient leurs mails toutes les cinq minutes (Motte, Larabi et Boutet, 2018). Jauréguiberry (2014) mentionne l'existence d'un impératif de connexion qui suit deux logiques : celle de l'intégration et de l'appartenance sociale, et celle de l'efficacité et de la performance. En 2012, Bobillier-Chaumon décrivait la connexion permanente comme étant devenue une « règle implicite de travail » (p. 118). Jauréguiberry confirme ce constat en signalant que la connexion immédiate et systématique est devenue la norme, et que le désir de déconnexion se place comme une réponse à cette sursollicitation numérique (Jauréguiberry, 2014, 2018). D'autres études ont montré que les TIC, par leurs fonctions et leurs caractéristiques (sonnerie du téléphone, voyant lumineux, notifications) tendaient à capter l'attention des utilisateurs et à les inviter à déployer des comportements multitâches (Licoppe, 2009 ; Felio, 2015). Ces éléments conduisent par la suite au morcellement de l'activité et à la volonté de retrouver la maîtrise de la connexion, notamment par le biais du droit à la déconnexion (Gonzalez et Mark, 2005 ; Wajcman et Rose, 2011 ; Felio, 2015). Le recours aux TIC dans le cadre des PT-NIM et les conclusions de notre travail de recherche quant aux multiples effets de ces pratiques encouragent le déploiement de travaux dans le domaine afin de proposer des formes d'accompagnements des entreprises dans la mise en place du droit à la déconnexion.



## **RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES**

## A.

Aczel, B., Kovacs, M., van der Lippe, T., et Szaszi, B. (2021). Researchers working from home: Benefits and challenges. *PLOS One*, 16(3). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0249127>

Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT). (2016). *10 questions sur la qualité de vie au travail*. <https://www.anact.fr/sites/anact/files/10questions-sur-la-qualite-de-vie-au-travail-2016.pdf>

Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT). (2016). *Comment salariés et dirigeants français perçoivent-ils les effets du numérique sur les conditions de travail ?* <https://www.anact.fr/comment-salaries-et-dirigeants-francais-percoivent-les-effets-du-numeriquesur-les-conditions-de>

Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT). (2017). *10 questions sur la reconnaissance au travail*. [https://www.anact.fr/sites/anact/files/10qs\\_reco-travail\\_complet\\_bd.pdf](https://www.anact.fr/sites/anact/files/10qs_reco-travail_complet_bd.pdf)

Aghion, P. et Tirole, J. (1997). Formal and Real Authority in Organizations. *The Journal of Political Economy*, 105(1), 1-29. <https://doi.org/10.1086/262063>

Aguilera, A., Lethiais, V., Rallet, A. et Proulhac, L. (2016). Le télétravail, un objet sans désir ?. *Revue d'Économie Régionale et Urbaine*, 1, 245-266. <https://doi.org/10.3917/reru.161.0245>

Alexandre-Bailly, F. (2001). *L'autonomie des individus dans l'entreprise : essai de conceptualisation et regard sur les pratiques* [thèse de doctorat, École des Hautes Études Commerciales]. Pastel. <https://pastel.archives-ouvertes.fr/pastel-00918740/document>

Algava, É., Cavalin, C., et Célérier, S. (2012). La singulière bonne santé des indépendants. *Travail et emploi*, 4(132), 5-20. <https://doi.org/10.4000/travailemploi.5806>

Algrari, A. (2017). The Influences of Telecommuting on Teleworkers Skills. *IOSR Journal of Computer Engineering*, 19(2), 45-48.

Allen, N. et Meyer J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organisation. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18. <http://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>

Allen, N. et Meyer, J. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization : An examination of the construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252-276. <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.1996.0043>

Allen, D., Shore, L. et Griffeth, R. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of management*, 29(1), 99-118. <https://doi.org/10.1177/014920630302900107>

Allen, T., Herst, D., Bruck, C., et Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278–308. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>

Alvaga, E. et Vinck, L. (2015). Autonomie dans le travail (publication n°16). *DARES Stat.* [https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/dares\\_synthese\\_stat\\_no26\\_autonomie.pdf](https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/dares_synthese_stat_no26_autonomie.pdf)

Amossé, T. et Delteil, V. (2004). L'identité professionnelle des cadres en question. *Travail et Emploi*, (99), 63-79.

Andonova, Y. et Vacher, B. (2009). Visibilité et reconnaissance de l'individu au travail. *Communication et organisation*, (36), 136-147. <https://doi.org/10.4000/communicationorganisation.970>

Andonova, Y. (2016). Éloge de l'indisponibilité numérique au travail. *Les enjeux de l'information et de la communication*, (17), 37-48.

Approuver. (s.d.). Dans *Dictionnaire Larousse en ligne*. <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/approuver/4782#:~:text=Donner%20raison%20%C3%A0%20quelqu'un,d'avoir%20r%C3%A9sist%C3%A9%20aux%20menaces.etttext=2.,la%20vente%20d'une%20propri%C3%A9t%C3%A9>

Arendt, H. (1983). *Condition de l'homme moderne* (traduit par G. Fradier). Pocket.

Arvola, R., et Kristjuhan, Ü. (2015). Workload and health of older academic personnel using telework. *Agronomy Research*, 13(3), 741-749.

Askénazy, P., et Gianella, C. (2000). Le paradoxe de productivité : les changements organisationnels, facteur complémentaire à l'informatisation. *Économie et Statistique*, (339-340), 219-241.

Atkinson, C. (1994). Continuous improvement: The ingredients of change. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 6(1), 6-8. <https://doi.org/10.1108/09596119410052017>

## **B.**

Bagge, J., de Lafond, J., Houzé, V., Sanouillet, et D. et Saulnier, F. (2012). Demain, tous Nomades ! Publications Advance. <https://zevillage.net/wp-content/uploads/2016/10/Demain-tous-nomades-Etude-Advance-JLL-2012.pdf>

Bailey, D., et Kurland, N. (2002). A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 383-400. <https://doi.org/10.1002/job.144>

Bakker, A., et Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>

Ballarin, L., et Beliën, M. (1995). Travail à domicile et télétravail : questions et définitions. *Revue du Travail*, 20, 8-13.

- Baltina, I. (2012). *Overview on European policies on Telework*. Riga Technical University. [https://www.micropol-interreg.eu/IMG/pdf/Overview on European policies on TELEWORK final.pdf](https://www.micropol-interreg.eu/IMG/pdf/Overview_on_European_policies_on_TELEWORK_final.pdf)
- Barnett, K., Spoehr, J., Moretti, C., Gregory, T., et Chiveralls, K. (2011). Technology at work - Stress, Work and Technology across the Lifecycle. *Australian Institute for Social Research*. [https://digital.library.adelaide.edu.au/dspace/bitstream/2440/122980/1/Barnett Technology P 2011.pdf](https://digital.library.adelaide.edu.au/dspace/bitstream/2440/122980/1/Barnett_Technology_P_2011.pdf)
- Baruch, Y. (2000). Teleworking: benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers. *New Technology, Work and Employment*, 15(1), 34-49. <https://doi.org/10.1111/1468-005X.00063>
- Baruch, Y., et Nicholson, N. (1997). Home, Sweet Hork: Requirements for Effective Home Working. *Journal of General Management*, 23(2), 15-30. <https://doi.org/10.1177/030630709702300202>
- Baumann, E., Monchatre, S., et Zune, M. (2016). Aux marges de l'emploi : un renouveau de la dynamique salariale ? *Revue Française de Socio-Économie*, 2(17), 13-19. <https://doi.org/10.3917/rfse.017.0013>
- Baumeister, R. (1989). Motives and costs of self-presentation in organizations. Dans R. Giacalone et P. Rosenfeld (dir.), *Impression management in the organization* (pp. 57–71). Erlbaum.
- Baumeister, R., et Leary, M. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497-529. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.3.497>
- Bénet, N. (2014). *Mesure de la performance, système d'incitation et assignation des droits décisionnels : une analyse de la performance sous le prisme du design organisationnel. Le cas du secteur hôtelier en région PACA* [thèse de doctorat, Université Nice Sophia Antipolis]. HAL. <https://hal.archives-ouvertes.fr/tel-01114208/document>
- Bentein, K., Stinglhamber, F., et Vanderberghe, C. (2000). L'engagement des salariés dans le travail. *Revue québécoise de psychologie*, 21(3), 133-157.
- Beque, M., Kingsada, A., et Mauroux, A. (2019). *Organisation du temps de travail* (publication n°25). DARES Synthèse Stat'. [https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dares\\_synthese\\_stat\\_organisation du temps de travail.pdf](https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dares_synthese_stat_organisation_du_temps_de_travail.pdf)
- Bernard, D. (2011). *Nomadisme au travail : quels risques professionnels ?* [mémoire de maîtrise, CESI Saint-Nazaire]. <https://docplayer.fr/1281262-These-professionnelle-nomadisme-au-travail-quels-risques-professionnels.html>
- Bhat, C., et Papouri, Y. (2003). On modeling choice and frequency of home-based telecommuting. *Transportation Research Record*, (1585), 55–60. <https://doi.org/10.3141/1858-08>

Bigi, M. (2016). *Reconnaissance et organisation du travail : perspectives françaises et européennes* [thèse de doctorat, Conservatoire National des Arts et des Métiers]. <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01470434/document>

Bobillier-Chaumon, M.-E. (2003). Évolutions techniques et mutations du travail : émergence de nouveaux modèles d'activité. *Le travail humain*, 2 (66), 161-192. <https://doi.org/10.3917/th.662.0161>

Bobillier Chaumon, M.-E., Brangier E. et Fadier, E. (2014). Usage des technologies de l'information et de la communication et bien-être au travail. *EMC - Pathologie professionnelle et de l'environnement*, 9(3), 1-9.

Bobillier-Chaumon, M.-E., Cuvillier, B., Sarnin, P., et Body-Bekkadja, S. (2015). *Pour un usage responsable des TIC : Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) et conditions de travail des cadres*. Eurocadres. <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01429063/document>

Bobillier-Chaumon, M.-E. (2012). Nomadisme et dépendance. Des pratiques professionnelles reconfigurées. *Revue CFDT Cadres*, (448), 7-16. <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01561821/document>

Bobillier-Chaumon, M.-E. (2011). L'impact des Technologies de communication sur le métier de cadre. GRePS/APEC. <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01561825/document>

Boboc, A., Dhaleine L., et Mallard A. (2006). Travailler, se déplacer et communiquer : premiers résultats d'enquête. *Réseaux*, 24(140), 133-158.

Bonnard, F., Habrat, A., et Jarry, N. (2014). *Le sentiment d'appartenance dans les équipes à distance : quel rôle du management ? [mémoire de maîtrise, Université Paris Dauphine]*. MBA RH Dauphine. [https://mba-rh.dauphine.fr/fileadmin/mediatheque/site/mba\\_rh/pdf/Travaux\\_anciens/Memoire MBA MR H Le sentiment d appartenance dans les EAD quel role du management.pdf](https://mba-rh.dauphine.fr/fileadmin/mediatheque/site/mba_rh/pdf/Travaux_anciens/Memoire_MBA_MR_H_Le_sentiment_d_appartenance_dans_les_EAD_quel_role_du_management.pdf)

Bosche, M.. (1984). *Corporate culture : la culture sans histoire*. *Revue Française de Gestion*, (47-18), 29-38.

Bourhis, A., Gilbert, M. et Audet, M. (2001). Les enjeux organisationnels du télétravail au Québec.

Rapport de recherche soumis au Centre francophone d'informatisation des organisations (CEFRIO) dans le cadre du projet de recherche « Télétravail : concilier performance et qualité de vie ». CEFRIO. <https://cefrio.qc.ca/media/1812/enjeux-organisationnels-teletravail-quebec.pdf>

Bourhis, A., et Landry, G. (2002). Pratiques de gestion des ressources humaines et stratégies de télétravail. CEFRIO. <https://www.agrh.fr/assets/actes/2002bourhis-landry017.pdf>

Brillet, F., Coutelle, P., et Hulin, A. (2012). *Comprendre le processus d'évaluation des modes de reconnaissance : L'impact de la justice perçue* [communication orale]. 23<sup>ème</sup> Congrès de l'AGRH, Nancy, France.

Brophy, J. (2006). History of research on classroom management. Dans C. Evertson et C. Weinstein (dir.), *Handbook of classroom management: Research, practice and contemporary issues* (pp. 3–15). Lawrence Erlbaum Associates.

Brophy, J. (1983). Classroom organization and management. *The Elementary School Journal*, 83, 265-85. <http://dx.doi.org/10.1086/461318>

Brown, B. et O'Hara, K. (2003). Place as a Practical Concern of Mobile Workers. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 35(9), 1566-1587. <https://doi.org/10.1068/a34231>

Brun, J.P., et Dugas, N. (2005). La reconnaissance au travail : analyse d'un concept riche de sens. *Gestion*, 30(2), 79-88. <https://doi.org/10.3917/riges.302.0079>

Bryman, A. (2006). Integrating quantitative and qualitative research: how is it done?. *Qualitative Research*, 6(1), 97–113. <https://doi.org/10.1177/1468794106058877>

Burke, R. (1989). Some Antecedents of Work-Family Conflict. *Journal of Social Behavior and Personality*, 3(4), 287-302.

Burke, R. (2000). Workaholism in organizations: concepts, results and future research directions. *International Journal of Management Reviews*, 2(1), 1-16. <https://doi.org/10.1111/1468-2370.00028>

Burke, R., et Matthiesen, S. (2004). Workaholism among Norwegian journalists : antecedents and consequences. *Stress and Health*, 20(5), 301-308. <https://doi.org/10.1002/smi.1025>

Burcoveanu, T. (2014). Workaholism : état des connaissances. *Références en santé du travail*, (139), 143-151. <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=TP%2020>

Bureau International du Travail. (2016). *Difficultés et avantages du télétravail pour les travailleurs et les employeurs dans les secteurs des TIC et des services financiers*. Organisation Internationale du Travail. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/--sector/documents/publication/wcms\\_531115.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/--sector/documents/publication/wcms_531115.pdf)

## C.

Cail, F., et Aptel, M. (2006). Facteurs de risqué pour le membre supérieur dans le travail sur écran : Synthèse bibliographique. *Travail Humain*, 69(3), 230-268. <https://doi.org/10.3917/th.693.0229>

Cail, F. (2008). Le point sur le travail informatisé. *Hygiène et sécurité du travail*, 37(213), 65-69. <http://www.inrs.fr/dms/inrs/CataloguePapier/ND/TI-PR-37/pr37.pdf>

Camps, E. (2008). Sens du travail et rapports vie de travail-vie hors travail chez trois catégories de télétravailleurs et chez les travailleurs classiques. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 14(4), 77-92. [https://doi.org/10.1016/S1420-2530\(16\)30219-9](https://doi.org/10.1016/S1420-2530(16)30219-9)

Caroli, E., Greenan, N. et Guellec, D. (2001). Organizational Change and Skill Accumulation. *Industrial and Corporate Change*, 10(2), 481-506. <https://doi.org/10.1093/icc/10.2.481>

Cartierre, N., Coulon, N., et Demerval, R. (2011). Validation d'une version courte en langue française pour adolescents de la Compulsive Internet Use Scale. *Neuropsychiatrie de l'Enfance et de l'Adolescence*, 59(7), 415-419. <https://doi.org/10.1016/j.neurenf.2011.06.003>

Cascio, W., et Montealegre, R. (2016). How Technology Is Changing Work and Organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3(1), 349-375. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062352>

Cassely, J-L. (2012). Addiction à Internet : le vrai coupable n'est pas la technologie, mais le monde du travail. *Slate*. <http://www.slate.fr>

Castells, M., Qui, J., Fernández-Ardèvol, M., et Sey, A. (2006). *Mobile Communication and Society : A Global Perspective*. The MIT Press.

Centre d'Analyses Stratégiques. (2012). *L'impact des TIC sur les conditions de travail*. La Documentation Française. [http://archives.strategie.gouv.fr/cas/system/files/raptic\\_web\\_light\\_final28022012.pdf.pdf.pdf](http://archives.strategie.gouv.fr/cas/system/files/raptic_web_light_final28022012.pdf.pdf.pdf)

Centre d'Analyses Stratégiques. (2009). *Le développement du télétravail dans la société numérique de demain*. La Documentation Française. <https://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/094000573.pdf>

CGET (Commissariat général à l'égalité des territoires). (2015). *Étude sur les opportunités des territoires à développer le télétravail, modélisation des gains pour les individus, les entreprises et les territoires*. [https://cget.gouv.fr/sites/cget.gouv.fr/files/atoms/files/etude\\_teletravail-3-modelisation\\_des\\_impacts.pdf](https://cget.gouv.fr/sites/cget.gouv.fr/files/atoms/files/etude_teletravail-3-modelisation_des_impacts.pdf)

Chaker, R. (2013). Les effets des usages des TIC sur les compétences et l'insertion socioprofessionnelle. Enquête sur les pratiques des jeunes libanais(es). *Éducation et Formation*, 298(03), 30-46.

Chaker, R., et Garaffa, A. (2013). *De l'usage des TIC au capital humain : l'expression des compétences dans l'économie immatérielle* [communication orale]. Congrès AREF 2013, Montpellier, France. <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01528863/document>

Chakor, T. (2014). Les consultants dans la prévention des risques psychosociaux au travail : proposition d'une typologie de pratiques. *@GRH*, 1(10), 37-58.

Chalk, K., et Bizo, L. A. (2004). Specific praise improves ontask behavior and numeracy enjoyment: A study of year of pupils engaged in the numeracy hour. *Educational Psychology in Practice*, 20(4), 335-351. <https://doi.org/10.1080/0266736042000314277>

Charles-Pauvers, B., et Peyrat-Guillard, D. (2012). *L'implication (ou l'engagement) au travail : quoi de neuf ?* [communication orale]. Congrès AGRH, Nancy, France. [https://www.researchgate.net/publication/333719174\\_L%27IMPLICATION\\_OU\\_L%27ENGAGEMENT\\_AU\\_TRAVAIL\\_QUOI\\_DE\\_NEUF](https://www.researchgate.net/publication/333719174_L%27IMPLICATION_OU_L%27ENGAGEMENT_AU_TRAVAIL_QUOI_DE_NEUF)

Chatzis, K., Mounier, C., VeItz, P. et Zarifian, P. (1999). *L'autonomie dans les organisations. Quoi de neuf ?*. L'Harmattan.

Chen, L. et Creighton, P. (2004). *Nomadic Culture: Towards An Understanding of the Cultural Impacts of Nomadic Computing*. Semantic Scholar. [https://pdfs.semanticscholar.org/309f/7931648c14e1b1eab91df64595e0f0933cd3.pdf?\\_ga=2.4041323.809499226.1573130661-1079815302.1572271660](https://pdfs.semanticscholar.org/309f/7931648c14e1b1eab91df64595e0f0933cd3.pdf?_ga=2.4041323.809499226.1573130661-1079815302.1572271660)

Chen, L., et Nath, R. (2005). Nomadic Culture: Cultural Support for Working Anytime, Anywhere. *Information Systems Management*, 22(4), 56-64. <https://doi.org/10.1201/1078.10580530/45520.22.4.20050901/90030.6>

Chenu, A. (2002). Les horaires et l'organisation du temps de travail. *Economie et statistique*, 352(1), 151-167. <https://doi.org/10.3406/estat.2002.7397>

Chesley, N. (2014). Information and communication technology use, work intensification and employee strain and distress. *Work, Employment and Society*, 28(4), 589-610. <https://doi.org/10.1177/0950017013500112>

Chevrier, N. (2009). *Adaptation québécoise de l'Oldenberg Burnout Inventory (OLBI)* [thèse de doctorat, Université du Québec]. Archipel. <https://archipel.uqam.ca/2481/1/D1855.pdf>

Chrétien, L., et Létourneau, I. (2010). La culture organisationnelle et les préoccupations des parents-travailleurs concernant le soutien de l'employeur en matière de conciliation travail-famille. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 5(1), 70-94. <https://doi.org/10.7202/039360ar>

Clark, M., Michel, J., Zhdanova, L., Pui, S., et Baltes, B. (2016). All work and no play ? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism. *Journal of Management*, 42(7), 1836–1873. <https://doi.org/10.1177/0149206314522301>

Cléach, O., et Metzger, J-L. (2002). *Rapport d'étude sur le télétravail en ADSL* (publication n° RP/FTRetD/7793). France Télécom Recherche et Développement.

Closon, C. (2007). L'adéquation travail – famille. Une question de conciliation ou d'interaction ? *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail (REMEST)*, 3(1), 107-125. <https://www.remest.ca/documents/6Closon.pdf>

Clot, Y. (2006). Clinique du travail et clinique de l'activité. *Nouvelle revue de psychosociologie*, 1(1), 165–177. <https://doi.org/10.3917/nrp.001.0165>

Corbière, M., et Larivière, N. (2014). *Méthodes qualitatives, quantitatives et mixtes*. Presses de l'Université du Québec.

Cordier, C. (2013). *Les enjeux stratégiques de l'intégration des nouveaux collaborateurs [mémoire de maîtrise, Université Pierre-Mendès-France]*. Dumas. <https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-00933664/document>

Colombier, N., Martin, L. et Pénard, T. (2007). Usage des TIC, conditions de travail et satisfaction des salariés. *Réseaux*, 25(143), 115–146.

Combessie, J-C. (2007). IV. Sondages, échantillons. Dans J-C. Combessie (dir.), *La méthode en sociologie* (p. 45-54). La Découverte.

Cooper, C. et Kurland, N-B. (2002). Telecommuting, professional isolation and employee development in public and private organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 511-532. <https://doi.org/10.1002/job.145>

Couratier, C. et Miquel, C. (2007). *Les études qualitatives : théorie, applications, méthodologie, pratique*. L'Harmattan.

Coutrot, T. (2004). Le télétravail en France : 2% le pratiquent à domicile, 5% de façon nomade (publication n°51). *Premières Synthèses DARES*. <http://www.epsilon.insee.fr/jspui/bitstream/1/3865/1/2004.12-51.3.pdf>

Coovert, M., et Thompson, L. (2014). *The psychology of workplace technology*. Routledge.

Crague, G. (2003). Des lieux de travail de plus en plus variables et temporaires. *Économie et Statistique*, (369-370), 191-212.

Creswell, J., et Plano Clark, V. (2011). *Designing and Conducting Mixed Methods Research* (2<sup>e</sup> éd.). Sage Publications.

Crifo, P., Diaye, M-A. et Greenan, N. (2004). Pourquoi les entreprises évaluent-elles individuellement leurs salariés ? *Économie et Prévision*, 164-165(3-4), 27-55. <https://doi.org/10.3917/ecop.164.0027>

Crossen, C. (1990). Work at home. *Wall Street Journal*, 6-10.

Croutte, P., Lautié, S., et Hoibian, S. (2017). *Baromètre du Numérique 2017 : 17<sup>ème</sup> édition* (Rapport n°R337). CREDOC. <https://www.credoc.fr/publications/barometre-du-numerique-2017-17eme-edition>

Curie, J., et Hajjar, V. (1987). Vie de travail. Vie hors travail : la vie en temps partagé. Dans C. Lévy-Leboyer et J-C. Spérandio (dir.), *Traité de psychologie du travail* (p. 35-55). Presses Universitaires de France.

Curie, J., Hajjar, V., Marquie, H., et Roques, M. (1990). Proposition méthodologique pour la description du système des activités. *Le Travail Humain*, 53(2), 103-118.

## **D.**

Dalkey, N-C. et Rourke, L-D. (1973). The Delphi Procedure and rating quality of life factors. EPA, *Quality of Life Concept*, 209-221.

Daniels, K., Lamond, D., et Standens, P. (2000). Managing Telework : an introduction to the issues. Dans K. Daniels, D. Lamond, et P. Standens (dir.), *Managing Telework* (p. 1-8). Thompson Learning.

De Beaune, S. (2013). De la beauté du geste technique en préhistoire. *Gradhiva : revue d'histoire et d'archives de l'anthropologie*, 17, 26-49.

De Carvalho, A., Ciolfi, L., et Gray, B. (2011). The Making of Nomadic Work: Understanding the Mediational Role of ICTs. Dans M. Cruz-Cunha et F. Moreira (dir.), *The Handbook of*

*Research on Mobility and Computing: Evolving Technologies and Ubiquitous Impacts* (pp. 381-396). IGI Global.

Deci, E. et Ryan, R. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behaviour*. Plenum Press

Dejours, C. (1998). *Souffrance en France : la banalisation de l'injustice sociale*. Seuil.

De Ketele J-M., et Roegiers X. (1996). *Méthodologie du recueil d'informations. Fondements des méthodes d'observations, de questionnaires, d'interviews et d'études de documents* (3<sup>e</sup> éd.). De Boeck Université.

Del Líbano, M., Llorens, S., Salanova, M., et Schaufeli, W. (2010). Validity of a brief workaholism scale. *Psicothema*, 22(1), 143–150.

Delobbe, N., et Vandenberghe, C. (2004). La culture organisationnelle. Dans A. Lancry, C. Louche, et E. Brangier (dir.), *Les dimensions humaines du travail : théories et pratiques de la psychologie du travail et des organisations* (p. 503 533). Presses Universitaires de Nancy.

Delteil, V. et Genin, E. (2004). Les nouvelles frontières temporelles. Dans A. Karvar et L. Rouban (dir.), *Les cadres au travail, les nouvelles règles du jeu*. La découverte.

LGBM Worklabs, NeoNomade, OpenScop et ZeVillage. *Tour de France du Télétravail 2012*. <https://zevillage.net/wp-content/uploads/2013/03/Livre-Blanc-Tour-de-France-du-teletravail-2012.pdf>

Demery-Lebrun, M. (2007). *La mesure de l'Implication professionnelle : un exemple de corpus en évolution* [communication orale]. Congrès de l'AGRH, Fribourg, Suisse. <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00147184/document>

Demerouti, E., Derks, D., Ten Brummelhuis, L. et Bakker, A. (2014). New Ways of Working: Impact on Working Conditions, Work-Family Balance, and Well-Being. Dans C. Korunka et P. Hoonakker (dir.), *The Impact of ICT on Quality of Working* (pp. 123-141). Springer.

Deogaonkar, A. (2013). Emerging Technologies and Impact on Employee Relations. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3(9), 1-2.

Deranty, J-P. (2013). Cartographie critique des objections historicistes à la centralité du travail. *Travailler*, 30(2), 9-39. <https://doi.org/10.3917/trav.030.0017>

Derks, D., Van Duin, D., Tims, M., and Bakker, A. (2015). Smartphone use and work–home interference: the moderating role of social norms and employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88, 155–177. <https://doi.org/10.1111/joop.12083>

Derks, D., et Bakker, A. (2010). The Impact of E-mail Communication on Organizational Life. *Cyberpsychology : Journal of Psychosocial Research on Cyberspace*, 4(1), 1. <https://cyberpsychology.eu/article/view/4233/3277>

Derks, D., et Bakker, A. (2012). Smartphone Use, Work-Home Interference, and Burnout : A Diary Study on the Role of Recovery. *Applied Psychology*, 63(3), 411-440. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2012.00530.x>

Des Insard, A. et Zuber, T. (2008). *L'open space m'a tuer*. Hachette Littérature.

Deutsch, F., et Lamberti, D. (1986). Does Social Approval Increase Helping? *Personality and Social Psychology Bulletin*, 12(2), 149-157. <https://doi.org/10.1177/0146167286122001>

De Verdalle, L., Vigour, C. et Le Bianic, T. (2012). S'inscrire dans une démarche comparative: Enjeux et controverses. *Terrains et travaux*, 21(2), 5-21. <https://doi.org/10.3917/tt.021.0005>

Devlillers, M. (2003). *Le télétravail : dossier de synthèse documentaire*. Institut de l'Information Scientifique et Technique. <https://hal-lara.archives-ouvertes.fr/hal-01456819/document>

De Vries, H., Tummers, L., et Bekkers, V. (2018). The Benefits of Teleworking in the Public Sector : Reality or Rhetoric? *Review of Public Personnel Administration*, 39(4), 570-593. <https://doi.org/10.1177/0734371x18760124>

De Wet, W., and Koekemoer, E. (2016). The increased use of information and communication technology (ICT) among employees: implications for work–life interaction. *South African Journal of Economic and Management Science*, 19(2), 264-281. <https://doi.org/10.4102/sajems.v19i2.1328>

Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques. (2018). *DARES Analyses : Le travail en horaires atypiques : quels salariés pour quelle organisation du temps de travail ?* (publication n°30). Ministère du Travail. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2018-030.pdf>

Donze, J. et Burger-Helmchen, T. (2015). Les incitations monétaires et non monétaires dans les organisations. *Economie et Management*, (157), 5-11.

Dorival, C. (2012). Open Space : l'enfer, c'est les autres ! *Alternatives Économiques*, 11(318).

Dubois, P-L. (2015). Thème n°1. La relation client, priorité de l'entreprise. *@GRH*, 17(4), 87-89. <https://doi.org/10.3917/grh.154.0087>

Duez-Ruff, V. (2012). La réforme du droit du travail espagnol. *Lexbase Hebdo édition sociale*, (487), 1-3.

Dujarier, M-A. (2014). *Le travail du consommateur. De McDo à eBay, comment nous coproduisons ce que nous achetons*. La Découverte.

Dumas, M., et Ruiller, C. (2014). Le télétravail : les risques d'un outil de gestion des frontières entre vie personnelle et vie professionnelle ? *Management et Avenir*, 74(8), 71-95. <https://doi.org/10.3917/mav.074.0071>

Durand, E., Gayet, C., Laborde, L., Van de Weerd, C., et Farges, E. (2008). Conduites addictives et travail. *Documents pour le médecin du travail*, 115, 339.

Duxbury, L., Higgins, C., et Neufeld, D. (1998). Telework and The Balance between Work and Family: Is TeleWork Part of The Problem or Part of The Solution?. Dans M. Igarria et M. Tan (dir.), *The Virtual Workplace* (p. 218-255). Idea Group Publishing.

Duxbury, L., et Higgins, C. (2003). *Where to Work in Canada ? An Examination of Regional Differences in Work Life Practices*. BC Work-Life Summit. [http://cprn3.library.carleton.ca/documents/36382\\_en.pdf](http://cprn3.library.carleton.ca/documents/36382_en.pdf)

Duxbury, L., Higgins, C., Smart, R., et Stevenson, M. (2014). Mobile Technology and Boundary Permeability. *British Journal of Management*, 25(3), 570-588. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12027>

## E.

Ellison, N. (2004). *Telework and social changes : how technology is reshaping the boundaries between work and home*. Praeger Publishers.

Epitalon, G. (2017). L'entreprise face aux défis du télétravail gris. LGBM Worklab. <https://www.lbmg-worklabs.com/wp-content/uploads/2017/05/Article-de%CC%81fis-du-te%CC%81le%CC%81travail-gris-final-1.pdf>

Eisenberger, R. (1970). Is there a deprivation-satiation function for social approval? *Psychological Bulletin*, 74(4), 255-275. <https://doi.org/10.1037/h0029797>

Evans, R. (2001). *The Human Side of School Change: Reform, Resistance, and the Real-Life Problems of Innovation*. Jossey-Bass.

## F.

Fall, A. (2013). Reconnaissance au travail : validation d'une échelle de mesure dans le contexte des entreprises. *Revue européenne de psychologie appliquée*, 65, 189-203. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2015.07.001>

Fanchini, A. (2016). *Les compétences sociales et la réussite scolaire des élèves de cycle III : l'effet de l'accompagnement scolaire* [thèse de doctorat, Université de Bourgogne France-Comté]. HAL. <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01531057/document>

Felio, C. (2015). Les stratégies de déconnexion des cadres équipés en TIC mobiles. *Nouvelle revue de psychosociologie*, 19, 241-254. <https://doi.org/10.3917/nrp.019.0241>

Felio, C. (2013). Visibilité numérique des cadres d'entreprise : un choix stratégique au risque de l'isolement. *Communication et Organisation*, 44, 123-132. <https://doi.org/10.4000/communicationorganisation.4358>

Fenner, G. H. and 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*, 63(1), 63-82. <https://doi.org/10.1177/0018726709351064>

Ferguson, E., et Houghton, S. (1992). The effects of contingent teacher praise, as specified by Canter's Assertive Discipline. *Educational Studies*, 18(1), 83-94. <https://doi.org/10.1080/0305569920180108>

Fermanian, J-D. (1999). Le temps de travail des cadres. *INSEE Première*, (671), 1-4.

Fernandez, V, et Marraud, L. (2012). Usage des téléphones portables et pratiques de la mobilité. L'analyse de « journaux de bord » de salariés mobiles. *Revue française de gestion*, 7(226), 137-149.

Fernandez, V., Guillot, C., et Marraud, L. (2014). Télétravail et « travail à distance équipé ». Quelles compétences, tactiques et pratiques professionnelles ? *Revue française de gestion*, 1(238), 101-118. <https://doi.org/10.3166/rfg.238.101-118>

Filisetti, L. (2009). *La politesse à l'école une compétence sociale pour réussir ?* Presses universitaires de Grenoble.

Fiske, S.T. (2008). *Psychologie sociale*. De Boeck.

Fondation Concorde. (2017). *Accompagner la mise en place du télétravail*. <http://fondationconcorde.com/wp-content/uploads/2017/06/Etude-compl%C3%A8te-t%C3%A9l%C3%A9travail.pdf>

Fortin, P. et P-P., Parent. (2004). Unité 3. La représentation de son rôle professionnel. Dans P. Fortin et P-P. Parent (dir.), *Le souci éthique dans les pratiques professionnelles* (p. 167-175). L'Harmattan.

Fouquoire, B. (2012, novembre). L'avenir du télétravail est-il à l'étranger ? *Le Petit Journal.Com*. <https://lepetitjournal.com/expat-emploi/coaching/b-fouquoire-lavenir-du-teletravail-est-il-letranger-23133>

Frank, E., et Gilbert, P. (2007). Manager le travail à distance : l'expérience du télétravail dans une grande entreprise industrielle. *Marché et organisations*, 4, 167-188. <https://doi.org/10.3917/maorg.004.0167>

Frimousse, S., et Peretti, J-M. (2020). Les répercussions durables de la crise sur le management. *Question(s) de management*, 28(2), 159-243. <https://doi.org/10.3917/qdm.202.0159>

Furdelle, E. (2017). *Construction de l'identité professionnelle des télétravailleurs : analyse de cas au sein du Service Public de Wallonie* [mémoire de maîtrise, Université de Liège]. *Matheo*. <https://matheo.uliege.be/bitstream/2268.2/3418/4/M%C3%A9moire-t%C3%A9l%C3%A9travail%20-%20pdf.pdf>

## G.

Galois, I. (2007). *Soutien, confiance, satisfaction et engagement organisationnel affectif, mesure et relations entre les variables* [communication orale]. Actes du 18e congrès de l'AGRH, Neuchâtel, Suisse.

- Gant, J., Ichniowski, C. et Shaw, K. (2002). Social Capital and Organizational Change in High-Involvement and Traditional Work Organizations. *Journal of Economics and Management Strategy*, 11(2), 289-328. <http://dx.doi.org/10.1162/105864002317474576>
- Garner, H., Méda, D., et Senik, C. (2005). Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, les leçons des enquêtes auprès des ménages. *Travail et Emploi*, (102), 57-67.
- Gautier, M-A. (2015). Travailler en open-space : quels impacts sur la santé ? *Références en santé au travail*, (144), 128-129.
- Gavrilyuk, O. (2015). Autonomy as a Core Value of Lifelong Learning. *Journal of Siberian Federal University. Humanities et Social Sciences*, 8(11), 2283-2290. <https://doi.org/10.17516/1997-1370-2015-8-11-2283-2290>
- Genin, É. (2007). *La porosité des temps chez les cadres : proposition d'un modèle d'interaction entre temps personnel et temps professionnel* [thèse de doctorat, École des Hautes Études Commerciales]. Pastel. <https://tel.archives-ouvertes.fr/pastel-00004610/document>
- Georgelet, M. (2012). *La fidélisation des salariés : le cas de l'entreprise X (spécialisée dans le bâtiment)* [mémoire de maîtrise, Université de Reims Champagne-Ardenne]. Dumas. <https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-00765130/document>
- Giménez-Nadal, J., Molina, J., et Velilla, J. (2018). Telework, the Timing of Work, and Instantaneous Well-Being: Evidence from Time Use Data. *International Journal of Manpower*, 41(2), 184-206.
- Glass, J., et Noonan, M. (2012). The hard truth about telecommuting. *Monthly Labor Review*, 135(6), 38-45.
- Golden, T. (2006). Avoiding depletion in virtual work : Telework and the intervening impact of work exhaustion on commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 176-187. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.02.003>
- Golden, T., Veiga, J-F. et Dino, R. (2008). The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions : does time spent on teleworking, interacting face-to-face, or having access to communication enhancing technology matter?. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1412-1421. <https://doi.org/10.1037/a0012722>
- Golden, T. (2009). Applying technology to work: toward a better understanding of telework. *Organization Management Journal*, 6(4), 241-250. <https://doi.org/10.1057/omj.2009.33>
- Gomez, P-Y., et Chevalet, R. (2011). Impacts des technologies de l'information sur la santé au travail. Hypothèses et interprétations à partir d'une observation expérimentale. *Revue française de gestion*, 37(214), 107-125. <https://doi.org/10.3166/rfg.214.107-125>
- González V., et Mark, G. (2005) Managing Currents of Work: Multi-tasking Among Multiple Collaborations. Dans Gellersen H., Schmidt K., Beaudouin-Lafon M., Mackay W. (dir), *ECSCW 2005*. Springer. [https://doi.org/10.1007/1-4020-4023-7\\_8](https://doi.org/10.1007/1-4020-4023-7_8)

- Goodman, A. (1990). Addiction : definition and implications. *Addiction*, 85(11), 1403-1408. <https://doi.org/10.1111/j.1360-0443.1990.tb01620.x>
- Gorz, A. (1998). « Le travail fantôme ». Dans J. Kergoat, J. Boutet, H. Jacot et D. Linhart (dir.), *Le Monde du Travail* (p. 30-39). La Découverte.
- Goussard, L., et Tiffon, G. (2016). Quand le travail déborde.... *Travail et emploi*, 3(147), 27-52. <https://doi.org/10.4000/travailemploi.7111>
- Govaere, V. (2009). *La préparation des commandes en logistique*. INRS. <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ND%202302>
- Greenan, N. et Walkowiak, E. (2004). Informatique, organisation du travail et interactions sociales. *Économie et Statistiques*, (387), 35-63.
- Greenhaus, J., et Beutell, N., (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Greene, J., Caracelli, V., et Graham, W. (1989). Toward a Conceptual Framework for Mixed-Method Evaluation Designs. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 11(3), 255-274. <https://doi.org/10.3102/01623737011003255>
- Greenworking et EWorky. (2012). *Le télétravail dans les grandes entreprises françaises*. Ministère chargé de l'Industrie, de l'Énergie et de l'Économie Numérique. <https://www.greenworking.fr/wp-content/uploads/2012/04/greenworking-teletravail.pdf?x39099>
- Greer, T., et Payne, S. (2014). Overcoming telework challenges: Outcomes of successful telework strategies. *The Psychologist-Manager Journal*, 17(2), 87-111. <https://doi.org/10.1037/mgr0000014>
- Griffiths, M. (2003). Internet gambling: issues, concerns and recommendations. *Cyberpsychology and behavior*, 6(6), 557-570. <https://doi.org/10.1089/109493103322725333>
- Guérin, G., St-Onge, S., Chevalier, L., Denault, K., et Deschamps, M. (1997). *Le conflit Emploi-Famille : ses causes et ses conséquences. Résultats d'enquête*. Université de Montréal. <https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/1869/A1.328%20WP%209705.pdf?sequence=1&etisAllowed=y>
- Guillemot, D., et Kocoglu, Y. (2010). Diffusion des outils dans les entreprises françaises. *Réseaux*, 28(162), 168-197. <https://doi.org/10.3917/res.162.0165>
- Gutierrez-Martinez, I. (2006). L'implication organisationnelle des professionnels de TI. *Revue Française de Gestion*, 32(168-169), 143-156.
- Guy, S., et Huber, E. (2014). *Améliorer le sentiment d'efficacité personnelle par l'enseignement explicite : analyse de deux situations d'élèves à besoins éducatifs particuliers en intégration scolaire* [mémoire de maîtrise, Haute École Pédagogique]. RERO DOC. [https://doc.rero.ch/record/259246/files/md\\_maes\\_p17107\\_p22025\\_2014.pdf](https://doc.rero.ch/record/259246/files/md_maes_p17107_p22025_2014.pdf)

## H.

Habib, K. (2020). On the Factors Influencing the Choices of Weekly Telecommuting Frequencies of Post-secondary Students in Toronto. *Econometrics*, 1-23.

Haddon, L., et Silverstone, R. (1996). Le télétravail et révolution des relations entre le domicile et le travail. *Réseaux*, 14(79), 57-71. <https://doi.org/10.3406/reso.1996.3781>

Haddon, L., et Brynin, M. (2005). The character of telework and the characteristics of teleworkers. *New Technology, Work and Employment*, 20(1), 34-46. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2005.00142.x>

Haegel, F. (2005). Réflexion sur les usages de l'entretien collectif. *Recherche en soins infirmiers*, 83(4), 23-27. <https://doi.org/10.3917/rsi.083.0023>

Hallépée, S., et Mauroux, A. (2019). Quels sont les salariés concernés par le télétravail ? (publication n°051). *DARES Analyses*. [https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/dares\\_analyses\\_salaries\\_teletravail.pdf](https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/dares_analyses_salaries_teletravail.pdf)

Halford, S. (2005). Hybrid workspace: re-spatialisations of work, organisation and management. *New Technology, Work and Employment*, 20(1), 19-33. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2005.00141.x>

Hannif, Z., Cox, A. et Almeida, S. (2014). The Impact of ICT, workplace relationships and management styles on the quality of work life : insights from the call centre front line. *Labour and Industry: a journal of the social and economic relations of work*, 24(1), 69-83. <https://doi.org/10.1080/10301763.2013.877120>

Hannonen, O. (2020). In search of a digital nomad: defining the phenomenon. *Information Technology and Tourism*, 22(3), 335-353. <https://doi.org/10.1007/s40558-020-00177-z>

Hansen, S. (2002). Excessive Internet usage or “Internet addiction”? Diagnostic categories for student users. *Journal of Computer Assisted Learning*, 18(2), 235-239. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2729.2002.t01-2-00230.x>

Harrington, S., et Santiago, J. (2006). Organizational Culture and Telecommuters' Quality of Work Life and Professional Isolation. *Communications of the IIMA*, 6(3), 1-10.

Harpaz, I. (2002). Advantages and disadvantages of telecommuting for the individual, organization and society. *Work Study: A Journal of Productivity Science*, 51(2-3), 74-80. <https://doi.org/10.1108/00438020210418791>

Harpaz, I., et Snir, R. (2003). Workaholism: Its Definition and Nature. *Human Relations*, 56(3), 291-319. <https://doi.org/10.1177/0018726703056003613>

Harwood, J., Dooley, J. J., Scott, A. J., et Joiner, R. (2014). Constantly connected—the effects of smart-devices on mental health. *Computers in Human Behavior*, 34, 267–272. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.02.006>

Hentz, P. (2012). Case study: The method (5<sup>e</sup> éd.). Dans P. Munhall (dir.), *Nursing Research: A Qualitative Perspective* (p. 359-369). Jones et Bartlett Learning.

Higgins, C., et Duxbury, L. (1992). Work-family conflict: A comparison of dual-career and traditional-career men. *Journal of Organizational Behavior*, 13(4), 389-411. <https://doi.org/10.1002/job.4030130407>

Hilbrecht, M., Shaw, S., Johnson, L., et Andrey, J. (2008). 'I'm Home for the Kids': Contradictory Implications for Work-Life Balance of Teleworking Mothers. *Gender, Work et Organization*, 15(5), 454-476. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00413.x>

Hilbrecht, M., Shaw, S., Johnson, L., et Andrey, J. (2013). Remixing work, family and leisure: teleworkers' experiences of everyday life. *New Technology, Work and Employment*, 28(2), 130-144. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12010>

Hill, E., Hawkins, A., et Miller, B. (1996). Work and Family in the Virtual Office – Perceived Influences of Mobile Telework. *Family Relations*, 45, 293–301. <https://doi.org/10.2307/585501>

Hill, E., Miller, B., Weiner, S., et Colihan, J. (1998). Influences of the virtual office on aspects of work and work/life balance. *Personnel Psychology*, 51(3), 667- 683. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1998.tb00256.x>

Hill, E. J., Ferris, M., et Mårtinson, V. (2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(2), 220-241. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00042-3](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00042-3)

Hislop, D. et Axtell, C. (2011). Mobile phones during work and non-work time: a case study of mobile, non-managerial workers. *Revue Information and Organization*, 21(1), 41-56. <https://doi.org/10.1016/j.infoandorg.2011.01.001>

Hislop, D et Axtell, C. (2007). The neglect of spatial mobility in contemporary studies of work: the case of telework. *New Technology, Work and Employment*, 22(1). 34-51. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2007.00182.x>

Hofstede, G., Neuijen, B., Ohavy, D.D., et Sanders, G. (1990). Measuring organizational cultures: A qualitative and quantitative study across twenty cases. *Administrative Science Quarterly*, 35(2), 286-316. <https://doi.org/10.2307/2393392>

Houdoy, M. (2003). Charte Européenne du Travail à Distance. Réseau d'Activité à Distance. <http://rad2000.free.fr/chareuro.htm>

Hunton, J. (2005). Behavioral Self-Regulation of Telework Locations: Interrupting Interruptions! (Retracted). *Journal of Information Systems*, 19(2), 111-140. <https://doi.org/10.2308/jis.2005.19.2.111>

Hunton, J., et Norman, C. (2010). The Impact of Alternative Telework Arrangements on Organizational Commitment: Insights from a Longitudinal Field Experiment (Retracted). *Journal of Information Systems*, 24(1), 67-90. <https://doi.org/10.2308/jis.2010.24.1.67>

Hussain, S., Khaliq, D., Nisar, Q., Kamboh, A., et Ali, S. (2019). The Impact of Employees' Recognition, Rewards and Job Stress on Job Performance: Mediating Role of Perceived Organization Support. *SEISENSE Journal of Management*, 2(2), 69–82. <https://doi.org/10.33215/sjom.v2i2.121>

Huws, U., Podro, S., Gunnarsson, E., Weijers, T., Arvanitaki, K., et Trova, V. (1996). *Teleworking and Gender* (317). Institute Employment Studies. <https://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/317.pdf>

Hyland, M-A., Rowsome, C., et Rowsome, E. (2005). The Integrative Effects of Flexible Work Arrangements and Preferences for Segmenting or Integrating Work and Home Roles. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 6(2), 141-160. <https://doi.org/10.21818/001c.14527>

## I.

IBM Corporation. (2014). *Challenging the modern myths of remote working: The evidence for the upside of teleworking*. <https://www.ibm.com/downloads/cas/O90WYGXZ>

Igbaria, M., et Tan, M. (1998). *The Virtual Workplace*. Idea Group Publishing.

Imbert, G. (2010). L'entretien semi-directif : à la frontière de la santé publique et de l'anthropologie. *Recherche en soins infirmiers*, 3(102), 23-34. <https://doi.org/10.3917/rsi.102.0023>

Institut National de la Statistique et des Études Économiques. (2008). *L'intégration des TIC est encore incomplète dans les entreprises* (Publication n°1184). <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1281161>

Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS). (2016). *Risques psychosociaux : 9 conseils pour agir au quotidien*. <http://www.inrs.fr/dms/inrs/CataloguePapier/ED/TI-ED-6250/ed6250.pdf>

Isaac, H. (2004). *Technologies mobiles et management : émergence d'un manager nomade [communication orale] ?* 9ème Colloque de l'AIM, Evry, France. [https://basepub.dauphine.fr/bitstream/handle/123456789/2627/Aim04\\_Isaac.pdf?sequence=2&titrisAllowed=y](https://basepub.dauphine.fr/bitstream/handle/123456789/2627/Aim04_Isaac.pdf?sequence=2&titrisAllowed=y)

## J.

Jahoda, M. (1982). *Employment and Unemployment: a socio-psychological analysis*. Cambridge University Press.

Jalagat, R., et Jalagat, A. (2019). Rationalizing Remote Working Concept and Its Implications on Employee Productivity. *Global Journal of Advanced Research*, 6(3), 95-100.

James, D. (2012). *Problematic use of mobile phones: measuring the behaviour, its motivational mechanism, and negative consequences* [thèse de doctorat, Queensland University of Technology]. Eprints. [https://eprints.qut.edu.au/54749/1/Dianna\\_James\\_Thesis.pdf](https://eprints.qut.edu.au/54749/1/Dianna_James_Thesis.pdf)

Jauréguiberry, F. (2018). Peut-on encore se déconnecter de temps en temps ?. Dans Nicole Aubert (dir.), *La recherche du temps: Individus hyperconnectés, société accélérée : tensions et transformations* (pp. 25-37). Érès.

Jauréguiberry, F. (2014). La déconnexion aux technologies de communication. *Réseaux*, 4(186), 15-49. <https://doi.org/10.3917/res.186.0015>

Jodelet, D., Viet, J., et Besnard, P. (1970). *La psychologie sociale: une discipline en mouvement*. Mouton.

Johnson, N. (2001). Case Study of the St. Paul Companies Virtual Office for the Risk Control Division. Dans N. Johnson (dir.), *Telecommuting and Virtual offices: Issues and Opportunities* (p. 148-161). Idea Group Publishing.

Johnson, R., Onwuegbuzie, A., et Turner, L. (2007). Toward a Definition of Mixed Methods Research. *Journal of Mixed Methods Research*, 1(2), 112–133. <https://doi.org/10.1177/1558689806298224>

Jouber, H., et Fakhfahk, H. (2013). *Rémunérations incitatives et gestion des résultats : une comparaison internationale*. HAL. <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-00992946/document>

Juban, J-Y., Boissin, O., Charmettant, H., et Renou, Y. (2015). La théorie des incitations en question : politiques de rémunération et design organisationnel des SCOP. *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme(s) et Entreprise*, 17(3), 64-83. <https://doi.org/10.3917/rimhe.017.0064>

Juneau, S., et Martel, J. (2014). La « cyberdépendance » : un phénomène en construction. *Déviance et Société*, 38(3), 285-310. <https://doi.org/10.3917/ds.383.0285>

## **K.**

Kahn, R., Wolfe, D., Quinn, R., Snoek, J., et Rosenthal, R. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. John Wiley.

Karaşar, B., et Baytemir, K. (2018). Need for Social Approval and Happiness in College Students: The Mediation Role of Social Anxiety. *Universal Journal of Educational Research*, 6(5), 919-927. <https://doi.org/10.13189/ujer.2018.060513>

Khazaal, Y., Chatton, A., Horn, A., Achab, S., Thorens, G., Zullino, D., et Billieux, J. (2012). French Validation of the Compulsive Internet Use Scale (CIUS). *Psychiatric Quarterly*, 83(4), 397-405.

Kilic, S. (2014). Perception de l'équilibre travail – hors-travail et satisfaction au travail. *Management et Avenir*, 69(3), 89-105. <https://doi.org/10.3917/mav.069.0089>

Kohn, L., et Christiaens, W. (2014). Les méthodes de recherches qualitatives dans la recherche en soins de santé : apports et croyances. *Reflets et perspectives de la vie économique*, 4(53), 67-82. <https://doi.org/10.3917/rpve.534.0067>

Konradt, U., Schmook, R., Wilm, A., et Hertel, G. (2000). Health circles for teleworkers: selective results on stress, strain and coping styles. *Health Education Research*, 15(3), 327-338. <https://doi.org/10.1093/her/15.3.327>

Krief, N., et Zardet, V. (2013). Analyse de données qualitatives et recherche-intervention. *Recherches en Sciences de Gestion*, 95(2), 211-237. <https://doi.org/10.3917/resg.095.0211>

Kuckartz, U. (2009). *Computergestützte Analyse qualitativer Daten. Eine Einführung in Methoden und Arbeitstechniken* (3<sup>e</sup> éd.). Westdeutscher Verlag.

Kurland, N., et Bailey, D. (1999). The advantages and challenges of working here, there anywhere, and anytime. *Organizational Dynamics*, 28(2), 53-68. [https://doi.org/10.1016/s0090-2616\(00\)80016-9](https://doi.org/10.1016/s0090-2616(00)80016-9)

## L.

Lacaze, D. (2007). La gestion de l'intégration en entreprise de service : l'apport du concept de socialisation organisationnelle. *Management et Avenir*, 14(4), 9-24. <https://doi.org/10.3917/mav.014.0009>

Lacaze, D., et Perrot, S. (2010). *L'intégration des nouveaux collaborateurs*. Dunod.

Lallement, M. (1990). Une forme d'emploi : le travail à domicile.

Dans F. Michon (dir.), *L'Emploi l'entreprise et la société : Débats Économie-Sociologie* (pp. 191-201). Economica. <https://doi.org/10.3917/econo.micho.1990.01.0191>

Lamond, D., Standens, P., et Daniels, K. (1998). Contexts, Cultures and Forms of Teleworking. Dans G. Griffin (dir.), *Management Theory and Practice: Moving to a New Era* (p. 145-157). Macmillan Publishers.

Lancry, A., Baugnet, L., Corne, K., et Cottinet, A. (2000). L'impact du télétravail sur l'identité professionnelle. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 6(1-12), 163-184.

Landrum, T. J., et Kauffman, J. M. (2006). Behavioral approaches to classroom management. Dans C. Evertson, et C. Weinstein (dir.), *Handbook of classroom management: Research, practice and contemporary issues*, (pp 3-15). Lawrence Erlbaum Associates.

Largier, A. (2001). Le teletravail: Trois projets pour un même objet. *Réseaux*, 2(106), 201-229. <https://doi.org/>

Lasfargue, Y. (2005). Les principes définis par l'Accord National Interprofessionnel sur le télétravail (ANI Télétravail) du 19 juillet 2005). <http://yves.lasfargue.pagespersorange.fr/03Teletravail/3Fichesteletravail.htm>

Lasfargue, Y. (2016). Résultats de la 5<sup>ème</sup> enquête OBERGO 2015/2016 sur le télétravail. OBERGO. <http://zevillage.net/wp-content/uploads/2016/01/Enquete-OBERGO-2016-nombre-de-te-letravailleurs.pdf>

- Lasfargue, Y., et Fauconnier, S. (2018). *Impacts du télétravail 2018 : de plus en plus de qualité et de productivité avec de moins en moins de fatigue et de stress*. OBERGO. <https://www.cadrescdfd.fr/sites/default/files/inline-files-two/2018-05-16%20OBERGO%20-%20Rapport%20enquête%20T%C3%A9l%C3%A9travail%202018.pdf>
- Lasfargue, Y., et Fauconnier, S. (2019). *Guide OBERGO du télétravail salarié : négocier et organiser le télétravail*. OBERGO. <http://yves.lasfargue.pagesperso-orange.fr/Telecharge%202019/GuideOBERGO%20du%20teletravail.pdf>
- Lau, E. (2004). Principaux enjeux de l'administration électronique dans les pays membres de l'OCDE. *Revue française d'administration publique*, 110(2), 225-243. <https://doi.org/10.3917/rfap.110.0225>
- Lavarde, A.-M. (2008). Chapitre 6. La problématique de recherche. Dans A.-M. Lavarde (dir.), *Guide méthodologique de la recherche en psychologie* (p. 97-116). De Boeck Supérieur.
- Lavieri, P., Alves, B., et Strambi, O. (2013). *Adoption of Telework in Brazil: an exploratory analysis* [communication orale]. 13th WCTR, Rio de Janeiro, Brazil. [https://www.researchgate.net/publication/260105816\\_ADOPTION\\_OF\\_TELEWORK\\_IN\\_BRAZIL\\_-\\_AN\\_EXPLORATORY\\_ANALYSIS](https://www.researchgate.net/publication/260105816_ADOPTION_OF_TELEWORK_IN_BRAZIL_-_AN_EXPLORATORY_ANALYSIS)
- Lawson, K., Davis, K., Crouter, A., et O'Neill, J. (2013). Understanding work-family spillover in hotel managers. *International Journal of Hospitality Management*, 33, 273-281. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2012.09.003>
- Le Bihan, G. (2013). Promotion de la santé et qualité de vie au travail en crise ? *Santé Publique*, 6(25), 709-710. <https://doi.org/10.3917/spub.136.0709>
- Lecomte, J. (2004). Les applications du sentiment d'efficacité personnelle. *Savoirs*, (5), 59-90. <https://doi.org/10.3917/savo.hs01.0059>
- Le Douarin, L. (2007). Les chemins de l'articulation entre vie privée et vie professionnelle. *Réseaux*, 1(140), 101-132. <https://doi.org/10.3917/res.140.0101>
- Lee Mee Choo, J., Mat Desa, N., et Asaari, M. (2016). Flexible working arrangement towards organizational commitment and work-family conflict. *Studies in Asian Social Science*, 3(1), 21-36. <https://doi.org/10.5430/sass.v3n1p21>
- Légeron, P. (2004). Le stress au travail de la performance à la souffrance. *Droit Social*, (12), 1086-1090.
- Leitner, T. (2016). *Corporate design principles to integrate digital nomads in post-bureaucratic organisations [mémoire de maîtrise, Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas]*. La Biblioteca Mario Henrique Simonsen. <https://pdfs.semanticscholar.org/8402/7feacf39318693d421482edcd18d9f6c685d.pdf>
- Leslie, L., Manchester, C., Park, T., et Mehng, S. (2012). Flexible Work Practices: A Source of Career Premiums or Penalties? *Academy of Management Journal*, 55(6), 1407-1428. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.0651>

Levanon, G., et Steemers, F. (2017). Has teleworking peaked? Not according to the data. The Conference Board. <https://www.conference-board.org/blog/postdetail.cfm?post=6613>

Li, L., et Lin, T. (2019). Smartphones at Work: A Qualitative Exploration of Psychological Antecedents and Impacts of Work-Related Smartphone Dependency. *International Journal of Qualitative Methods*, 18, 1-12. <https://doi.org/10.1177/1609406918822240>

Liccope, C. (2009). Pragmatique de la notification. *Tracés Revue de Sciences Humaines*, 16, 77-98.

Lindbeck, A. et Snower, D-J. (1996). Reorganization Of Firms and Labor-Market Inequality. *The American Economic Review*, 86(2), 315-321.

Lindbeck, A. et Snower, D-J. (2000). Multitask Learning and the Reorganization of Work: From a Tayloristic to Holistic Organization. *Journal of Labor Economics*, 18(3), 353-376.

Locufier, A. (2015). *Rôle des pratiques de recrutement et d'intégration et de la qualité de vie au travail sur la réussite de l'entrée organisationnelle du nouvel embauché : vers un modèle descriptif et explicatif multifactoriel ? [thèse de doctorat, Université de Bordeaux]. HAL. <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01423867/document>*

Loriol, M. (2011). Sens et reconnaissance dans le travail. Dans C. Karakioulafis (dir.), *Traité de sociologie du travail* (p. 43-67). Aionikos.

Louche, C. (2018). *Introduction à la psychologie du travail et des organisations : concepts de base et applications* (4<sup>e</sup> éd.). Dunod.

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*, 11(4), 227-239. <https://doi.org/10.1016/j.pto.2005.10.003>

Luque Parra, M., et Camargo Rodriguez, A. (2017). Teleworking and labor conditions conclusions. *IUSLabor*, (2), 1-39. <https://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/viewFile/333000/423832>

## **M.**

MacDonald, G., Saltzman, J., et Leary, M. (2003). Social approval and trait self-esteem. *Journal of Research in Personality*, 37(2), 23-40. [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(02\)00531-7](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00531-7)

Machado, T., Desrumaux, P., et Dose, E. (2015). L'addiction au travail : quels effets de la charge de travail, de la dissonance émotionnelle et du surinvestissement ? *Pratiques Psychologiques*, 21(2), 105-120. <https://doi.org/10.1016/j.prps.2015.03.004>

Macintyre, A. (2006). *Après la vertu. Étude de théorie morale*. Presses Universitaires de France.

Mac Iver, D. (1987). Classroom factors and student characteristics predicting students' use of achievement standards during ability self-assessment. *Child Development*, 58(5), 1258-1271. <https://doi.org/10.2307/1130619>

Mac Iver, D. (1988). Classroom environments and stratification of pupils' ability perceptions. *Journal of Educational Psychology*, 80(4), 495-505. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.80.4.495>

Mark, G., et Su, N. (2010). Making infrastructure visible for nomadic work. *Pervasive and Mobile Computing*, 6(3), 312-323. <https://doi.org/10.1016/j.pmcj.2009.12.004>

Marquet, P. (2005). Lorsque le développement des TIC et l'évolution des théories de l'apprentissage se croisent. *Savoirs*, 3(9), 105-121. <https://doi.org/10.3917/savo.009.0105>

Marsh, K., et Musson, G. (2008). Men at Work and at Home: Managing Emotion in Telework. *Gender, Work et Organization*, 15(1), 32-48. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2007.00353.x>

Martin, B. and MacDonnell, R. (2012). Is telework effective for organizations? A meta-analysis of empirical research on perceptions of telework and organizational outcomes. *Management Research Review*, 35(7), 602-616. <https://doi.org/10.1108/01409171211238820>

Martins Da Rocha, C., et Spanier Amador, F. (2018). Telework: conceptualization and issues for analysis. *Cadernos EBAP.EBR*, 16(1), 152-162. <https://doi.org/10.1590/1679-395154516>

Maruyama, T., Hopkinson, P., et James, P. (2009). A multivariate analysis of work-life balance outcomes from a large-scale telework programme. *New Technology, Work and Employment*, 24(1), 76-88. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005x.2008.00219.x>

Mathieu, J. et Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.171>

Matusik, S., and Mickel, A. (2011). Embracing or embattled by converged mobile devices? Users' experiences with a contemporary connectivity technology. *Human Relations*, 64(8), 1001-1030. <https://doi.org/10.1177/0018726711405552>

Mauroux, A. (2018). *DARES Analyses : Quels liens entre les usages professionnels des outils numériques et les conditions de travail ?* (publication n°29). DARES. [dars.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2018-029.pdf](https://dars.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2018-029.pdf)

McMillan, L., Brady, E., O'Driscoll, M., et Marsh, N. (2002). A multifaceted validation study of Spence and Robbins' (1992) Workaholism Battery. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(3), 357-368. <https://doi.org/10.1348/096317902320369758>

Méda, D. (1995). *Le travail, une valeur en voie de disparition*. Flammarion.

Medzo-M'Engone, J. (2017). *Usage des TIC, qualité de vie, bien-être et santé psychologique au travail: une étude réalisée au ministère de l'économie numérique, de la communication et*

*de la poste au Gabon* [thèse de doctorat, Université Lumière Lyon 2]. HAL. <https://halshs.archives-ouvertes.fr/tel-01429336/document>

Meier, O., Brière, M., et Le Roy, J. (2019). Le rôle de la norme dans la performance individuelle des salariés : perspective de réductions des injonctions paradoxales organisationnelles. *La Revue des Sciences de Gestion*, 296(2), 11-22. <https://doi.org/10.3917/rsg.296.0011>

Meissner, M. (1971). The Long Arm of the Job: A Study of Work and Leisure. *Industrial Relations*, 10(3), 239-260. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232x.1971.tb00023.x>

Melody, W. H. (1986). *A network for research on information and communication technologies: Report III*. Economic and Social Research Council Document CP, 49/86.

Merlot, L. (2015). *L'intégration des salariés cadres* [mémoire de maîtrise, Université de Reims Champagne-Ardenne]. Dumas. <https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-01316852/document>

Messenger, J., et Gschwind, L. (2016). Three generations of Telework: New ICTs and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office. *New Technology, Work and Employment*, 31(3), 195-208. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12073>

Messenger, J., Vargas Llave, O., Gschwind, L., Boehmer, S., Vermeulen, G., et Wilkens, M. (2017). Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Eurofound and the International Labour Office. [https://onlabor.org/wp-content/uploads/2017/03/wcms\\_544138.pdf](https://onlabor.org/wp-content/uploads/2017/03/wcms_544138.pdf)

Mettling, B. (2015). *Transformation numérique et vie au travail*. La Documentation Française. <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapportspublics/154000646.pdf>

Metzger, J-L. et Cleach, O. (2004). Le télétravail des cadres : entre suractivité et apprentissage de nouvelles temporalités. *Sociologie du Travail*, (46), 433-450. <https://doi.org/10.1016/j.soctra.2004.09.001>

Metzger, J-L. (2009). Focus - Les cadres télétravaillent pour... mieux travailler. *Informations sociales*, 3(153), 75-77. <https://doi.org/10.3917/inso.153.0075>

Meyer, J, et Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

Meyer, J., Allen N., et Smith C. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>

Meyer, J. et Allen, N. (1996). *Commitment in the workplace: theory, research and application*. Sage.

Michel, J., Kotrba, L., Mitchelson, J., Clark, M., et Baltes, B. (2010). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689-725. <https://doi.org/10.1002/job.695>

Mitter, S. (2000). Teleworking and Teletrade in India Combining Diverse Perspectives and Visions. *Economic and political weekly*, 35(26), 2241-2252. <https://doi.org/10.2307/4409444>

Mizrahi, L. (2017). *Réforme Macron 2017 : le nouveau cadre juridique du télétravail*. Village de la Justice. [https://www.village-justice.com/articles/reforme-macron-2017-nouveau-cadre-juridique-teletravail,26672.html?page=articleetid\\_article=26672](https://www.village-justice.com/articles/reforme-macron-2017-nouveau-cadre-juridique-teletravail,26672.html?page=articleetid_article=26672)

Mohamad, M.M, Sulaiman, N.L, Sern, L.C, Salleh, K.M. (2015). Measuring the Validity and Reliability of Research Instruments

Monneuse, D. (1991). Chapitre 1. Qu'est- ce que le surprésentéisme ? . Dans D. Monneuse, *Le surprésentéisme: Travailler malgré la maladie* (pp. 11-18). De Boeck Supérieur.

Montreuil, S., et Lippel, K. (2003). Telework and occupational health: a Quebec empirical study and regulatory implications. *Safety Science*, 41(4), 339-358. [https://doi.org/10.1016/s0925-7535\(02\)00042-5](https://doi.org/10.1016/s0925-7535(02)00042-5)

Moore, J. (2006). Homeworking and work-life balance: does it add to quality of life? *Revue Européenne de Psychologie Appliquée/European Review of Applied Psychology*, 56(1), 5- 13. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2005.02.013>

Morar Consulting. (2017). *L'Évolution du Monde du Travail: Livre blanc numérique*. Polycom. <https://www.polycom.fr/content/dam/polycom/common/documents/whitepapers/changing-needs-of-the-workplace-whitepaper-frfr.pdf>

Moreau, M-A. (2000). Temps de travail et charge de travail. *Droit Social*, 3.

Morel-A-Lhuissier, P. (2007). Du télétravail au travail mobile : un enjeu de modernisation de l'économie française. La Documentation Française. <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/064000819.pdf>

Moriset, B. (2004). Télétravail, travail nomade : le territoire et les territorialités face aux nouvelles flexibilités spatio-temporelles du travail et de la production. *Cybergeo*, (257), 1-23. <https://doi.org/10.4000/cybergeo.3815>

Mouratidis, G. (2018). *Digital Nomads: Travel, Remote Work and Alternative Lifestyles* [mémoire de maîtrise, Lund University]. <http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordId=8948916&fileId=8949060>

Motte, A., Larabi, S. et Boutet, S. (2018). Outil 57. Le droit à la déconnexion. Dans A. Motte, S. Larabi et S. Boutet (dir), *La boîte à outils du Chief Happiness Officer* (pp. 166-167). Dunod.

Mowday, R., Porter, L., et Steers, R. (1982). *Employee-Organization: the Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. Academic Press.

Mugisha, S., Dahan, L., et Morel, P. (2014). L'amélioration des services de l'eau en faveur des pauvres dans les pays émergents. *Géoéconomie*, 68(1), 191-214. <https://doi.org/10.3917/geoec.068.0191>

Musca, G. (2006). Une stratégie de recherche processuelle : l'étude longitudinale de cas enchâssés. *M@n@gement*, 9(3), 153-176. <https://doi.org/10.3917/mana.093.0153>

Musson, G., et Tietze, S. (2004). Feelin' groovy♫: appropriating time in home-based telework. *Culture and Organization*, 10(3), 251-264. <https://doi.org/10.1080/14759550412331297174>

## N.

Nadesan, T. (2018). Relationship between Work-Life Balance and Job Performance of Employees. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(5), 11-16. doi: [10.9790/487X-2005011116](https://doi.org/10.9790/487X-2005011116)

Narayanan, L., Menon, S., Plaisent, M., et Bernard, P. (2017). Telecommuting: The Work Anywhere, Anyplace, Anytime Organization in the 21st Century. *Journal of Marketing and Management*, 8(2), 47-54.

Nash, E., Jarrahi, M., et Sutherland, W. (2020). Nomadic work and location independence: The role of space in shaping the work of digital nomads. *Human Behavior and Emerging Technologies*, 3(2), 271-282. <https://doi.org/10.1002/hbe2.234>

Nätti, J., Tammelin, M., Anttila, T. et Ojala, S. (2011). Work at home and time use in Finland. *New Technology, Work and Employment*, 26(1), 68–77. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2010.00258.x>

Nätti, J., Anttila, T., Ojala, S. et Tammelin, M. (2009) Paid Work at Home. Dans H. Virolainen, S. Sirkemaa et T. Vartiainen (dir.) *The Proceedings of the 14th International Conference on Telework - ITA2009* (pp. 173-185). Turku Centre for Computer Science.

Neveu, C. et Triopon, S. (2012). Télétravail à domicile : guide d'aide à l'évaluation des risques et à la recherche de mesures de prévention associées. CARSAT Nord-Picardie. [https://www.aipvr.com/sites/default/files/document/guide\\_teletravail\\_a\\_domicile.pdf](https://www.aipvr.com/sites/default/files/document/guide_teletravail_a_domicile.pdf)

Nicholas, A. (2014). Management and Telework (1<sup>e</sup> éd.). Dans J. Wang (dir.), *Encyclopedia of Business Analytics and Optimizations*, (p. 1435-1446). IGI Global.

Nilles, J. (1983). Le télétravail. *I-Revues INIST*, 297-301. [http://documents.irevues.inist.fr/bitstream/handle/2042/30901/C%26T\\_1983\\_10\\_297.pdf?sequence=1](http://documents.irevues.inist.fr/bitstream/handle/2042/30901/C%26T_1983_10_297.pdf?sequence=1)

Ninaus, K., Diehl, S., Terlutter, R., Chan, K., et Huang, A. (2015). Benefits and stressors – Perceived effects of ICT use on employee health and work stress: An exploratory study from Austria and Hong Kong. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-Being*, 10(1), 1-15. <https://doi.org/10.3402/qhw.v10.28838>

Nortjé, H., Van Brakel, P.-A., et Rensleigh, C. (2004). Information environment of teleworkers in South Africa. *South Africa Journal of Information Management*, 6(1), 1-16. <https://doi.org/10.4102/sajim.v6i1.294>

## O.

Oates, W. (1971). *Confessions of a workaholic: the facts about work addiction*. New York World Pub Co.

Officiel Prévention. (2014). *La prévention des risques du télétravail*. [http://www.officiel-prevention.com/formation/fiches-metier/detail\\_dossier\\_CHSCT.php\\_rub=89etssrub=206etdossid=489](http://www.officiel-prevention.com/formation/fiches-metier/detail_dossier_CHSCT.php_rub=89etssrub=206etdossid=489)

Offstein, E., et Morwick, J. (2009). *Making Telework Work: leading people and leveraging technology for high-impact results*. Nicholas Brealey.

Ojala, S. (2011). Supplemental Work at Home among Finnish Wage Earners: Involuntary Overtime or Taking the Advantage of Flexibility? *Nordic Journal of Working Life Studies*, 1(2), 77-97. <https://doi.org/10.19154/njwls.v1i2.2346>

Oliveri, N. (2016). De l'otakisme à la cyberdépendance ou « l'ambiguïté technologique ». *Terminal*, (119). <https://doi.org/10.4000/terminal.1534>

Ollivier, D. (2017). Le succès du télétravail : Les effets de la nouvelle loi Travail. *Études*, (12), 33-46. <https://doi.org/10.3917/etu.4244.0033>

Olson, M. (1988). Organizational barriers to telework. Dans W. Korte, S. Robinson, et W. Steinle (dir.), *Telework: Present situation and future development of a new form of work organization* (p. 77-100). Elsevier Science.

Olson, M., et Primps, S. (1990). Working at home with computers. Dans M. Ermann, M. Williams, et C. Gutierrez (dir.), *Computers, ethics, and society* (p. 189-201). Oxford University Press.

Onder, C. (2016). *Unfolding of telecommuting's effects in organizations : performance, commitment, and mechanisms of action* [thèse de doctorat, Colorado State University]. Mountains Scholar. [https://mountainscholar.org/bitstream/handle/10217/176743/Onder\\_colostate\\_0053A\\_13784.pdf?sequence=1&etisAllowed=y](https://mountainscholar.org/bitstream/handle/10217/176743/Onder_colostate_0053A_13784.pdf?sequence=1&etisAllowed=y)

Orlikowski, W-J. (2007). Sociomaterial practices: Exploring technology at work. *Organization Studies*, 28(9), 1435-1448. <https://doi.org/10.1177/0170840607081138>

Organ, D. et Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 48, 775-802. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01781.x>

Osnowitz, D. (2005). Managing Time in Domestic Space. *Gender et Society*, 19(1), 83-103. <https://doi.org/10.1177/0891243204270209>

## **P.**

Park, W-K. (2005). Mobile Phone Addiction. Dans R. Ling et P. Pedersen (dir.), *Mobile Communications: Re-negotiation of the Social Sphere* (p. 253-272). Springer.

- Partenaires sociaux. (2017). *Conclusions de la concertation sur le « développement du télétravail et du travail à distance »*. <https://zevillage.net/wp-content/uploads/2017/06/rapport-conjoint-conclusions-de-la-concertation-teletravail-7juin2017.pdf>
- Patrickson, M. (2002). Teleworking: Potential employment opportunities for older workers? *International Journal of Manpower*, 23, 704–715. <https://doi.org/10.1108/01437720210453902>
- Paugam, S. (2000). *Le salarié de la précarité*. Presses Universitaires de France.
- Pauleen, D., Campbell, J., Harmer, B., et Intezari, A. (2015). Making Sense of Mobile Technology. *SAGE Open*, 5(2), 1-10. <https://doi.org/10.1177/2158244015583859>
- Pedinielli, J-L., Rouan, G., et Bertagne, P. (1997). *Psychopathologie des addictions*. Presses Universitaires de France.
- Pérez, M., Sánchez, A., et de Luis Carnicer, M. (2002). Benefits and barriers of telework: perception differences of human resources managers according to company's operations strategy. *Technovation*, 22(12), 775-783. [https://doi.org/10.1016/S0166-4972\(01\)00069-4](https://doi.org/10.1016/S0166-4972(01)00069-4)
- Pesqueux, Y. (2017). *La culture nationale en sciences de gestion* [mémoire de maîtrise, CESAG]. HAL. <https://halshs.archives-ouvertes.fr/cel-01506974/document>
- Pejtersen, J-H., Feveile, H., Christensen, K-B. et Burr, H. (2011). Sickness absence associated with shared and open-plan offices: a national cross sectional questionnaire survey. *Scand J Work Environ Health*, 37(5), 376-382.
- Peters, P., Tijdens, K., et Wetzels, C. (2004). Employees' opportunities, preferences, and practices in telecommuting adoption. *Information et Management*, 41(4), 469-482. [https://doi.org/10.1016/S0378-7206\(03\)00085-5](https://doi.org/10.1016/S0378-7206(03)00085-5)
- Pierrette, M., et Paty, B. (2018). *Peut-on encore parler de workaholisme à l'heure du numérique ?* INRS. <http://www.inrs.fr/dms/inrs/CataloguePapier/DMT/TI-TP-31/tp31.pdf>
- Piskurich, G. (1998). *An organizational guide to telecommuting: Setting up and running a successful telecommuter program*. American Society for Training and Development.
- Pinsonneault, A., et Boisvert, M. (1996). *Le télétravail : l'émergence de l'organisation de demain ?* École des Hautes Études Commerciales.
- Pontier, M. (2014). Télétravail indépendant ou télétravail salarié : quelles modalités de contrôle et quel degré d'autonomie. *La Revue des Sciences de Gestion*, 1(265), 31-39. <https://doi.org/10.3917/rsg.265.0031>
- Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 70-84. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.70>

Porter, L., Steers, R., Mowday, R. et Boulian, P. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609. <https://doi.org/10.1037/h0037335>

Popma, J. (2013). *Technostress et autres revers du travail nomade*. ETUI aisbl.

Pouchard, D., Patte, F., Lagabrielle, C., et Vonthron, A.-M. (2006). *L'engagement en formation : rapport de recherche*.

Prairat, E. (2012). Considérations sur l'idée de norme. *Les Sciences de l'éducation - Pour l'Ère nouvelle*, 45(1), 33-50. <https://doi.org/10.3917/lsdle.451.0033>

Prasapolou, E., Pouloudi, A. et Panteli, N. (2006). Enacting new temporal boundaries: the role of mobile phones. *European Journal of Informations Systems*, 15(3), 277-284. <https://doi.org/10.1057/palgrave.ejis.3000617>

Pratt, J. (1984). Home Teleworking: A study of its pioneers. *Technological Forecasting and Social Change*, 25(1), 1-14. [https://doi.org/10.1016/0040-1625\(84\)90076-3](https://doi.org/10.1016/0040-1625(84)90076-3)

Putnam, R. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. Simon et Schuster.

## Q.

Quinn, R. (1988). *Beyond Rational Management, Mastering the Paradoxes and Competing Demands of High Performance*. Jossey-Bass.

Quttainah, M., et Paczkowski, W. (2015). Telework Regulatory and Legal Contingencies for Employers and Consultants. *Donnish Journal of Business and Finance Management Research*, 1(4), 30-39.

Qvortrup, L. (1998). From Teleworking to Networking. Dans P. J. Jackson et J. M. van der Wielen (dir.), *Teleworking: International Perspectives* (pp. 21-39). Routledge.

## R.

Rafiei, M., Taghi Amini, M., and Foroozandeh, N. (2014). Studying the impact of the organizational commitment on the job performance. *Management Science Letters*, 4(8), 1841-1848. doi: [10.5267/j.msl.2014.6.046](https://doi.org/10.5267/j.msl.2014.6.046)

Ratier, D., et Bézard, J. M. (2012). Comment les TIC participent au renouvellement des collectifs de travail. Centres d'Analyse Stratégique. [http://archives.strategie.gouv.fr/cas/system/files/raptic\\_web\\_light\\_final28022012.pdf.pdf.pdf](http://archives.strategie.gouv.fr/cas/system/files/raptic_web_light_final28022012.pdf.pdf.pdf)

Ravalet, E., et Rérat, P. (2019). Teleworking: Decreasing Mobility or Increasing Tolerance of Commuting Distances? *Built Environment*, 45(4), 582-602. <https://doi.org/10.2148/benv.45.4.582>

Renault, E. (2004). Reconnaissance, institutions, injustice. *Revue du MAUSS*, 23(1), 180-195. <https://doi.org/10.3917/rdm.023.0180>

Rey, C. (2001). Travail à domicile, salarié ou indépendant. Incidence des nouvelles technologies de l'information et de la communication. *Innovations*, 1(13), 173-193. <https://doi.org/10.3917/inno.013.0173>

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*, 06(03), 1705-1045.

Robinson, B., et Phillips, B. (1997). Measuring workaholism: content validity of the Work Addiction Risk Test - WART. *Psychological Report*, 79, 1313-1314. <https://doi.org/10.2466/pr0.1995.77.2.657>

Roche, D. (2009). Chapitre 3. Les études qualitatives. Dans D. Roche (dir.), *Réaliser une étude de marché avec succès* (p. 31-48). Eyrolles.

Rolo, D. (2015). Le workaholisme : pathologie ou défense professionnelle ? [communication orale]. International Conference on Addictive Disorders, Nantes, France. [https://www.researchgate.net/publication/280943818\\_Le\\_workaholisme\\_pathologie\\_ou\\_defense\\_professionnelle](https://www.researchgate.net/publication/280943818_Le_workaholisme_pathologie_ou_defense_professionnelle)

Rosanvallon, J. (2006). Travail à distance et représentations du collectif de travail. *Interventions économiques*, (34), 1-16. <https://doi.org/10.4000/interventionseconomiques.706>

Rossé-Brillaud, E., et Codina, I. (2009). Internet : un amplificateur pour les addictions comportementales. *Psychotropes*, 15(1), 77-91. <https://doi.org/10.3917/psyt.151.0077>

Roux, M. (2018). Comment les technologies ont repoussé la frontière entre vie privée et travail. CPA. <https://www.cpacanada.ca/fr/nouvelles/articles-de-fond/2018-05-04-les-technologies-ont-repousse-la-frontiere>

Ruiller, C., Dumas, M. et Chédotel, F. (2017). Comment maintenir le sentiment de proximité à distance ? Le cas des équipes dispersées par le télétravail. *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme et Entreprise*, 27(6), 3-28. <https://doi.org/10.3917/rimhe.027.0003>

## S.

Sánchez, N., Aria, A., et Ortega Rojas, C. (2014). Perception and Acceptance of Telework by University Students: a case study. *Pensee Journal*, 76(6), 229-236.

Sanchuli, S., Razavi, H., et Emamgholizadeh, S. (2014). The Relationship between Teleworking, Employee Loyalty and Organizational Commitment from the Perspective of Medical Experts of Golestan Province. *International Research Journal of Management Sciences*, 2(1), 16-22.

Sandrin, E., et Gillet, N. (2016). Validation d'une version française de la Dutch Work Addiction Scale (DUWAS). *Psychologie du Travail et des Organisations*, 22(3), 147-159. <https://doi.org/10.1016/j.pto.2016.02.007>

Sardas, J.-C., Dalmasso, C., et Lefebvre, P. (2011). Les enjeux psychosociaux de la santé au travail. Des modèles d'analyse à l'action sur l'organisation. *Revue française de gestion*, 5(214), 69-88.

Sazak-Pinar, E., et Güner-Yildiz, N. (2013). Investigating Teachers' Approval and Disapproval Behaviors towards Academic and Social Behaviors of Students with and without Special Needs. *Educational Sciences: Theory et Practice*, 13(1), 551-556.

Schaufeli, W., Taris, T., et Bakker, A. (2006). Dr Jekyll or Mr Hyde? On the differences between work engagement and workaholism. Dans R. Burke (dir.), *Research companion to working time and work addiction* (p. 193– 217). Edward Elgar Publishing.

Schaufeli, W., Taris, T., et Bakker, A. (2008). It takes two to tango. Workaholism is working excessively and working compulsively. Dans R. Burke et C. Cooper (dir.), *The long work hours culture: Causes, consequences and choices* (pp. 203–226). Emerald.

Schaufeli, W., Taris, T., et Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 173–203. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x>

Schaufeli, W., Shimazu, A., et Taris, T. (2009). Being driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 43(2), 320–348. <https://doi.org/10.1177/1069397109337239>

Schaufeli, W., Bakker, A., van der Heijden, F., et Prins, J. (2009). Workaholism among medical residents: It is the combination of working excessively and compulsively that counts. *International Journal of Stress Management*, 16(4), 249–272. <https://doi.org/10.1037/a0017537>

Scheen, A. (2013). « Workaholism » : la dépendance au travail, une autre forme d'addiction. *Revue Médicale de Liège*, 68(5), 371-376.

Schein, E. (1990). Organizational culture. *American Psychologist*, 45(2), 109-119. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.45.2.109>

Scherer, K. (1997). College life on-line. Healthy and unhealthy internet use. *Journal of College Student Development*, 38(6), 655-665.

Schmoll, R., et Süß, S. (2019). Working Anywhere, Anytime: An Experimental Investigation of Workplace Flexibility's Influence on Organizational Attraction. *Management Revue*, 30(1), 40-62. <https://doi.org/10.5771/0935-9915-2019-1-40>

Schott, A. (2019). Connexion raisonnée : droit à la déconnexion et autres responsabilités. Le cheminement d'un délibéré d'une PME girondine. *Vie et sciences de l'entreprise*, 2(208), 55-71. <https://doi.org/10.3917/vse.208.0055>

Scott, D., Dam, I., Páez, A., et Wilton, R. (2012b). Investigating the Effects of Social Influence on the Choice to Telework. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 44(5), 1016-1031. <https://doi.org/10.1068/a43223>

Secunda, P. (2018). The Employee Right To Disconnect. *Notre Dame Journal of International and Comparative Law*, 9(1), 1-41.

Semache, S. (2009). Le rôle de la culture organisationnelle dans la gestion de la diversité. *Management et Avenir*, 8(28), 345-365. <https://doi.org/10.3917/mav.028.0345>

Sevrin, V. (2013). *Télétravail : la panacée ? CPCP*. <https://docplayer.fr/8868901-Teletravail-la-panacee.html>

Sharit, J., Czaja, S., Hernandez, M., et Nair, S. (2009). The employability of older workers as teleworkers: An appraisal of issues and an empirical study. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing*, 19(5), 457-477. <https://doi.org/10.1002/hfm.20138>

Shemul, K. (2015). *Social Impact For Technology Addiction*. [https://www.researchgate.net/publication/314229710\\_Social\\_Impact\\_For\\_Technology\\_Addiction](https://www.researchgate.net/publication/314229710_Social_Impact_For_Technology_Addiction)

Shin, B., El Sawy, O., Sheng, O., et Higa, K. (2000). Telework: Existing Research and Future Directions. *Journal of Organizational Computing and Electronic Commerce*, 10(2), 85-101. [https://doi.org/10.1207/S15327744JOCE1002\\_2](https://doi.org/10.1207/S15327744JOCE1002_2)

Shore, L., Barksdale, K. et Shore, T. (1995). Managerial perceptions of employee commitment to the organization. *Academy of Management Journal*, 38(6), 1593-1615. <https://doi.org/10.2307/256845>

Shore, L. et Wayne, S. (1993). Commitment and employee behavior: Comparison of affective and continuance commitment with perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 774-780. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.5.774>

Siegrist, J., Peter, R., Jung, A., Cremer, P., et Seider, D. (1990). Low status control, high effort at work and heart disease: Prospective evidence from blue-collar men. *Social Science and Medicine*, 57(10), 1127-1134. [http://dx.doi.org/10.1016/0277-9536\(90\)90234-J](http://dx.doi.org/10.1016/0277-9536(90)90234-J)

Sitnikoff, F. et Rey, C. (2006). Télétravail à domicile et nouveaux rapports au travail. *Revue Interventions Économiques*, (34). <https://doi.org/10.4000/interventionseconomiques.697>

Somers, M. (1995). Organizational commitment, turnover and absenteeism: An examination of direct and interaction effects. *Journal of Organizational Behavior*, 16(1), 49-58.

Song, Y., et Gao, J. (2018). Does Telework Stress Employees Out? A Study on Working at Home and Subjective Well-Being for Wage/Salary Workers. *Journal of Happiness Studies*, 21, 2649-2668. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00196-6>

Spagnoli, P., Balducci, C., Fabbri, M., Molinaro, D., and Barbato, G. (2019). Workaholism, intensive smartphone use, and the sleep-wake cycle: a multiple mediation analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(19), 3517. <https://doi.org/10.3390/ijerph16193517>

Spagnoli, P., Molino, M., Molinaro, D., Giancaspro, M.L., Manuti, L. et Ghislieri, C. (2020). Workaholism and Technostress during the Covid-19 Emergency: The Crucial Role of the Leaders on Remote Working. *Frontiers in Psychology, 11*.

Stajkovic, A., et Luthans, F. (2001). Differential effects of incentive motivators on work performance. *Academy of Management Journal, 44*(3), 580–590. <http://dx.doi.org/10.2307/3069372>

Standen, P., Daniels, K., et Lamond, D. (1999). The home as a workplace: Work–family interaction and psychological well-being in telework. *Journal of Occupational Health Psychology, 4*(4), 368–381. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.4.4.368>

Stanley, D., Meyer, J., Topolnytsky, L., et Herscovith, L. (1999). *Affective, continuance and normative commitment to the organization: Meta-analyses of interrelations and outcomes* [communication orale]. 14th Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Atlanta, États-Unis.

Statistics Canada. (2012). *Working from home: an update*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-402-x/2012000/chap/information/information02-eng.htm>

Stinglhamber, F., et Vandenberghe, C. (2002). L'engagement envers l'organisation et le supérieur : Un examen de leurs antécédents. *Psychologie du Travail et des Organisations, 8*(3), 137-165.

Sulla, F., Rollo, D., Cattivelli, R., et Harrop, A. (2018). The effect of increasing written approval on Italian students' academic performance in higher education. *Educational Psychology in Practice, 34*(3), 262-271. <https://doi.org/10.1080/02667363.2018.1438990>

Sullivan, C. (2003). What's in a name? Definitions and conceptualisations of teleworking and homeworking. *New Technology, Work and Employment, 18*(3), 158–165. <https://doi.org/10.1111/1468-005X.00118>

Sullivan, C., et Lewis, S. (2001). Home-based telework, gender and the synchronization of work and family: perspectives of teleworkers and their co-residents. *Gender, work and organization, 8*(2), 123-145. <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00125>

Sungu, L-J., Weng, Q., and Xu, X. (2019). Organizational commitment and job performance: Examining the moderating roles of occupational commitment and transformational leadership. *International Journal of Selection and Assessment, 27*(3), 280-290. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12256>

Swinson, J., et Harrop, A. (2001). The differential effects of teacher approval and disapproval in junior and infant classrooms. *Educational Psychology in Practice, 17*(2), 157-167. <https://doi.org/10.1080/02667360120059355>

**T.**

- Tarafdar, M., Tu, Q., et Ragu-nathan, T. (2010). Impact of technostress on end-user satisfaction and performance. *Journal of Management Information Systems*, 27(3), 303-334. <https://doi.org/10.2753/MIS0742-1222270311>
- Taskin, L. (2006). Le télétravail en manque de régulations. *Regards Économiques*, (37). <https://doi.org/10.14428/regardseco2006.02.01>
- Taskin, L. (2006). Télétravail : Les enjeux de la déspatialisation pour le management humain. *Interventions Économiques*, (34). <https://doi.org/10.4000/interventionseconomiques.680>
- Taskin, L. et Devos, V. (2005). Paradoxes from the individualization of Human Resource Management: The case of Telework. *Journal of Business Ethics*, 62, 13-24. <https://doi.org/10.1007/s10551-005-8710-0>
- Taskin, L., et Edwards, P. (2007). The possibilities and limits of telework in a bureaucratic environment: lessons from the public sector. *New Technology, Work and Employment*, 22(3), 195-207. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2007.00194.x>
- Taskin, L. (2010). La déspatialisation. Enjeu de gestion. *Revue française de gestion*, 36(202), 61-76. <https://doi.org/10.3166/rfg.202.61-76>
- Tavares, A. (2017). Telework and health effects review. *International Journal of Healthcare*, 3(2), 30-36. <https://doi.org/10.5430/ijh.v3n2p30>
- TELDET. (1994). *Pan-European Telework Surveys*.
- Télétravail. (s.d.). Dans *Dictionnaire Larousse en ligne*. <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/t%C3%A9l%C3%A9travail/77159>
- The Dieringer Research Group Inc, et WorldatWork. (2011). *Telework 2011 A WorldatWork Special Report Based on Data Collected by The Dieringer Research Group Inc. and WorldatWork*. <https://www.worldatwork.org/docs/research-and-surveys/telework-2011-final-report.pdf>
- Thomas, K. (2014). Workplace Technology and the Creation of Boundaries: The Role of VHRD in a 24/7 Work Environment. *Advances in Developing Human Resources*, 16(3), 281-295. <https://doi.org/10.1177/1523422314532092>
- Tietze, S., et Musson, G. (2005). Recasting the Home-Work Relationship: A Case of Mutual Adjustment? *Organization Studies*, 26(9), 1331-1352. <https://doi.org/10.1177/0170840605054619>
- Thiétart, R. (1999). *Méthodes de Recherche en Management*. Dunod.
- Thomsin, L., et Tremblay, D.-G. (2006). Le « mobile working » : De nouvelles perspectives sur les lieux et les formes du télétravail. *Interventions économiques*, (34), 1-24. <https://doi.org/10.4000/interventionseconomiques.669>

Thulin, E., Vilhelmson, B., et Johansson, M. (2019). New Telework, Time Pressure, and Time Use Control in Everyday Life. *Sustainability*, 11(11), 1-17. <https://doi.org/10.3390/su11113067>

Tims, M., Bakker, A., et Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173-186. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>

Tissot Editions. (2011). *73% des cadres déclarent travailler hors de leur bureau et être libérés*. <https://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/73-des-cadres-declarent-travailler-hors-de-leur-bureau-et-etre-liberes>

Tremblay, D-G. (2001). Le télétravail : les avantages et inconvénients pour les individus et les défis pour la gestion des RH. *Revue de gestion des ressources humaines*, (43), 2-14.

Tremblay, D-G. (2003). Balancing work and family with telework? Organizational issues and challenges for women and managers. *Women in Management Review*, 17(3 4), 157-170. <https://doi.org/10.1108/09649420210425309>

Tremblay, D-G. (2003). *Le télétravail : ses impacts sur l'organisation du travail des femmes et la conciliation emploi-famille. Note de recherche de la Chaire du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir (2003-10)*. Université du Québec. <https://www.teluq.quebec.ca/chaireecosavoir/pdf/NRC03-10.pdf>

Tremblay, D-G., Chevrier, C., et Di Loreto, M. (2006). Le télétravail à domicile : Meilleure conciliation emploi-famille ou source d'envahissement de la vie privée? *Interventions économiques*, (34), 1-25. <https://doi.org/10.4000/interventionseconomiques.689>

Tremblay, D-G., Najem, E., et Paquet, R. (2006). Articulation emploi-famille et temps de travail : De quelles mesures disposent les travailleurs canadiens et à quoi aspirent-ils? *Enfances, Familles, Générations*, (4), 1-21. <https://doi.org/10.7202/012893ar>

Tremblay, D-G., et Genin, E. (2008). Money, Work–Life Balance and Autonomy: Why do IT Professionals Choose Self-Employment? *Applied Research in Quality of Life*, 3(3), 161-179. <https://doi.org/10.1007/s11482-008-9053-7>

Tremblay, M., et Gasse, Y. (2016). Les entrepreneurs des nouvelles générations sont-ils différents des autres ? *Gestion 2000*, 33(2), 213-232. <https://doi.org/10.3917/g2000.332.0213>

Trenerry, B., Chng, S., Wang, Y., Suhaila, Z., Lim, S., Lu, H. and Oh, P. (2021) Preparing Workplaces for Digital Transformation: An Integrative Review and Framework of Multi-Level Factors. *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.620766>

Trompette, N. et Chatillon, J. (2010). *Évaluation des risques pour l'audition des opérateurs des centres d'appels téléphoniques et solutions de prévention*. INRS. <https://hal-lara.archives-ouvertes.fr/hal-01420306/document>

Truchot, D. (2016). Reprenez-vous un peu d'open space ? *Cerveau et Psycho*, 80, 76-80.

Turbé-Suetens, N. (2011). Le télétravail cherche sa place dans le secteur public. *L'Expansion Management Review*, 3(142), 34-41. <https://doi.org/10.3917/emr.142.0034>

Turel, O., Serenko, A, et Bontis, N. (2011). Family and work-related consequences of addiction to organizational pervasive technologies. *Information et Management*, 48(2-3), 88-95. <https://doi.org/10.1016/j.im.2011.01.004>

## U.

United States Office Of Personnel Management. (2013). *2013 Status of Telework in the Federal Government*. <https://www.telework.gov/reports-studies/reports-to-congress/2013reporttocongress.pdf>

Uresha, I. (2020). Influence of Telecommuting on Work-life Balance and Employee Happiness: An Empirical Study of Sri Lankan Employees. *International Journal of Management Excellence*, 15(3), 2234-2243.

## V.

Valeau, P. (2004). *Gérer l'implication dans le respect des différences : Des associations aux autres organisations* [Habilitation à Diriger des Recherches, Spécialité Gestion]. [http://patrick.valeau.com/Gerer\\_1\\_implication/PDF/Chapitre1.pdf](http://patrick.valeau.com/Gerer_1_implication/PDF/Chapitre1.pdf)

Van de Ven, J. (2001). *Social Approval as a Motivation to Give*. [https://www.researchgate.net/publication/238730323\\_Social\\_Approval\\_as\\_a\\_Motivation\\_to\\_Give](https://www.researchgate.net/publication/238730323_Social_Approval_as_a_Motivation_to_Give)

Varescon, I. (2009). *Les addictions comportementales*. Mardaga.

Vayre, E. et Pignault, A. (2014). A Systemic Approach to Interpersonal Relationships and Activities among French Teleworkers. *New Technology, Work and Employment*, 29(2), 177-192. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12032>

Vayre, E., et Vonthron, A-M. (2019). Identifying Work-Related Internet's Uses—at Work and Outside Usual Workplaces and Hours—and Their Relationships With Work–Home Interface, Work Engagement, and Problematic Internet Behavior. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02118>

Vivastreet. (2017). *Télétravail : 41% des sondés sont prêts à sauter le pas*. Vivablog. <http://blog.vivastreet.com/actualite/teletravail-41-sondes-prets-a-sauter/>

Verhoef, P., Broekhuizen, T., Bart, Y., Bhattacharya, A., Qi Dong, J., Fabian, N., et Haenlein, M. (2019). Digital transformation: A multidisciplinary reflection and research agenda. *Journal of Business Research*, 122, 889-901. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.09.022>

Vollaire, N. (2004). « Le nomadisme : un fort potentiel de croissance pour l'entreprise ». *GPO, le Magazine des dirigeants d'entreprise*.

## W.

Wajcman, J., et Rose, K. (2011). Constant connectivity : rethinking interruptions at work. *Organization Studies*, 32(7), 941-961.

Walrave, M. (2010). Comment introduire le télétravail?. *Gestion*, 1(35), 76-87. <https://doi.org/10.3917/riges.351.0076>

Westerman, G., Bonnett D., et McAfee, A. (2014). *Gagner avec le digital*. Diatein.

Wheatley, D. (2012). Good to be home? Time-use and satisfaction levels among home-based teleworkers. *New Technology, Work and Employment*, 27(3), 224-241. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2012.00289.x>

Wiley, D. (1987). The relationship between work/nonwork role conflict and job-related outcomes: Some unanticipated findings. *Journal of Management*, 13, 467-472. <https://doi.org/10.1177/014920638701300303>

Wilson, M., et Greenhill, A. (2004). *Gender et teleworking identities: reconstructing the research agenda* [communication orale]. ECIS 2004, Turku, Finlande. [https://www.researchgate.net/publication/221407994\\_Gender\\_teleworking\\_identities\\_reconstructing\\_the\\_research\\_agenda](https://www.researchgate.net/publication/221407994_Gender_teleworking_identities_reconstructing_the_research_agenda)

Witmer, J., Bornstein, A., et Dunham, R. (1971). The effects of verbal approval and disapproval upon the performance of third and fourth grade children on four subtests of the Wechsler Intelligence Scale for Children. *Journal of School Psychology*, 9(3), 347-356. [https://doi.org/10.1016/0022-4405\(71\)90093-8](https://doi.org/10.1016/0022-4405(71)90093-8)

Wojack, E., et Barath, M. (2017). National culture and application of telework in Europe. *European Journal of Business Science and Technology*, 3(1), 65-74. <https://doi.org/10.11118/ejobsat.v3i1.79>

Wright, K., Abendschein, B., Wombacher, K., O'Connor, M., Hoffman, M., Dempsey, M., Krull, C., Dewes, A., et Shelton, A. (2014). Work-Related Communication Technology Use Outside of Regular Work Hours and Work Life Conflict. *Management Communication Quarterly*, 28(4), 507-530. <https://doi.org/10.1177/0893318914533332>

Wyrzykowska, B. (2014). Telework and personnel risk. *Scientific Journal Warsaw University of Life Sciences*, 14(4), 215-225.

## Y.

Yin, R. (2009). *Case Study Research: Design and Methods* (4<sup>e</sup> éd.). Sage Publications.

Young, K. (1996). Internet addiction: the emergence of a new clinical disorder. *CyberPsychology and Behavior*, 1(3), 237-244. <https://doi.org/10.1089/cpb.1998.1.237>

## Z.

Zarifian, P. (1999). *Objectif compétence. Pour une nouvelle logique*. Liaisons.

Zawieja, P. (2017). Le burnout, mal du siècle. *Sciences Humaines*, 290(3), 17-17. <https://doi.org/10.3917/sh.290.0017>

# TABLE DES FIGURES

<b>Figure 1.</b> Le modèle des valeurs concurrentes de Quinn (Delobbe et Vandenberghe, 2004, p. 514).....	56
<b>Figure 2.</b> Modèle général de recherche de notre thèse .....	99
<b>Figure 3.</b> Modèle général de recherche (rappel) .....	110
<b>Figure 4.</b> Sous-modèle de recherche mobilisé lors de la première étude .....	116
<b>Figure 5.</b> Synthèse des résultats significatifs de l'étude 1 .....	123
<b>Figure 6.</b> Sous-modèle de recherche mobilisé lors de la deuxième étude .....	124
<b>Figure 7.</b> Régressions linéaires multiples : influence des modalités des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé sur l'implication, la reconnaissance au travail, l'interface perçue entre vie de travail et vie « hors travail » et la satisfaction.....	134
<b>Figure 8.</b> Sous-modèle de recherche mobilisé lors de la troisième étude.....	135
<b>Figure 9.</b> Modèle en équations structurelles .....	139
<b>Figure 10.</b> Modèle général de recherche sous-tendant notre étude qualitative .....	157
<b>Figure 11.</b> Rappel du modèle général de recherche de notre thèse .....	194
<b>Figure 12.</b> Dynamique de la relation entre les deux enquêtes quantitative et qualitative .....	197
<b>Figure 13.</b> Modèle de recherche (post-thèse).....	198

# TABLE DES TABLEAUX

<b>Tableau 1.</b> Caractéristiques des cultures d'entreprise favorisant le télétravail (Daniels, Lamond et Standen, 2000).....	57
<b>Tableau 2.</b> Synthèse des principales caractéristiques d'une entreprise à culture organisationnelle favorisant le travail nomade utilisant les technologies .....	58
<b>Tableau 3.</b> Composition du questionnaire : modalités du travail nomade, informel et médiatisé .....	113
<b>Tableau 4.</b> Composition du questionnaire : échelles de mesures.....	114
<b>Tableau 5.</b> Détails des fréquences d'usages des technologies et des fréquentations des lieux (en pourcentages) .....	118
<b>Tableau 6.</b> Statistiques descriptives relatives aux variables intégrées dans le modèle de recherche .....	119
<b>Tableau 7.</b> Régressions linéaires multiples et corrélations : influence de l'approbation sociale perçue de l'entourage personnel des travailleurs sur l'intensité temporelle et sur les fréquences d'usages des technologies (smartphone/téléphone portable, ordinateur, tablette) .....	120
<b>Tableau 8.</b> Régressions linéaires multiples et corrélations : influence de l'intensité temporelle des pratiques de travail nomade, médiatisé et informel sur l'addiction à Internet et l'addiction au travail .....	121
<b>Tableau 9.</b> Régressions linéaires multiples et corrélations : influence des fréquences d'usage des technologies dans le cadre des activités professionnelles nomades et informelles sur l'addiction à Internet .....	122
<b>Tableau 10.</b> Régressions linéaires multiples et corrélations : influence des fréquences d'usage des technologies dans le cadre des activités professionnelles nomades et informelles sur l'addiction au travail .....	122
<b>Tableau 11.</b> Détails des fréquences d'usages des technologies et des fréquentations des lieux (en pourcentages) .....	125
<b>Tableau 12.</b> Statistiques descriptives relatives aux variables intégrées dans le modèle (moyenne, écart-type, minimum et maximum de l'échantillon, minimum et maximum théoriques, et alpha de Cronbach) .....	126
<b>Tableau 13.</b> Régressions linéaires multiples et corrélations : influence des fréquences d'usage des technologies dans le cadre des activités professionnelles nomades et informelles sur l'implication envers l'organisation et la reconnaissance au travail perçue.....	128
<b>Tableau 14.</b> Régressions linéaires multiples et corrélations : influence de l'intensité temporelle des pratiques de travail nomade, médiatisé et informel sur l'implication envers l'organisation et la reconnaissance au travail perçue .....	129
<b>Tableau 15.</b> Régressions linéaires multiples et corrélations : influence des lieux fréquentés dans le cadre des pratiques de travail nomade, médiatisé et informel sur l'implication envers l'organisation et la reconnaissance au travail perçue.....	130
<b>Tableau 16.</b> Régressions linéaires multiples et corrélations : influence des fréquences d'usage des technologies dans le cadre des activités professionnelles nomades et informelles sur l'interface perçue entre vie de travail et vie « hors travail » et sur la satisfaction perçue à l'égard des équilibres de vie .....	131
<b>Tableau 17.</b> <i>Régressions linéaires multiples et corrélations : influence de l'intensité temporelle des pratiques de travail nomade, médiatisé et informel sur l'interface perçue entre vie de travail et vie « hors travail » et sur la satisfaction perçue à l'égard des équilibres de vie .....</i>	132

<b>Tableau 18.</b> Régressions linéaires multiples et corrélations : influence des lieux fréquentés dans le cadre des pratiques de travail nomade, médiatisé et informel sur l'interface perçue entre vie de travail et vie « hors travail » et sur la satisfaction perçue à l'égard des équilibres de vie..	133
<b>Tableau 19.</b> Statistiques descriptives relatives aux variables intégrées dans le modèle de recherche .....	137
<b>Tableau 20.</b> Indices d'adéquation du modèle de recherche de l'étude 3 .....	138
<b>Tableau 21.</b> Régressions linéaires multiples et corrélations : effets des fréquences d'usages des technologies (smartphone/téléphone portable, ordinateur portable, tablette) sur l'implication envers l'organisation .....	141
<b>Tableau 22.</b> Régressions linéaires multiples et corrélations : effets des fréquences d'usages des technologies (smartphone/téléphone portable, ordinateur portable, tablette) sur la reconnaissance au travail perçue .....	142
<b>Tableau 23.</b> Régressions linéaires multiples et corrélations : effets des fréquences d'usages des technologies (smartphone/téléphone portable, ordinateur portable, tablette) sur l'addiction au travail .....	142
<b>Tableau 24.</b> Régressions linéaires multiples et corrélations : effets des fréquences d'usages des technologies (smartphone/téléphone portable, ordinateur portable, tablette) sur l'addiction à Internet.....	143
<b>Tableau 25.</b> Synthèse des sous-études 1, 2 et 3 .....	151
<b>Tableau 26.</b> Thèmes abordés au cours des entretiens (facteurs organisationnels susceptibles d'influencer les situations de travail nomade, informel et médiatisé) .....	160
<b>Tableau 27.</b> Caractéristiques sociodémographiques de l'échantillon .....	161
<b>Tableau 28.</b> Synthèse des relations dyades – tétrades rencontrées au cours des entretiens ..	162