

Peut-on encore parler de workaholisme à l'heure du numérique ?

EN RÉSUMÉ

Depuis l'apparition du néologisme *workaholism* dans les années 70, ce concept fascine autant qu'il interroge. Quand la plupart des chercheurs s'orientent vers la personnalité des individus pour expliquer cette addiction, d'autres soulignent que les nouveaux modèles de production et d'organisation du travail, visant une flexibilité accrue de la part des salariés, peuvent avoir un impact non négligeable sur ce comportement. Cet article fait le point sur les conséquences pour le salarié et son entreprise. Il souligne l'absence de consensus dans la définition du workaholisme, ce qui complique la comparaison des résultats des recherches menées jusqu'à présent. Enfin, il développe l'idée que ce comportement ne devrait pas être abordé de façon unilatérale, mais dans un rapport de réciprocité entre l'individu et son travail.

AUTEURS :

M. Pierrette, B. Paty, Laboratoire Ergonomie et psychologie appliquées à la prévention (EPAP), Département Homme au travail, INRS

MOTS CLÉS

Addiction / Toxicomanie / Organisation du travail / Technologie avancée

La question de l'addiction au travail a fait couler beaucoup d'encre depuis que Oates s'y est intéressé dans les années 70 [1]. Dans son ouvrage « *Confessions of a Workaholic: The facts about work addiction* » publié en 1971, il invente même un terme pour désigner cette addiction. Il parle de *workaholism*, traduit en français par workaholisme. Ce néologisme, créé à partir des termes anglais « work » et « alcoholism », désigne, selon Oates, un besoin incessant et incontrôlable de travailler. Ce besoin est tellement fort qu'il met en danger la santé des personnes, réduit leur bien-être et détériore leurs relations interpersonnelles. Les nombreuses recherches menées depuis les travaux de Oates ont confirmé que ce comportement, de prime abord très apprécié et recherché par les entreprises, pouvait être néfaste pour les salariés et pour les entreprises. Plusieurs études montrent que les personnes workaholiques rapportent davantage de plaintes somatiques, telles que des douleurs intestinales ou musculaires, et de la fatigue [2 à 6]. Par extrapolation, un lien est même envisagé entre le

workaholisme et une augmentation des risques cardiovasculaires [7], mais aucune étude longitudinale n'a, jusqu'à maintenant, permis de le confirmer.

Certaines recherches ont également montré un état de santé mentale altéré, avec un niveau d'anxiété et de dépression plus élevé [8 à 10]. Toujours par extrapolation, certains chercheurs pensent que le workaholisme conduirait au *burnout* en raison du temps important consacré au travail et de l'absence d'activité de loisir pour faire redescendre la pression [11].

Très logiquement, la plupart des études s'accordent sur le fait que ce comportement a un impact négatif sur la vie de famille de la personne [12]. En effet, la personne workaholique va consacrer énormément de temps à son travail au détriment de sa vie personnelle et de ses loisirs. Dans une étude longitudinale, Hakanen et Peeters [13] ont cependant souligné un impact différent selon que le salarié est « engagé » ou « workaholique ». Selon eux, l'engagement au travail « boosterait » la vie de famille du fait de l'impact positif du travail sur le salarié alors

Peut-on encore parler de workaholisme à l'heure du numérique ?

que le workaholisme conduirait à une dégradation des relations familiales au fil du temps. La distinction de Schaufeli et al. [14] entre un travailleur « engagé » et un travailleur « workaholique » sera développée par la suite.

Les personnes workaholiques sont souvent perçues comme des salariés hyperactifs et hyperproductifs que tous les chefs d'entreprise rêveraient d'avoir [15, 16]. Pourtant, plusieurs études alertent sur le fait que les salariés workaholiques n'ont pas que des atouts pour l'entreprise. La personnalité de ces salariés est souvent pointée du doigt. On parle de personnes obsessionnelles qui ne sont pas plus performantes que les autres, voire même peu productives, car incapables de terminer un projet ou de travailler en équipe [1, 14, 17 à 19]. Ce comportement engendre des difficultés pour eux-mêmes et pour les autres. Balducci et al. [17] vont même jusqu'à mesurer un lien entre le workaholisme et l'agressivité sur le lieu de travail. De plus, si ce comportement a des conséquences sur la santé physique et mentale des salariés, cela a inévitablement des conséquences socio-économiques pour l'entreprise qui doit faire face, au final, à des absences, voire à un arrêt complet de l'activité [20].

Si les effets néfastes de cette exagération du travail semblent être partagés, les causes de ce comportement ne sont pas évidentes. La définition même du terme « workaholisme » ne faisant pas consensus, la comparaison des résultats des différentes recherches menées sur le sujet est très difficile. Pour mieux comprendre les raisons de cette confusion, il est important de revenir sur l'origine du terme ainsi que sur l'évolution du sens que l'on donne à ce néologisme.

WORKAHOLISME : UNE ADDICTION COMPORTEMENTALE CONTROVERSÉE

On trouve dans la définition de Oates la volonté de présenter le workaholisme comme une addiction telle que définie par Goodman [21], c'est-à-dire comme un processus dans lequel est réalisé un comportement qui peut procurer du plaisir et soulager un malaise intérieur. Ce comportement se caractérise par l'échec répété de son contrôle et sa persistance en dépit de conséquences négatives. Depuis Oates, le concept semble s'être grandement répandu dans le langage populaire et des définitions différentes ont vu le jour en fonction des modèles théoriques sur lesquels elles s'appuient. Ainsi, plusieurs revues de la littérature sur le sujet [2, 4] soulignent qu'il est tantôt abordé comme une addiction [12, 22, 23], tantôt comme un comportement [16], ou davantage comme un syndrome [24]. D'autres propositions de termes ont également vu le jour tel qu'ergomanie ou boulomanie [25], mais il semble que le terme workaholisme soit le plus utilisé. Afin de mieux cerner la polysémie de ce terme, il est donc important de revenir sur les principales approches développées depuis Oates.

Une des approches la plus largement connue du workaholisme est certainement celle de Spence et Robbins [6] qui présument qu'il y a trois dimensions au workaholisme :

- l'implication dans le travail (être très engagé et consacrer beaucoup de temps pour ça) ;
- le moteur (se sentir obligé de travailler à cause des pressions) ;
- la satisfaction au travail.

Ils déclarent que « le sujet dépendant au travail se sent obligé de travailler, non pas à cause d'une demande externe ou de plaisir à travailler, mais parce que des pressions internes font que le sujet se retrouve incapable de ne pas travailler ». Selon les auteurs, les différentes combinaisons de ces trois dimensions conduiraient à deux types de workaholiques et différents types de travailleurs (tableau I). Les « vrais » workaholiques auraient de fortes contraintes et implications dans le travail avec une faible satisfaction. C'est sur l'aspect « plaisant » du phénomène que Spence et Robbins s'éloignent du point de vue de Oates qui parle davantage d'un comportement qui procure du plaisir et soulage un malaise interne. Sur la base de ces trois dimensions, Spence et Robbins ont développé la *Workaholism Battery* (WorkBat), une échelle comprenant 25 items. Cependant, la structure factorielle de cette échelle est sujette à controverse [27]. Des recherches ultérieures ont en effet montré que les analyses factorielles ne permettaient de valider que deux composantes [28, 29] : la tendance compulsive à travailler et la satisfaction ; la sous-échelle « *Implication dans le travail* » (IT) ne montre en effet jamais une consistance interne satisfaisante. McMillan et al. [29] proposent alors une version courte de l'échelle ne prenant pas en compte l'IT. Cette mesure à deux dimensions s'appelle la WorkBat-R et se compose de 14 items. Néanmoins, une étude, menée par Hogan et al. [30] sur des universitaires irlandais, fait ressortir, via la WorkBat-R, une proportion de workaholisme élevée de 27 % qui semble plutôt suspecte pour parler d'une tendance « compulsive » à travailler.

Tableau I

TABLEAU I : LA TRIADE DU WORKAHOLISME D'APRÈS SPENCE ET ROBBINS [26]

Type de travailleur	Contrainte (<i>Drive</i>)	Satisfaction au travail	Implication au travail
Workaholique	↑	↓	↑
Workaholique enthousiaste	↑	↑	↑
Travailleur enthousiaste	↓	↑	↑
Travailleur non-impliqué	↓	↓	↓
Travailleur serein	↓	↑	↓
Travailleur désabusé	↑	↓	↓

Les flèches qui montent indiquent un niveau élevé et celles qui descendent un niveau faible.

Robinson [3] définit quant à lui les personnes workaholiques de la façon suivante : « *il s'agit d'un trouble obsessionnel compulsif qui se manifeste par des exigences auto-imposées, une incapacité à réguler ses habitudes de travail, et un hyper investissement dans le travail qui mènent à l'exclusion de la plupart des autres activités de la vie* ». Pour cet auteur, la différence entre les personnes dépendantes à leur travail et celles qui ne le sont pas réside essentiellement dans le niveau d'impact du travail sur les autres domaines de vie du sujet (famille, loisirs) et sur sa santé physique et affective. Sur la base de descriptions cliniques fournies par les psychothérapeutes prenant en charge les patients atteints de cette addiction [32], il développe le *Work Addiction Risk Test* (WART) [33]. Cette échelle comporte également 25 items permettant de faire ressortir cinq sous-dimensions [18] : les tendances compulsives, le contrôle ou plutôt l'impatience, le manque de communication/égo-centrisme, l'incapacité à déléguer, l'estime de soi ou amour propre. Cette échelle permet donc de calculer un score global de workaholisme et/ou cinq sous scores. Plus les scores sont élevés plus le risque de workaholisme est important. Le WART est certainement le test le plus connu actuellement pour mesurer le workaholisme. Il est même possible d'évaluer soi-même son niveau, en ligne, sur des sites médicaux grand public à l'aide de versions traduites du WART. Une analyse fine de cette échelle proposée par Langevin et Boini [32] souligne cependant que les études permettant de valider l'échelle ont été menées par Robinson lui-même sur une population constituée essentiellement d'étudiants, ce qui en réduit la portée et la rend peu discriminante au regard des catégories socio-professionnelles. Par ailleurs, cette échelle ne se base que sur les traits de personnalité du sujet et absolument pas sur la nature du travail et ses potentielles exigences, ce qui est regrettable. Pour Schaufeli et al., il est important de faire la distinction entre le workaholisme et l'engagement au travail [14]. Ainsi, quand Spence et Robbins [6] parlent de « *workaholique enthousiaste* », Schaufeli et al. [14] parlent de « *travailleur*

engagé ». Pour Schaufeli et al., ce qui distingue un travailleur engagé d'un travailleur workaholique c'est le plaisir du travail. Le salarié engagé travaille dur, car il aime ça, alors que le salarié workaholique est poussé par une force intérieure à laquelle il ne peut pas résister. La notion de plaisir, ou plutôt de déplaisir, empruntée à Spence et Robbins, est donc bien présente. Pour Schaufeli et al., le workaholisme se définit comme « *la tendance à travailler excessivement dur et à être obsédé par le travail, qui se manifeste en travaillant compulsivement* » [34]. Il ne faut donc pas confondre un travailleur qu'on qualifierait « *d'acharné* » qui fait preuve d'un surinvestissement dans son travail, mais qui est capable de décrocher une fois le ou les objectif(s) atteint(s), et une personne workaholique qui ne peut pas s'en détacher et qui consacre tout son temps, y compris les week-ends et les vacances, à travailler au détriment de sa vie sociale et affective. Cette distinction entre engagement et workaholisme faite par Schaufeli et al. rappelle les travaux de Houllfort et Vallerand sur la « *passion au*

Peut-on encore parler de workaholisme à l'heure du numérique ?

travail ». Ils ont en effet développé le modèle dualiste de la passion au travail en distinguant la « *passion harmonieuse* » de la « *passion obsessive* ». La passion est définie comme « *une forte inclination envers une activité que l'on aime, dans laquelle on investit du temps et de l'énergie de façon significative et qui est importante pour l'individu* » [35]. Selon eux, la passion harmonieuse pour un travail favoriserait une adaptation saine au travail, les individus ayant la capacité de contrôler leur désir. À l'inverse, les travailleurs avec une passion obsessive ne peuvent pas contrôler leurs pulsions. Selon Gorgievski et Bakker [36], l'engagement au travail et le workaholisme sont deux concepts de « passion » pour le travail, l'engagement étant une passion harmonieuse tandis que le workaholisme serait une passion obsessive. Pour évaluer le workaholisme, Schaufeli et al. ont développé la *Dutch Work Addiction Scale* (DUWAS). Elle permet d'évaluer les deux composantes du workaholisme, tel qu'ils le définissent, c'est-à-dire la tendance à travailler de manière excessive (dimension comportementale) et celle à être obsédé par son travail (dimension cognitive). La version originale comporte 17 items dont 9 issus du WART pour l'évaluation du travail excessif et 8 items issus de la WorkBat pour l'évaluation du travail compulsif. Une version courte comporte 10 items : 5 items permettent d'évaluer le travail excessif et 5 autres le travail compulsif. Les réponses sont données sur une échelle en 4 points (1 = jamais ; 2 = parfois ; 3 = souvent ; 4 = toujours). Un score de 1 à 4 est obtenu pour chaque sous-échelle (travail excessif et travail compulsif) en calculant la moyenne des réponses. La plupart des études françaises utilise cette échelle

[37 à 40]. Comme pour la WART, d'un point de vue psychométrique, cette échelle est satisfaisante [41] et c'est la seule qui tente d'évaluer à l'aide d'une question la pression intérieure que peut ressentir un workaholique « *Je sens souvent que quelque chose à l'intérieur de moi me contraint à travailler dur* ». Malgré cela, la question organisationnelle n'est jamais abordée et l'on ne peut pas savoir si la pression ressentie a également des origines économiques et/ou organisationnelles. Enfin, plus récemment, Andreasen et al. définissent le workaholisme comme le fait « *d'être trop préoccupé par le travail, d'être entraîné par des motivations de travail incontrôlables, et de dépenser tant d'énergie et d'efforts dans le travail que cela altère les relations privées, le temps libre et/ou la santé* » [42]. Ces auteurs mettent davantage l'accent sur les symptômes et les difficultés à trouver un équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Pour mesurer le workaholisme, ils ont développé la *Bergen Work Addiction Scale* (BWAS) [43]. Cette échelle a été validée auprès de 12 135 salariés norvégiens travaillant dans plusieurs secteurs de 25 entreprises différentes. Sur la base de 14 items composant l'échelle à l'origine, 7 ont été retenus comme critères essentiels du workaholisme : le caractère permanent de la préoccupation professionnelle, la modification de l'humeur (agitation ou irritabilité en cas d'impossibilité), le besoin impératif d'augmenter l'intensité ou la fréquence, le désintérêt (pour d'autres activités), l'apparition de conflits, la poursuite du comportement d'addiction en dépit des problèmes croissants qu'il provoque et la survenue récurrente de rechutes. Les 7 items sont pondérés

en fonction de leur importance ou de leur fréquence. Cette dernière approche souligne une mise à distance progressive de la notion primaire d'addiction telle que définie par Oates [1] sans pour autant permettre d'identifier les facteurs d'intensification du travail.

Cet inventaire non exhaustif des différentes façons d'appréhender et de mesurer le workaholisme confirme que cette notion est très confuse et souligne la mise à distance progressive de la notion primaire du néologisme qui s'apparentait davantage à une addiction et donc à une pulsion exempte de toute pression extérieure. Le terme « workaholisme » ne semble plus vraiment adapté à ce que l'on souhaite évaluer actuellement, à savoir un envahissement incontrôlé de la sphère travail sur la sphère privée avec une sensation d'en faire et d'en vouloir toujours plus sans éprouver de satisfaction réelle. De plus, la diversité des outils proposés actuellement pour évaluer son « niveau » de workaholisme rend très difficile la mise en relation des recherches menées jusqu'à présent et ne permet pas d'écarter totalement des causes externes.

WORKAHOLISME : EST-CE RÉELLEMENT UNE QUESTION DE PERSONNALITÉ ?

Un grand nombre de chercheurs s'est concentré sur la personnalité des salariés, faisant le lien entre certains traits de personnalité et le workaholisme [4, 36, 44 à 49]. Une méta-analyse réalisée par Clark et al. à partir de données collectées entre 2000 et 2011 [4] montre notamment l'existence d'un lien positif entre le workaholisme et les individus perfectionnistes,

ceux qui n'arrivent pas à déléguer et les personnalités de Type A¹. Cependant, même s'il est indéniable que la personnalité des individus n'est pas à négliger lorsqu'on parle d'addiction, approcher ce comportement uniquement d'un point de vue individuel semble utopique. Premièrement, aucun outil d'évaluation du workaholisme ne permet à l'heure actuelle d'affirmer que ce comportement est propre à la personnalité des individus et totalement indépendant d'une quelconque pression extérieure. Deuxièmement, se focaliser sur la personnalité des individus pour expliquer le workaholisme conduirait inévitablement à des dérives dans la façon de recruter. Troisièmement, il ne faut pas oublier que « *l'homme est par nature un être social* » [51]. Si l'on se base du point de vue de la psychologie sociale, le workaholisme ne peut donc pas trouver son origine uniquement dans la personnalité de l'individu, mais davantage dans le rapport qu'il entretient avec son travail et avec les autres. Sur ce point, les différentes approches semblent s'accorder sur le fait que le rapport qu'entretient l'individu avec le temps et le sentiment de perte de contrôle est problématique.

En effet, les nouveaux modèles de production et d'organisation du travail qui visent, notamment, à obtenir une flexibilité accrue de la part des salariés, ainsi que les outils numériques mis à leur disposition afin de favoriser le travail nomade, brouillent les frontières entre vie privée et vie professionnelle et contribuent fortement à l'intensification du travail [52]. Plusieurs auteurs s'accordent sur le fait que le workaholisme, tel qu'il est appréhendé actuellement, est favorisé par l'utilisation excessive des technologies de l'information et

1. La personnalité de Type A a été définie par Friedman et Rosenman en 1959 [50] comme une conduite caractérisée par une hyperactivité, un sentiment d'urgence, un énervement facile ou un hyperinvestissement professionnel.

de la communication (TIC) et plus précisément du smartphone [23, 53 à 55]. Cet outil, qu'il soit fourni par l'entreprise, comme c'est de plus en plus le cas, ou qu'il soit personnel, permet d'avoir un accès permanent à internet, à son agenda, à ses e-mails, de partager des documents à partir de n'importe quel endroit et d'être joignable en permanence s'il reste allumé. Le rapport de la Direction générale du Travail portant sur l'impact des TIC sur les conditions de travail met justement en garde sur les dérives de ce développement des TIC et plus particulièrement sur les TIC mobiles. Les TIC peuvent ainsi créer une « *culture de l'immédiateté* » [52] où tout devient urgent. Utilisées de façon « *dysfonctionnelle* », comme l'explique Genin [56], les TIC pourraient être néfastes pour le salarié. L'auteur se base sur les travaux de Middleton et Cukier [57] qui parlent d'une utilisation fonctionnelle des TIC lorsque ces technologies nomades contribuent à faciliter l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle et ainsi augmenter la satisfaction dans les deux domaines. À l'inverse, lorsque l'un des domaines est déficitaire au profit de l'autre, ils considèrent que c'est une utilisation dysfonctionnelle des TIC. Une fois encore, cette façon de voir les choses met l'accent sur l'utilisateur et pas nécessairement sur l'organisation. Dans les faits, une entreprise ne peut pas obliger ses salariés à être connectés en permanence (loi du 8 août 2016 spécifiant le droit à la déconnexion), mais dans la pratique, la connexion permanente peut être perçue par les salariés comme quelque chose d'implicite [52]. La simple représentation que l'on se fait de l'usage des TIC pourrait donc être à l'origine de comportements workaholiques. Le salarié peut tout simplement travailler continuel-

lement car il a le sentiment, fondé ou pas, qu'il n'est pas irremplaçable et que s'il ne le fait pas, d'autres prendront sa place. Il peut penser que cela fait partie des exigences de son métier. Il peut également ressentir une pression du groupe ancrée dans une logique d'immédiateté. Ce qui importe, ce n'est pas tant le fait que ce soit dit, mais surtout la façon dont cela est perçu par le salarié. Il faut également garder à l'esprit que les informations véhiculées par les outils de communication sont sans fin. Même si les entreprises tentent de mettre en place des dispositifs pour obliger les salariés à se déconnecter, cela n'empêche pas le flux d'informations d'arriver. La prise de ces informations est seulement reportée à plus tard et peut paraître encore plus chronophage lorsque le salarié n'a pas pu les traiter comme il le souhaitait. Barber et Santuzzi [58] parlent de « *Telepressure* ». Ils décrivent le phénomène comme « *le fait de penser constamment aux messages provenant des TIC avec le besoin irrésistible d'y répondre pour être satisfait* ». Cette définition s'apparente fortement à la notion de workaholisme. L'usage des TIC accompagne également le développement de nouvelles formes de travail et/ou d'organisation du travail, comme le travail nomade ou le télétravail (Vacherand-Revel cité par [59]). Or, ces nouvelles modalités de travail brouillent les frontières entre les sphères privée et professionnelle et amplifient le sentiment d'une perte de contrôle et d'intrusion [59]. Cela confirme l'idée qu'on ne peut pas déconnecter l'individu de son univers professionnel pour expliquer ce comportement et qu'il est important de ne pas négliger les représentations (sociales et professionnelles) et le sentiment de contrôle de la situation.

Peut-on encore parler de workaholisme à l'heure du numérique ?

CONCLUSION

Le workaholisme, au départ présenté comme une pathologie, évolue en une auto-évaluation du sentiment d'omniprésence du travail dans la vie des personnes avec une impression de ne plus pouvoir faire ni penser à autre chose. Il n'est peut-être pas nécessaire de proposer une énième définition du terme, mais de réfléchir à la pertinence du néologisme créé par Oates dans le contexte organisationnel actuel. Au-delà de l'intensification du travail, il semble important de focaliser l'attention sur les facteurs qui doivent alerter sur le fait que le rapport que l'indi-

vidu entretient avec son travail est « *non harmonieux* » pour reprendre le terme de Houffort et Vallerand [35]. S'agit-il simplement du fait de ne plus consacrer de temps à sa famille ou à ses loisirs ? Est-ce le sentiment de perte de contrôle sur son temps et/ou son espace ? Est-ce enfin le sentiment de travailler toujours plus en ayant perdu le sens même de ce que l'on fait ?

Il est également important de replacer le salarié dans un contexte sociétal, c'est-à-dire où il n'est pas seul responsable, mais faisant partie d'une société, d'un groupe qui l'influence dans ses représentations et ses comportements. De plus, les nouvelles formes d'emploi

et d'organisation du travail (télétravail, plateformes...) sont en marche grâce, notamment, aux technologies de l'information et de la communication ; il convient de maîtriser leur évolution. Dans une démarche de prévention, il faut donc garder à l'esprit que le rapport au travail change et qu'on ne peut pas restreindre l'attention à l'individu et à une éventuelle personnalité encline à ce comportement. La prévention à la source des risques d'apparition de cette relation non harmonieuse au travail devra impérativement s'appuyer sur un examen de l'organisation du travail pouvant la favoriser.

BIBLIOGRAPHIE

- 1 | OATES WE - Confessions of a workaholic: the facts about work addiction. New York : World Publishing Company ; 1971 : 112 p.
- 2 | ANDREASSEN CS - Workaholism: An overview and current status of the research. *J Behav Addict.* 2014 ; 3 (1) : 1-11.
- 3 | SCHOU ANDREASSEN S, URSIN H, ERIKSEN HR - The relationship between strong motivation to work, "workaholism", and health. *Psychol Health.* 2007 ; 22 (5) : 615-29.
- 4 | CLARK MA, MICHEL JS, ZHDANOVA LM, PUI SY ET AL. - All Work and No Play? A Meta-Analytic Examination of the Correlates and Outcomes of Workaholism. *J Manag.* 2016 ; 42 (7) : 1836-73.
- 5 | FALCO A, GIRARDI D, KRAVINA L, TRIFILETTI E ET AL. - The mediating role of psychophysical strain in the relationship between workaholism, job performance, and sickness absence: a longitudinal study. *J Occup Environ Med.* 2013 ; 55 (11) : 1255-61.
- 6 | SPENCE JT, ROBBINS AS - Workaholism: definition, measurement, and preliminary results. *J Pers Assess.* 1992 ; 58 (1) : 160-78.
- 7 | SALANOVA M, LÓPEZ-GONZÁLEZ AA, LLORENS S, DEL LIBANO M ET AL. - Your work may be killing you! Workaholism, sleep problems and cardiovascular risk. *Work Stress.* 2016 ; 30 (3) : 228-42.
- 8 | BARTCZAK M, OGIŃSKA-BULIK N - Workaholism and mental health among Polish academic workers. *Int J Occup Saf Ergon.* 2012 ; 18 (1) : 3-13.
- 9 | MIDJE HH, NAFSTAD IT, SYSE J, TORP S - Workaholism and mental health problems among municipal middle managers in Norway. *J Occup Environ Med.* 2014 ; 56 (10) : 1042-51.
- 10 | SANDRIN E, GILLET N - Déterminants et conséquences du workaholisme chez des salariés français. *Psychol Fr.* 2018 ; 63 (1) : 1-9.
- 11 | SCHAUFELI WB, TARIS TW, VAN RHENEN W - Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being? *Appl Psychol.* 2008 ; 57 (2) : 173-203.
- 12 | ROBINSON BE - A Typology of Workaholics with Implications for Counselors. *J Addict Offender Couns.* 2000 ; 21 (1) : 34-48.
- 13 | HAKANEN J, PEETERS M - How Do Work Engagement, Workaholism, and the Work-to-Family Interface Affect Each Other? A 7-year Follow-Up Study. *J Occup Environ Med.* 2015 ; 57 (6) : 601-09.
- 14 | SCHAUFELI WB, TARIS TW, BAKKER AB - Dr Jekyll or Mr Hyde? On the differences between work engagement and workaholism. In: BURKE RJ (Ed) - Research Companion to Working Time and Work Addiction. Cheltenham (UK) ; Northampton (MA) : Edward Elgar Publishing ; 2006 : 193-217, 384 p.
- 15 | PEIPERL M, JONES B - Workaholics and Overworkers. Productivity or Pathology? *Group Organ Manag.* 2001 ; 26 (3) : 369-93.
- 16 | SCOTTI KS, MOORE KS, MICELI MP - An Exploration of the Meaning and Consequences

- of Workaholism. *Hum Relat.* 1997 ; 50 (3) : 287-314.
- 17 | BALDUCCI C, CECCHIN M, FRACCAROLI F, SCHAUFELI WB - Exploring the relationship between workaholism and workplace aggressive behaviour: The role of job-related emotion. *Pers Individ Dif.* 2012 ; 53 (5) : 629-34.
- 18 | FLOWERS CP, ROBINSON B - A Structural and Discriminant Analysis of the Work Addiction Risk Test. *Educ Psychol Measur.* 2002 ; 62 (3) : 517-26.
- 19 | PORTER G - Workaholic Tendencies and the High Potential for Stress Among Co-Workers. *Int J Stress Manag.* 2001 ; 8 (2) : 147-64.
- 20 | DURAND-MOREAU Q, RAGOT A, BALEZ R, ALASOEUR A ET AL. - De l'importance des collaborations médicales pluridisciplinaires en santé au travail : à propos d'un cas de workaholism. *Arch Mal Prof Environ.* 2014 ; 75 (3) : 303-08.
- 21 | GOODMAN A - Addiction: definition and implications. *Br J Addict.* 1990 ; 85 (11) : 1403-08.
- 22 | NG TWH, SORENSEN KL, FELDMAN DC - Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: a conceptual integration and extension. *J Organ Behav.* 2007 ; 28 (1) : 111-36.
- 23 | PORTER G, KAKABADSE NK - HRM perspectives on addiction to technology and work. *J Manag Dev.* 2006 ; 25 (6) : 535-60.
- 24 | AZIZ S, ZICKAR MJ - A cluster analysis investigation of workaholism as a syndrome. *J Occup Health Psychol.* 2006 ; 11 (1) : 52-62.
- 25 | BURCOVEANU T - Workaholisme : état des connaissances. Mise au point TP 20. *Réf Santé Trav.* 2014 ; 139 : 143-51.
- 26 | PASSERON J - La dépendance aux téléphones portables ou smartphones à usage professionnel est-elle un risque pour la santé et la sécurité au travail ? Thèse pour le diplôme d'état de docteur en médecine. Paris : Université Paris Descartes, Paris 5, Faculté de médecine Paris Descartes ; 2015 : 111 p.
- 27 | LANGEVIN V, BOINI S - The Workaholism Battery : WorkBat. Risques psychosociaux : outils d'évaluation FRPS 42. *Réf Santé Trav.* 2018 ; 154 : 153-60.
- 28 | GREBOT E - Réflexions sur la notion de workaholisme : pour une approche transactionnelle. *Ann Méd Psychol.* 2013 ; 171 (2) : 95-99.
- 29 | McMILLAN LHW, BRADY EC, O'DRISCOLL MP, MARSH NV - A multifaceted validation study of Spence and Robbins' (1992) Workaholism Battery. *J Occup Organ Psychol.* 2002 ; 75 (3) : 357-68.
- 30 | HOGAN V, HOGAN M, HODGINS M - A study of workaholism in Irish academics. *Occup Med (Lond).* 2016 ; 66 (6) : 460-65.
- 31 | ROBINSON BE - The workaholic family: a clinical perspective. *Am J Fam Ther.* 1998 ; 26 (1) : 65-75.
- 32 | LANGEVIN V, BOINI S - Work Addiction Risk Test : WART. Risques psychosociaux : outils d'évaluation FRPS 41. *Réf Santé Trav.* 2017 (b) ; 152 : 143-46.
- 33 | ROBINSON BE - The Work Addiction Risk Test: development of a tentative measure of workaholism. *Percept Mot Skills.* 1999 ; 88 (1) : 199-210.
- 34 | SCHAUFELI WB, SHIMAZU A, TARIS TW - Being Driven to Work Excessively Hard. The Evaluation of a Two-Factor Measure of Workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross Cult Res.* 2009 ; 43 (4) : 320-48.
- 35 | HOULFORT N, VALLERAND RJ - La passion envers le travail : les deux côtés de la médaille. *Rev Multidiscip Emploi Synd Trav (REMEST).* 2006 ; 2 (1) : 4-17.
- 36 | GORGIEVSKI MJ, BAKKER AB - Passion for work: work engagement versus workaholism. In: ALBRECHT SL (Ed) - Handbook of employee engagement: perspectives, issues, research and practice. Cheltenham (UK) ; Northampton (MA) : Edward Elgar Publishing ; 2010 : 264-71, 444 p.
- 37 | GUÉDON D, BERNAUD JL - Le workaholisme dans une université française : une perspective transactionnelle. *Prat Psychol.* 2015 ; 21 (1) : 71-85.
- 38 | MACHADO T, DESRUMAUX P, DOSE E - L'addiction au travail : quels effets de la charge de travail, de la dissonance émotionnelle et du surinvestissement ? *Prat Psychol.* 2015 ; 21 (2) : 105-20.
- 39 | SANDRIN E, GILLET N - Validation d'une version française de la Dutch Work Addiction Scale (DUWAS). *Psychol Trav Organ.* 2016 ; 22 (3) : 147-59.
- 40 | TAGHAVI L - Workaholisme. Enquête au sein d'une population de salariés parisiens. Vu du terrain TF 202. *Réf Santé Trav.* 2012 ; 131 : 33-39.
- 41 | LANGEVIN V, BOINI S - Dutch Work Addiction Scale : DUWAS. Risques psychosociaux : outils d'évaluation FRPS 40. *Réf Santé Trav.* 2017 (a) ; 150 : 107-11.
- 42 | SCHOU ANDREASSEN S, HETLAND J, PALLESEN S - Psychometric assessment of workaholism measures. *J Manag Psychol.* 2013 ; 29 (1) : 7-24.
- 43 | ANDREASSEN CS, GRIFFITHS MD, HETLAND J, PALLESEN S - Development of a work addiction scale. *Scand J Psychol.* 2012 ; 53 (3) : 265-72.
- 44 | ANDREASSEN CS, GRIFFITHS MD, HETLAND J, KRAVINA L ET AL. - The prevalence of workaholism: A survey study in a nationally representative sample of Norwegian employees. *PLoS One.* 2014 ; 9 (8) : e102446.
- 45 | SCHOU ANDREASSEN C, HETLAND J, PALLESEN S - The relationship between "workaholism", basic needs satisfaction at work and personality. *Eur J Pers.* 2010 ; 24 (1) : 3-17.
- 46 | AZIZ S, TRONZO CL - Exploring the Relationship Between Workaholism Facets and Personality Traits: a Replication in American Workers. *Psychol Rec.* 2011 ; 61 (2) : 269-86.
- 47 | BURKE RJ, MATTHIESEN SB, PALLESEN S - Personality correlates of workaholism. *Pers Individ Dif.* 2006 ; 40 (6) : 1223-33.
- 48 | ELOWE J - Boulomanie : entre illusion et addiction. *L'Encéphale.* 2010 ; 36 (4) : 285-93.
- 49 | GREBOT E, OLIVIER M, BERIOT S, GIRAULT-LIDVAN N ET AL. - Personnalité et activisme



Peut-on encore parler de workaholisme à l'heure du numérique ?

BIBLIOGRAPHIE (suite)

professionnel. *Ann Méd Psychol.* 2017 ; 175 (6) : 528-35.

50 | FRIEDMAN M, ROSENMAN RH - Association of specific overt behavior pattern with blood and cardiovascular findings; blood cholesterol level, blood clotting time, incidence of arcus senilis, and clinical coronary artery disease. *J Am Med Assoc.* 1959 ; 169 (12) : 1286-96.

51 | FISCHER GN - Les concepts fondamentaux de la psychologie sociale. 3^e édition.

Psycho sup. Psychologie sociale. Paris : Dunod ; 2005 : 278 p.

52 | KLEIN T, RATIER D (Eds) - L'impact des TIC sur les conditions de travail. Paris : La Documentation Française ; 2012 : 324 p.

53 | CARLOTTO MS, WENDT GW, LISBOA C, MORAES MA - Preditores da adição ao trabalho em trabalhadores que utilizam tecnologias de informação e comunicação. *Temas Psicol.* 2014 ; 22 (2) : 377-87.

54 | JACKSON SS, FUNG MC,

MOORE MAC, JACKSON CJ - Personality and Workaholism. *Pers Individ Dif.* 2016 ; 95 : 114-20.

55 | PORTER G - Profiles of workaholism among high-tech managers. *Career Dev Int.* 2006 ; 11 (5) : 440-62.

56 | GENIN E - Le débordement du travail sur le temps personnel des cadres français. *Relat Ind.* 2017 ; 72 (4) : 658-81.

57 | MIDDLETON CA, CUKIER W - Is mobile email functional or dysfunctional? Two perspectives on mobile email

usage. *Eur J Inf Syst.* 2006 ; 15 (3) : 252-60.

58 | BARBER LK, SANTUZZI AM - Please respond ASAP: workplace telepressure and employee recovery. *J Occup Health Psychol.* 2015 ; 20 (2) : 172-89.

59 | MEDZO-M'ENGONE J, BOBILLIER-CHAUMON ME, PRÉAU M - Changements technologiques, TIC et santé psychologique au travail : une revue de la littérature. *Psychol Fr.* 2018 (à paraître).