



HAL
open science

Le travail nomade, médiatisé et informel : influence de l'approbation sociale perçue et effets sur les addictions au travail et à Internet

M. Périssé, A.-M. Vonthron, E. Vayre

► To cite this version:

M. Périssé, A.-M. Vonthron, E. Vayre. 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*, 2020, 26, pp.227 - 238. 10.1016/j.pto.2020.07.002 . hal-03491289

HAL Id: hal-03491289

<https://hal.science/hal-03491289>

Submitted on 14 Sep 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial 4.0 International License

**LE TRAVAIL NOMADE, MÉDIATISÉ ET
INFORMEL :**
**Influence de l'approbation sociale perçue et effets
sur les addictions au travail et à Internet**

*NOMADIC, INFORMAL AND MEDIATIZED
WORK :*
*Influence of Perceived Social Approval and Effects
on work and Internet addictions.*

Maëlle Périssé⁽¹⁾
Anne-Marie Vonthron⁽²⁾
Emilie Vayre⁽³⁾

1. Laboratoire Parisien de Psychologie Sociale (LAPPS), Département de Psychologie, Université Paris Nanterre (m.perisse@parisnanterre.fr). Nanterre, France : 06 45 85 15 86.
2. Laboratoire Parisien de Psychologie Sociale (LAPPS), Département de Psychologie, Université Paris Nanterre (anne-marie.vonthron@parisnanterre.fr)
3. Groupe de Recherche en Psychologie Sociale (GRePS), Institut de Psychologie, Université Lumière Lyon 2 (emilie.vayre@univ-lyon2.fr)

RÉSUMÉ (FRANÇAIS)

Notre étude souhaite clarifier la nature des relations entre l'approbation sociale émanant de l'entourage personnel, les modalités de travail nomade médiatisées et informelles et les addictions au travail et à Internet. Plusieurs travaux ont montré que les travailleurs adaptent leurs horaires ou lieux de travail en cas de désapprobation des pratiques de travail à distance par leurs proches. D'autres soulignent les risques pour la santé générés par le travail médiatisé et distant. Les données recueillies auprès d'un échantillon de 231 travailleurs français en situation de travail nomade, médiatisé et informel indiquent que l'approbation sociale perçue oriente significativement ces modalités de travail, qui affectent à leur tour les niveaux d'addiction au travail et à Internet.

Mots-clés : Travail nomade – travail médiatisé – travail informel – approbation sociale – addiction -

ABSTRACT (ENGLISH)

Our study aims to clarify the nature of relationships between the social approval coming from personal surroundings, the mediatized and informal nomadic work modes and addictions to work (workaholism) and Internet. Many studies have showed the fact that workers adapt their working hours or workplaces when their relatives disapprove distant work practices. Other studies highlight the risk for health generated by mediatized and distant work. Data collected from a sample of 231 French workers in nomadic, mediatized and informal work situations indicate that perceived social approval significantly influences the modalities of these situations, which in turn affect the levels of work and technology addiction.

Key words : nomadic work – mediatized work - informal work – social approval – addiction

INTRODUCTION

Avec le développement des technologies de l'information et de la communication (TIC), le travail se déroule de moins en moins dans des lieux et des temporalités uniques et fixes (Thomas, 2014), et les repères spatiotemporels traditionnels associés au travail comme au « hors travail » s'estompent (De Wet, Koekemoer et Nel, 2016). L'activité professionnelle est aujourd'hui davantage marquée par la mobilité physique, les TIC permettant de poursuivre le travail en différents lieux et selon différentes temporalités (Isaac, 2004 ; Vayre et Vonthron, 2019). Selon le sondage réalisé par Tissot Opinion Way (2011), 75 % des cadres français effectuent leurs tâches de travail en dehors de leurs bureaux et sont amenés à travailler à leur domicile, dans les transports, lors de déplacements professionnels ou encore dans des espaces dédiés (*co-working*), comme à pratiquer le travail en débordement (le soir après une journée de travail, pendant le week-end ou les congés). Les modalités de travail sont ainsi caractérisées par la pratique croissante du travail à distance, « hors les murs » ou encore du télétravail (Bernard, 2011 ; Morel-A-L'Huissier, 2007).

L'évolution des espaces de travail et des politiques relatives au télétravail en France (ordonnance Macron de septembre 2017) favorisent l'émergence de modalités de travail nomades, médiatisées et informelles au point que l'on parle même aujourd'hui d'une « culture nomade » (« nomadic culture », Chen et Nath, 2005). Les pratiques de travail nomade, informel et médiatisé sont caractérisées par la réalisation des activités professionnelles via les TIC en dehors des locaux de l'entreprise de rattachement, par la mobilisation d'une pluralité d'espaces de travail « hors les murs » et la mobilité entre ces différents espaces. Non contractualisées avec l'employeur, elles peuvent être réalisées à n'importe quel moment de la journée et peuvent varier dans leur durée.

Certains auteurs soulignent les effets délétères de ces nouvelles formes de travail médiatisées par les technologies du point de vue de la santé des salariés, notamment en termes d'exposition à certains risques professionnels (e.g. Popma, 2013). Or, force est de constater que les études permettant de caractériser et de définir ces pratiques, de déterminer leurs incidences ou encore d'appréhender les facteurs pouvant encourager ou au contraire inhiber ces pratiques de travail, demeurent peu abondantes.

L'objectif de cet article est d'examiner l'influence de certains facteurs psychosociaux (i.e. approbation sociale perçue) sur les pratiques de travail nomade, médiatisé et informel mais aussi leurs conséquences en termes de santé psychologique. Après avoir rendu compte des recherches émanant de la littérature du domaine, nous présenterons les résultats d'une étude quantitative menée auprès de travailleurs français en situation informelle de travail

nomade et médiatisé, permettant de mettre en évidence des effets de l'approbation sociale perçue de l'entourage personnel des travailleurs sur leurs pratiques professionnelles mais aussi l'impact de ces pratiques sur les niveaux d'addiction au travail et aux technologies.

SITUATIONS DE TRAVAIL À DISTANCE VIA LES TECHNOLOGIES : APPROBATION SOCIALE PERÇUE DE L'ENTOURAGE PERSONNEL ET SANTÉ DES TRAVAILLEURS

1. Perceptions et approbation sociale à l'égard des pratiques de travail à distance et médiatisé

L'approbation sociale a été définie comme un désir « *d'être approuvé par les autres* » (Jodelet, Viet et Besnard, 1970, p. 351) ou encore « *d'être évalué positivement par autrui* » (Fiske, 2008, p. 334). 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). Bon nombre des recherches abordant les pratiques de travail à distance médiatisées par les TIC de manière générale ont démontré les effets de ces formes de travail sur l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Le recours aux technologies dans le cadre professionnel favorise les mouvements de déploiement du travail dans la sphère privée et le phénomène du travail en débordement (Pauleen, Campbell, Harmer et Intezari, 2015 ; Vayre et Vontron, 2019). Ce phénomène touche particulièrement les cadres, chez lesquels l'organisation de la vie de travail et de la vie personnelle s'interpénètrent constamment (Metzger et Cléach, 2004).

Certaines études mettent en avant un impact positif du travail « hors les murs » en termes de disponibilité pour les activités et relations familiales et de flexibilité temporelle (Maruyama et al., 2009). Mais d'autres constats soulignent l'émergence de tensions au sein de la cellule familiale et amicale, une augmentation du stress dans la sphère privée, ainsi que des problèmes pour faire face conjointement aux exigences familiales et professionnelles (Hislop et Axtell, 2007 ; Metzger et Cléach, 2004 ; Ortar, 2009 ; Vayre, 2019).

Plusieurs auteurs rapportent l'existence d'un impact de l'approbation sociale perçue de l'entourage personnel des travailleurs à l'égard du travail à distance sur l'adoption et les modalités de ces pratiques de travail. Scott et ses collaborateurs (2012) signalent que l'adoption du travail à distance par un individu est largement sous-tendue par la façon dont son entourage considère cette pratique : des amis, des voisins ou des collègues ayant vécu une expérience positive constituent une source d'influence à l'égard du choix d'adoption. Un rapport du Centre d'Analyses Stratégiques (2009) évoque aussi, qu'afin de conserver une image valorisée auprès de ses voisins, un travailleur à distance avait transformé sa pratique professionnelle en travail à domicile alternant avec du travail au sein des locaux de l'entreprise, pour éviter que son voisinage ne le croit "au chômage" (p. 41).

2. Conséquences du travail distant et médiatisé sur la santé des travailleurs

Afin de rendre compte des conséquences du travail à distance et médiatisé sur la santé des salariés, il est intéressant d'examiner les travaux portant sur les incidences des usages des technologies. Ces derniers montrent que l'utilisation des TIC à des fins professionnelles, qu'elle se déroule *in situ* ou à distance de l'organisation de rattachement, favorise une extension et une intensification du travail, aboutissant à des difficultés pour les travailleurs à se désengager de leur travail. Leur usage est associé à de la télépression, soit une envie irrépressible de répondre rapidement aux messages électroniques (Barber et Santuzzi, 2015), et peut générer une surcharge de travail (Derks et Bakker, 2010), du stress (i.e., technostress, Popma, 2013), de la détresse psychologique et de l'anxiété (Chesley, 2014 ; Colombier, Martin et Pénard, 2007 ; Coover et Thompson, 2014). Des études complémentaires, centrées sur le télétravail à domicile, soulignent également une augmentation des cas de stress professionnel ou encore d'épuisement professionnel (Metzger et Cléach, 2004 ; Moore, 2006 ; Hill, Ferris et Mårtinson, 2003 ; Sullivan et Lewis, 2001). Le travail médiatisé favorise aussi l'exposition à certains risques professionnels : survenue de troubles musculo-squelettiques, dégradation de l'audition et exposition aux champs électromagnétiques (Barnett, Spoehr, Moretti, Gregory et Chiveralls, 2011; Popma, 2013)

Bien que moins nombreuses, il est important de noter que certaines études font état d'effets positifs du travail médiatisé et distant sur la santé. La flexibilité temporelle apportée par ces modalités de travail, la réduction des déplacements et la diminution du travail en entreprise dans un environnement délétère (i.e., bruits, interruptions) entraînent une baisse du stress et une diminution des arrêts pour maladies (Montreuil et Lippel, 2003 ; Tavares, 2017).

Plus récemment, certains travaux ont cherché à examiner le développement d'addictions en lien avec les pratiques de travail à distance médiatisées par les TIC (Turel, Serenko et Bontis, 2011 ; Wyrzykowska, 2014). Ils indiquent que la mobilisation récurrente et prolongée des technologies dans le cadre de ces pratiques renforce l'addiction aux technologies et à Internet (Barnett et al., 2011 ; Li et Lin, 2019 ; Vayre et Vonthron, 2019). Les constats vont dans le même sens en situation de travail nomade (Popma, 2013). Une augmentation des possibilités d'apparition des phénomènes de *workaholism* a aussi été mise en évidence chez les travailleurs à domicile. En effet, les facilités d'accès aux tâches de travail par le biais des technologies comme le manque de formalisation de l'inscription temporelle de ces pratiques contribuent à la génération et au renforcement de phénomènes d'addiction au travail (Ellison, 2004 ; Peters, Wetzels et Tijdens, 2008).

PROBLÉMATIQUE ET OBJECTIFS DE RECHERCHE

Les recherches sur le travail à distance via les TIC sont nombreuses, mais demeurent centrées sur les usages professionnels des technologies ou sur les pratiques de télétravail contractualisées. Peu de publications portent sur le travail « hors les murs » et informel, en dépit de son développement croissant (Bernard, 2011 ; Épitalon, 2017 ; Coutrot, 2004).

Ces situations exigent un recours accru aux technologies, qui offrent la possibilité d'étendre le travail à des temporalités multiples et sont susceptibles d'être à l'origine du développement ou de l'aggravation des phénomènes d'addiction (tant vis-à-vis du travail que des technologies utilisées). En outre, ces modalités de travail étant informelles, elles peuvent soutenir des activités moins circonscrites et délimitées d'un point de vue temporel, et donc plus délétères pour la santé des travailleurs.

Enfin, la multiplicité des lieux et temporalités associés au travail nomade, informel et médiatisé par les TIC peut représenter un moyen de limiter l'empiétement de la vie professionnelle sur la vie privée, souvent constaté dans le cadre du télétravail à domicile. Elle interroge de ce fait l'approbation sociale perçue de l'entourage personnel. Des recherches ont d'ores et déjà mis en évidence que les travailleurs nomades n'étaient pas confrontés aux mêmes difficultés de conciliation travail-hors travail que ceux qui travaillaient depuis leur domicile : en effet, la délocalisation du travail au sein de lieux ne relevant pas du domaine familial et personnel, limite la porosité des frontières entre ces deux domaines d'existence (Vayre et Pignault, 2014). Cette délimitation géographique du travail favorise ainsi l'approbation des proches des travailleurs nomades quant à leur modalité de travail (Morel-A-L'Huissier, 2007).

Notre étude a pour objectif de comprendre les liens entre l'approbation sociale perçue provenant de l'entourage personnel, les caractéristiques des pratiques de travail nomade, médiatisé et informel et la santé psychologique des travailleurs.

Elle se structure autour du modèle général de recherche schématisé en Figure 1.

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 à l'égard de leurs modalités de travail 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).

MÉTHODOLOGIE

1. Instruments de mesure

Nous avons réalisé une étude par questionnaire auto-complété auprès de travailleurs français pratiquant le travail nomade, médiatisé et informel. La composition de ce questionnaire est détaillée dans le Tableau 1.

Les participants devaient, d'une part, caractériser leurs pratiques professionnelles en termes de fréquentation de lieux de travail, d'usage des technologies, mais aussi de temporalités (intensité temporelle en heures, moments de la journée dédiés à cette activité).

Le questionnaire comprenait, d'autre part, trois échelles validées en langue française, visant à mesurer l'approbation sociale perçue par le travailleur provenant de son entourage personnel (échelle inspirée de Pouchard et al., 2006) ainsi que la santé psychologique du travailleur en matière d'addiction au travail (Dutch Work Addiction Scale de Schaufeli, Shimazu et Taris, 2009 ; version française de Sandrin et Gillet, 2016) et d'addiction à Internet (Compulsive Internet Use Scale de Meerkerk, Van Den Eijnden, Vermulst et Garretsen, 2009 ; version française de Khazaal, Chatton, Horn et al., 2012)

D'après Schaufeli, Taris et van Rhenen (2008), la conception de l'addiction au travail est envisagée sous un double prisme : le travail excessif (« *la tendance à travailler excessivement* ») et le travail compulsif (« *être obsédé par son travail* ») (Sandrin et Gillet, 2016, p. 148). Cette conception bi-dimensionnelle semble d'autant plus adaptée aux pratiques de travail nomade, informel et médiatisé par les TIC que nous souhaitons examiner que ces dernières sont suspectées d'une part de s'assortir de surcharge de travail et d'autre part d'induire des habitudes comportementales néfastes d'engagement dans les activités de travail en « tous temps et tous lieux ».

L'addiction à Internet est définie sous un angle classique en psychologie selon la conceptualisation proposée par Meerkerk et ses collègues (2009) : celui d'un syndrome alliant notamment la perte de contrôle comportemental, des tentatives de retrait ayant du mal à aboutir et des affectations de l'humeur en cas de privation.

Enfin, le questionnaire permettait d'appréhender les caractéristiques socio-démographiques et socio-professionnelles des répondants.

2. Prise de contact avec les participants

Les participants ont été contactés directement via la méthode du sondage aléatoire et en boule de neige (Combessie, 2007), par le biais 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.

3. Caractéristiques de l'échantillon

1. Caractéristiques socio-démographiques et caractéristiques des pratiques de travail nomade, médiatisé et informel

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 %).

Les travailleurs nomades de l'échantillon ont le plus souvent recours au smartphone/téléphone portable (52.4 %) et à l'ordinateur portable (48.9 %) dans le cadre de leurs pratiques de travail nomade et informel. Le domicile représente le lieu privilégié de travail médiatisé « hors les murs » (43.7 %). Pour un peu plus d'un tiers des participants, les transports en commun sont également régulièrement utilisés pour travailler via les technologies (32.5 %).

Enfin, les salariés nomades interrogés estiment travailler environ 3 heures par jour 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 confirment la mobilisation des temps de trajets domicile-travail pour poursuivre l'activité de travail de manière informelle via les technologies mobiles.

RÉSULTATS

1. Statistiques descriptives relatives aux variables constitutives du modèle de recherche

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 Tableaux 2 à 4). Sur la base des travaux de Ghazali (2008), nous avons considéré que la valeur de α était acceptable à partir de .60, et tout à fait correcte à partir de .70 : nos échelles présentent donc une bonne fidélité interne.

Notre échantillon présente un score moyen d'addiction à Internet ($\mu = 31.7$) 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 à l'échelle d'addiction aux technologies supérieur ou égal à 28. 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 ($\mu = 25.3$) que la valeur seuil (20), 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.

2. Mise à l'épreuve du modèle de recherche

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

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 (voir Tableau 5) 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 ces pratiques.

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.

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 6). 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 ($\beta = .139$, $t = 2.137$, $p < .05$) et l'apparition de conflits ($\beta = .149$, $t = 2.285$, $p < .05$).

On observe un phénomène similaire quant à l'influence de l'intensité temporelle quotidienne de ces pratiques sur l'addiction au travail (voir Tableau 10). 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 ($\beta = .135$, $t = 2.067$, $p < .05$).

En revanche, et bien que le travail compulsif soit significativement et positivement corrélé à l'intensité temporelle de ces pratiques ($R^2 = .014$, $p < .05$), elles n'influencent pas de manière significative l'addiction au travail (voir Tableau 6). Notre troisième hypothèse n'est donc que partiellement validée.

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 l'absence de relations significatives (voir Tableaux 7 et 8) entre la fréquence d'usage des technologies et les phénomènes d'addiction ($p > .05$). L'addiction à Internet comme l'addiction au travail ne sont pas impactées par les fréquences d'utilisation des différentes technologies associées aux pratiques de travail nomade, informel et médiatisé. Notre quatrième hypothèse est donc infirmée.

DISCUSSION

Nos analyses révèlent des résultats plus ciblés et nuancés que ne le laissent présager nos hypothèses.

Dans un premier temps, nous avons observé 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 individus, 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).

Nos résultats soulignent en parallèle que des pratiques quotidiennes et fréquentes ont 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).

Enfin, les fréquences d'usage des technologies n'affectent aucun des phénomènes d'addiction examinés. Ces 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).

Trois de nos quatre hypothèses opérationnelles ayant été validées ou partiellement validées, la pertinence de notre modèle de recherche n'est donc qu'en partie confirmée. Ce modèle constitue toutefois une base de travail sur laquelle s'appuyer dans le cadre de travaux futurs.

CONCLUSION

Les conclusions apportées par notre étude étoffent les travaux déjà existants cherchant à comprendre les antécédents des pratiques de travail nomade, informel et médiatisé, mais aussi leurs incidences pour les individus en matière de santé, et plus spécifiquement d'addictions au travail et à Internet.

Notre étude n'est cependant pas exempte de limites. La taille de notre échantillon et les choix liés à l'échantillonnage peuvent être discutés à l'égard d'une généralisation de nos

résultats.

Bien que les enquêtes en la matière indiquent que les cadres sont particulièrement amenés à déployer le travail nomade, médiatisé et informel, nous pouvons nous interroger sur la similarité des mécanismes mis en évidence dans cette étude avec d'autres catégories de salariés. Aborder également d'autres indicateurs de santé ou de qualité de vie, comme l'épuisement professionnel ou encore l'équilibre entre « vie de travail » et vie « hors travail », serait une autre opportunité de mieux saisir de quelle façon ces pratiques de travail peuvent affecter différents aspects de la vie des travailleurs.

Sur le plan scientifique, les résultats issus de cette étude approfondissent la littérature existante, peu fournie en travaux sur les pratiques de travail nomades, médiatisé et informel. Ils nous informent, d'abord, sur les caractéristiques de ces modalités de travail. Ils permettent, ensuite, de mieux comprendre la manière dont elles sont orientées par l'approbation sociale perçue de l'entourage personnel mais aussi leurs conséquences sur la santé psychologique des salariés.

Au plan pratique, l'absence de formalisation de ces pratiques de travail, le fait qu'elles soient non régulées et non accompagnées par les organisations, pose d'autant plus la question de leurs effets délétères sur la santé des salariés (e.g., addictions, stress, épuisement). Si certaines études récentes avaient déjà souligné les risques liés aux usages intensifs des technologies dans le cadre professionnel, au et en dehors des espaces et des temporalités formellement dédiés au travail, elles demeurent peu nombreuses et méritent d'être enrichies par des études complémentaires. La santé et le bien-être des travailleurs étant, en outre, reconnus comme des facteurs de performance individuelle et organisationnelle, cette problématique revêt une importance non négligeable (Chakor, 2014 ; Le Bihan, 2013 ; Légeron, 2004 ; Sardas, Dalmaso et Lefebvre, 2011). La poursuite de travaux dans ce domaine et les connaissances qui seront issues de ces travaux pourraient nourrir le déploiement de dispositifs d'accompagnement et de régulation de ces pratiques et ainsi contribuer à la prévention des risques professionnels et psychosociaux en la matière.

DÉCLARATION DES LIENS D'INTÉRÊTS

Les auteurs déclarent ne pas avoir de liens d'intérêts.

RÉFÉRENCES

Barber, L., & Santuzzi, A. (2015). Please respond ASAP: Workplace telepressure and employee recovery. *Journal of Occupational Health Psychology, 20*(2), 172-189.
<https://doi.org/10.1037/a0038278>

Barnett, K., Spoehr, J., Moretti, C., Gregory, T., & Chiveralls, K. (2011). *Technology at work : stress, work and technology accross the life cycle – Litterature review*. Adélaïde, Australie : Australian Institute For Social Research.

Bernard, D. (2011). Nomadisme au travail : quels risques professionnels ? (Mémoire de maitrise, École d'ingénieur CESI). Docplayer.fr. <https://docplayer.fr/1281262-These-professionnelle-nomadisme-au-travail-quels-risques-professionnels.html>

Cartierre, N., Coulon, N., & 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>

Centre d'Analyses Stratégiques. (2009, novembre). *Le développement du télétravail dans la société numérique de demain*. République Française.
<https://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/094000573.pdf>

Chakor, T. (2014). Les consultants dans la prévention des risques psychosociaux au travail : proposition d'une typologie de pratiques. @GRH, *1*(10), 37-58.

Chen, L., & 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>

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>

Clark, M., Michel, J., Zhdanova, L., Pui, S., & 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>

Colombier, N., Martin, L., & Pénard, T. (2007). Usages des TIC, conditions de travail et satisfaction des salariés. *Réseaux*, 25(143), 115-146.

Combessie, J.-C. (2007). IV. Sondages, échantillons. In J.-C. Combessie, *La méthode en sociologie* (p. 45-54). Paris, France : La Découverte.

Coover, M., & Thompson, L. (2014). *The psychology of workplace technology*. New-York, États-Unis : Routledge.

Coutrot, T. (2004). Le télétravail en France : 2% le pratiquent à domicile, 5% de façon nomade. *Premières Synthèses DARES*, 51(3).

Derks, D., & Bakker, A. (2010). The Impact of E-mail Communication on Organizational Life. *Cyberpsychology : Journal of Psychosocial Research on Cyberspace*, 4(1). Consulté à l'adresse cyberpsychology.eu/article/view/4233/3277

De Wet, W., Koekemoer, E., & Nel, J. (2016). Exploring the impact of information and communication technology on employees' work and personal lives. *SA Journal of Industrial Psychology*, 42(1), 1-11. <https://doi.org/10.4102/sajip.v42i1.1330>

Dumas, M., & Ruiller, C. (2014). Le télétravail : les risques d'un outil de gestion des frontières entre vie personnelle et vie professionnelle ? *Management & Avenir*, 74(8), 71-95. <https://doi.org/10.3917/mav.074.0071>

Duxbury, L., Higgins, C., & 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 & M. Tan (dir.), *The virtual workplace* (p. 218-256). Hershey, États-Unis : Idea Group Publishing.

Ellison, N. (2004). *Telework and social changes : how technology is reshaping the boundaries between work and home*. Wesport, États-Unis : Praeger Publishers.

Epitalon, G. (2017, mai). *L'entreprise face aux défis du télétravail gris*. LBMG 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>

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). Hal.archives-ouvertes.fr. <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01380965/document>

- Filisetti, L. (2009). *La politesse à l'école : une compétence sociale pour réussir ?*. Grenoble, France : Presses Universitaires de Grenoble.
- Fiske, S.T. (2008). *Psychologie sociale*. Paris, France : De Boeck.
- Ghazali, D. (2008). Kesahan dan Kebolehpercayaan Dalam Kajian Kuantitatif dan Kualitatif. *Jurnal Institut Perguruan Islam*, 61-82.
- Hill, E. J., Ferris, M., & 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.
- Hislop, D & 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.
- Isaac, H. (2004). Technologies mobiles et management : l'émergence d'un manager nomade ? 9^e Congrès de l'AIM.
- Jodelet, D., Viet, J., & Besnard, P. (1970). *La psychologie sociale: une discipline en mouvement*. Paris, France : Mouton.
- Khazaal, Y., Chatton, A., Horn, A., Achab, S., Thorens, G., Zullino, D., & Billieux, J. (2012). French Validation of the Compulsive Internet Use Scale (CIUS). *Psychiatric Quarterly*, 83(4), 397-405. <https://doi.org/10.1007/s11126-012-9210-x>
- Le Bihan, G. (2013). Promotion de la santé et qualité de vie au travail en crise ? *Santé Publique*, 6(25), 709-710.
- Légeron, P. (2004). Le stress au travail : de la performance à la souffrance. *Droit social*, 12, 1087-1089.
- Li, L., & 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>
- Macron, E., Philippe, E., & Pénicaud, M. (2017). *Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail*. République Française. <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.docidTexte=JORFTEXT000035607388&categorieLien=id>
- Marumaya, T., Hopkinson, P-G. & James, P-W. (2009). A multivariate analysis of work-life balance outcomes from a large scale telework programme. *New Technology, Work and Employment*, 24(1), 76-88.

Meerkerk, G., Van Den Eijnden, R., Vermulst, A. & Garretsen, H. (2009). The Compulsive Internet Use Scale (CIUS) : Some psychometric properties. *CyberPsychology and Behavior*, 12, 1-6.

Metzger, J-L., & Cléach, O. (2004). Le télétravail des cadres : entre suractivité et apprentissage de nouvelles temporalités. *Sociologie du Travail*, (46). 433-450.

Montreuil, S., & 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*, 56(1), 5-13.

Morel-A-L'Huissier, P. (2007). *Du télétravail au travail mobile : un enjeu de modernisation de l'économie française*. République Française.
<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/064000819.pdf>

Ortar, N. (2009). Entre choix de vie et gestion des contraintes : télétravailler à la campagne. *Flux*, 4(78), 49 57.

Pauleen, D., Campbell, J., Harmer, B., & Intezari, A. (2015). Making sense of mobile technology : the integration of work and private life. *SAGE Open*. 1-10.

Peters, P., Wetzels, C., & Tjzens, K. (2008). Telework: Timesaving or Time-Consuming? An Investigation into Actual Working Hours. *Journal of Interdisciplinary Economics*, 19(4), 421-442. <https://doi.org/10.1177/02601079X08001900407>

Popma, J. (2013). *Technostress et autres revers du travail nomade*. Bruxelles, Belgique : ETUI aisbl.

Pouchard, D., Patte, F., Lagabrielle, C., & Vonthron, A.-M. (2006). *L'engagement en formation : rapport de recherche*. Editions AFPA.

Sandrin, E., & 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., Dalmaso, C., & 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.

- Schaufeli, W., Taris, T. & 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, 173-203.
- Schaufeli, W., Shimazu, A., & 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, 320–348.
- Scott, D., Dam, I., Páez, A., & Wilton, R. (2012). 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>
- Standen, P., Daniels, K., & 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>
- Sullivan, C. & 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.
- Tavares, A. (2017). Telework and health effects review. *International Journal of Healthcare*, 3(2), 30-36. <https://doi.org/10.5430/ijh.v3n2p30>
- Thomas, K. J. (2014). Workplace technology and the creation of boundaries: The role of VHRD in a 24/7 work environment. *Advances in Developing Human Resources*, 16(3), 281-295. <https://doi.org/10.1177/1523422314532092>
- Tissot Editions. (2011, 2 février). *73% des cadres déclarent travailler hors de leur bureau et être libérés*. Éditions Tissots. Consulté à l'adresse <https://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/73-des-cadres-declarent-travailler-hors-de-leur-bureau-et-etre-liberes>
- Tremblay, D-G., Chevrier, C., & 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>
- Turel, O., Serenko, A., & Bontis, N. (2011). Family and work-related consequences of addiction to organizational pervasive technologies. *Information & Management*, 48(2 3), 88-95. <https://doi.org/10.1016/j.im.2011.01.004>
- Vayre, E. & Pignault, A. (2014). A Systemic Approach to Interpersonal Relationships and Activities among French Teleworkers. *New Technology, Work and Employment*, 29(2), 177-192.

Vayre, E., & 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>

Vayre, E. (2019). Les incidences du télétravail sur le travailleur dans les domaines professionnel, familial et social. *Le travail humain, 1*(82), 1-39.

Wyrzykowska, B. (2014). Telework and personnel risk. *Scientific Journal Warsaw University of Life Sciences, 14*(4), 215-225.

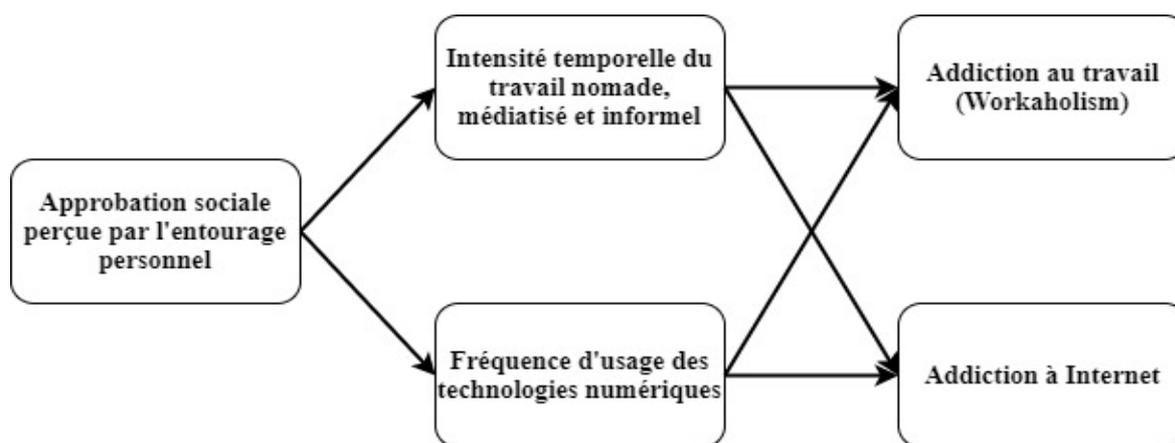


Figure 1. *Modèle général de recherche de notre étude*

Caractéristiques du travail nomade, médiatisé et informel	Nombre d'items	Détails des items
<i>Intensité temporelle de l'activité</i>	1	Temps par jour (en heures et minutes)
<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
Échelles de mesure	Nombre d'items	Détails des dimensions / items
<i>Approbation sociale perçue de l'entourage personnel (Pouchard et al., 2006)</i>	3	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)
<i>Compulsive Internet Use Scale (Khazaal et al., 2012)</i>	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 (Sandrin et Gillet, 2016)</i>	10	1. Travail excessif (5 items), 2. Travail compulsif (5 items).

Tableau 1. *Composition du questionnaire de recherche ciblant les caractéristiques, facteurs et incidences du travail nomade, médiatisé et informel*

	<i>M</i>	<i>ET</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
1. Perte de contrôle	9.92	3.52	(.70)				
2. Préoccupation à l'égard de l'usage d'internet	6.38	2.46	.484 ***	(.62)			
3. Symptôme de retrait	2.21	1.12	.384 ***	.527 ***	(1 item)		
4. Modification de l'humeur ou coping	4.69	2.22	.465 ***	.443 ***	.500 ***	(.86)	
5. Conflit	8.48	3.16	.649 ***	.596 ***	.389 ***	.419 ***	(.65)
6. Score total Addiction à Internet	31.7	9.77	.835 ***	.777 ***	.620 ***	.699 ***	.844 *** (.86)

Tableau 2. Moyennes, écarts-types et intercorrélations entre les dimensions et le score total de l'addiction à Internet

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

	<i>M</i>	<i>ET</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
1. Travail excessif	16.3	3.28	(.69)		
2. Travail compulsif	11.4	3.11	.490 ***	(.67)	
3. Score total Addiction au Travail	25.3	5.38	.817 ***	.861 ***	(.77)

Tableau 3. Moyennes, écarts-types et intercorrélations entre les dimensions et le score total de l'addiction au travail

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

	<i>M</i>	<i>ET</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
1. Approbation du/de la conjoint/te	3.27	1.28	(1 item)			
2. Approbation des membres de la famille	3.32	1.12	.749 ***	(1 item)		
3. Approbation des amis et relations	3.49	.99	.715 ***	.748 ***	(1 item)	
4. Score total Approbation sociale	10.1	3.09	.917 ***	.915 ***	.891 ***	(.89)

Tableau 4. Moyennes, écarts-types et intercorrélations entre les dimensions et le score total de l'approbation sociale perçue de l'entourage personnel des travailleurs

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

	Heures par jour	Smartphone/téléphone portable	Ordinateur portable	Tablette
Partenaire	.254***	.018	.336***	.068
Membres de la famille	.251***	.074	.269***	.031
Amis et relations	.195**	.044	.232***	-.009
Score total	.259***	.048	.312***	.036
	R ² ajusté = .061 F(3) = 6.010***	R ² ajusté = -.004 F(3) = 0.664	R ² ajusté = .102*** F(3) = 9.744***	R ² ajusté = -.001 F(3) = .886

Tableau 5. 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 portable, tablette) dans le cadre des pratiques de travail nomade, médiatisé et informel au quotidien

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

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

Tableau 6. 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

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

	Perte de contrôle	Préoccupation à l'égard de l'usage d'internet	Symptôme de retrait	Modification de l'humeur ou coping	Conflit	Score total
Smartphone/ Téléphone portable	.140*	.098	.011	-.005	.050	.089
Ordinateur portable	.022	-.075	-.064	-.021	-.069	-.048
Tablette	-.015	.035	.074	-.037	.079	.017
	R ² ajusté = .007 F(3) = 1.568	R ² ajusté = .005 F(3) = 1.417	R ² ajusté = -.003 F(3) = 0.723	R ² ajusté = -.011 F(3) = 0.142	R ² ajusté = .000 F(3) = 1.055	R ² ajusté = -.001 F(3) = 0.906

Tableau 7. 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

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

	Travail excessif	Travail compulsif	Score total

Smartphone/ Téléphone portable	.093	-.023	.051
Ordinateur portable	.051	-.017	.012
Tablette	.098	.169*	.144*
	R ² ajusté = .005 F(3) = 1.429	R ² ajusté = .017 F(3) = 2.349	R ² ajusté = .009 F(3) = 1.731

Tableau 8. 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

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