



**HAL**  
open science

# Usage du réseau social numérique d'entreprise en contexte de télétravail et covid-19 : implications pour la qualité de vie au travail

Juliette Massart, Marc-Eric Bobillier Chaumon

## ► To cite this version:

Juliette Massart, Marc-Eric Bobillier Chaumon. Usage du réseau social numérique d'entreprise en contexte de télétravail et covid-19 : implications pour la qualité de vie au travail. Marc-Eric Bobillier Chaumon; Bernard Gangloff; Patrick Gilbert; Anne-Marie Vonthron. Les incidences psycho-sociales et socio-organisationnelles de la crise sanitaire covid sur le travail et la santé des salariés, L'Harmattan, 2021, 978-2-343-23640-7. hal-03838629

**HAL Id: hal-03838629**

**<https://hal.science/hal-03838629>**

Submitted on 3 Nov 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.

**USAGE DU RESEAU SOCIAL NUMERIQUE  
D'ENTREPRISE EN CONTEXTE DE TELETRAVAIL ET  
COVID-19 : IMPLICATIONS POUR LA QUALITE DE  
VIE AU TRAVAIL**

**MASSART Juliette,  
BOBILLIER CHAUMON Marc-Eric,**

Conservatoire National des Arts et Métiers,  
Centre de recherche sur le Travail et le Développement,  
41 rue Gay-Lussac 75005 Paris  
juliette.massart.auditeur@lecnam.net  
marc-eric.bobillier-chaumon@lecnam.net

**Résumé :** L'objectif de cette étude est de s'intéresser aux impacts psychosociaux du télétravail au sein d'une entreprise dans le contexte de la pandémie covid-19. Nous avons cherché d'une part à déterminer quelles sont les caractéristiques de ces transformations sur les modalités de travail, la qualité de vie et notamment sur le conflit travail-famille. D'autre part, nous avons étudié le rôle des technologies de l'information et de communication (TIC), ainsi que du contrôle perçu des frontières vie privée vie professionnelle via l'usage d'un outil numérique sur la qualité de vie au travail (QVT). Les résultats mettent en évidence un modèle corrélationnel entre le stress perçu et différentes variables : le soutien social professionnel perçu, le contrôle perçu des frontières via l'usage d'une technologie, le conflit travail-famille. Et ouvrent le champ vers des perspectives de prévention en entreprise.

**Mots clés :** TIC, réseau social numérique d'entreprise, qualité de vie au travail, télétravail, covid-19, stress perçu, acceptation située

## **1. Introduction**

Cette étude s'inscrit dans le cadre plus général d'une thèse CIFRE au sein de l'entreprise onepoint. Cette entreprise est spécialisée dans les services numériques. Elle emploie plus de 2500 collaborateurs. La structure de la société est matricielle, elle s'organise par équipe-projet ou par « spécialisation métier ». Son fonctionnement est de type libéré, en effet, elle dispose de seulement trois niveaux hiérarchiques : « *associate* » représentant 80% des effectifs salariaux, « *leader* » assurant des fonctions de management de proximité et « *partner* » étant le plus haut niveau hiérarchique. L'entreprise est implantée sur divers sites en France et à l'étranger. Ses salariés ne partagent donc pas la même localité géographique et sont ainsi amenés à travailler régulièrement à distance. Des plateformes technologiques collaboratives sont ainsi massivement implantées pour supporter ce travail en réseau et distanciel. Avec notamment la mise en place en 2018 de Workplace, le réseau social numérique de l'entreprise (RSNE), et de sa messagerie instantanée Workchat. Dans un contexte de digitalisation massive des activités collaboratives, qui a été accéléré et amplifié dans le cadre de la crise sanitaire, l'objectif de cette étude est de s'intéresser aux incidences psychosociales du travail en réseau distanciel contraint sur les salariés.

## **2. Cadre théorique**

### **2.1. Usage des TIC et qualité de vie au travail**

Depuis les années 90, la société civile est marquée par l'avènement des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC), et tout particulièrement dans les entreprises où ces dispositifs occupent maintenant une place centrale comme outil de travail. Nombreux sont les travaux qui ont traité de l'implantation des TIC dans les entreprises ainsi que des mutations qu'elles provoquent au niveau des conditions de travail (Greenan et al., 2012). Mais aussi de leur impact sur le salarié et son bien-être. Plusieurs études ont ainsi porté sur les liens entre TIC et qualité de vie au travail, et notamment au niveau du stress professionnel que d'aucuns désignent comme du technostress (Valenduc, 2017) ou encore de la télépression (« telepressure » selon Barber & Santuzzi (2015)). Les travaux

décrivent le sentiment d'urgence que les technologies peuvent générer (Isaac et al., 2007), et ayant un impact direct sur le sentiment d'épuisement du salarié (Medzo-M'engone et al., 2019). L'usage des TIC peut engendrer à la fois intensification des rythmes, sentiment d'urgence, interruptions (Bobillier Chaumon, 2017), et bien d'autres mutations qui peuvent venir dégrader la santé du salarié. Cependant, l'usage des technologies peut aussi être vu comme un développement de ressources pour le salarié. Les artefacts technologiques permettent, entre autres, de se libérer des tâches monotones et répétitives (par le biais d'algorithmes automatisés, de tâches de calcul par exemple).

## ***2.2. Télétravail et qualité de vie au travail***

Historiquement, le déploiement du télétravail a été largement dépendant du développement des outils numériques. Craipeau (2010) associe l'accélération du déploiement du télétravail à « l'explosion des techniques de télécommunication au début des années 2000 (Internet, micro-ordinateurs, téléphones portables) pour que l'équipement nécessaire au télétravail se banalise ». On assiste aujourd'hui à une digitalisation massive des activités collaboratives menant à des pratiques médiatisées distantes (Vacherand-Revel, 2017). Le déploiement du télétravail a été appuyé par des politiques organisationnelles et nationales avec notamment l'accord national de 2013, puis de 2014 qui le positionne comme levier de conciliation vie professionnelle / vie familiale. Une tendance confirmée avec l'ordonnance Macron du 22 septembre 2017 qui reconnaît un « droit au télétravail ». Depuis le confinement (mars 2020), plus de 860 accords collectifs ont été publiés sur le site de Légifrance, ce qui témoigne d'une accélération de l'expansion du dispositif de télétravail impulsé par la crise sanitaire du covid-19.

Le dispositif de télétravail, bien qu'appréhendé comme un levier de la conciliation vie professionnelle / vie familiale, n'impacte pas seulement les sphères de vie de manière positive. Les travaux analysés par la revue de littérature de Vayre (2019) montrent que la mise en place du télétravail implique des effets positifs concernant l'articulation des temps familiaux et professionnels. Mais elle met également en évidence des effets potentiellement négatifs sur plusieurs champs. Comme la charge

de travail et qualité de vie au travail : les salariés peuvent rencontrer un envahissement du travail et une moins bonne délimitation de leur temps de travail, ainsi qu'une pression et un stress perçu accentués. Mais aussi de potentiels effets dans l'articulation des sphères de vie et les temporalités : avec l'apparition de tensions et conflits avec l'entourage familial et amical, une augmentation du décalage et de l'isolement social, moins de clarté de la frontière vie de travail / vie « hors travail » etc... Certains travaux soulignent par ailleurs l'isolement social des télétravailleurs (Vayre & Pignault, 2014). Les difficultés auxquelles les télétravailleurs sont exposés habituellement pourraient donc être décuplées par le contexte actuel dans lequel le télétravail est éprouvé.

Nous cherchons plus précisément à déterminer quels sont les impacts du travail à distance contraint et prolongé sur les modalités de travail (Bobillier Chaumon, 2017) et de gestion de l'interface travail-famille. Nous rechercherons d'une part à savoir si le conflit travail-famille est accentué en contexte de télétravail et s'il a des conséquences sur les salariés de l'entreprise. D'autre part, nous étudierons le rôle des outils collaboratifs ainsi que du contrôle perçu des frontières vie privée vie professionnelle via l'usage de Workchat (El Wafi, Brangier & Zaddem, 2016) dans notre modèle de recherche et notamment leurs impacts sur la Qualité de Vie au Travail (QVT).

### **3. Méthode**

#### **3.1. Phase qualitative**

Notre démarche repose sur une méthodologie mixte : d'abord une phase qualitative composée d'entretiens semi-directifs puis une phase quantitative par questionnaires.

Une série d'entretiens semi-directifs ont été réalisés auprès de douze salariés (n=12), dont neuf femmes, trois hommes, d'une moyenne d'âge de 32 ans, tous cadres/ingénieurs (bac+5), au statut d'« *associate* » et « *leader* », et représentant toutes les expertises métier de l'entreprise. L'objectif de ces entretiens était d'évaluer les artefacts technologiques les plus utilisés dans l'entreprise ainsi que leurs usages. Ils ont également guidé la conception de l'étude quantitative par questionnaires pour

préciser ces usages et apprécier leurs incidences psychosociales durant la période de télétravail prolongé.

### **3.2. Phase quantitative**

Le questionnaire est composé de 96 items sectionnés en trois parties. La première partie regroupe des questionnaires qui explorent des dimensions sociodémographiques, des éléments de vie familiale et la situation professionnelle du participant. La seconde partie investigate l'usage du RSNE. Avec notamment un questionnaire sur les usages de Workplace et Workchat, et un questionnaire de contrôle perçu des frontières via l'usage de Workchat (El Wafi, Brangier & Zaddem, 2016) en huit items. L'échelle dispose d'une fiabilité correcte à sa construction (alpha de Cronbach à .76 et .84) ainsi qu'une bonne validité convergente et discriminante. Enfin, la dernière partie est composée de différentes échelles :

Le Perceived Stress Scale (PSS) de Cohen, Kamarck et Mermelstein (1983) qui évalue « l'importance avec laquelle des situations de la vie sont généralement perçues comme menaçantes, c'est-à-dire comme non prévisibles, incontrôlables et pénibles » (Quintard, 1994). L'échelle PSS version courte en dix items (version française par Quintard, 1994) est considérée comme la meilleure version pour mesurer le stress perçu tant du point de vue de ses qualités psychométriques que de son application (Bellinghausen et al., 2009).

Une échelle en soutien social perçu en milieu professionnel de Ruiller (2007) dispose d'un alpha de Cronbach très satisfaisant ( $\alpha=.85$ ), elle mesure le soutien social perçu de la part des collègues de l'individu ainsi que de sa hiérarchie sur plusieurs dimensions (soutien émotionnel, instrumental, informationnel, d'estime). Nous avons adapté les éléments de langage à notre terrain d'étude en remplaçant le terme « cadre de santé » par « mon leader/partner », nous avons réduit le nombre d'items à dix-sept.

L'échelle de conflit travail-famille de Netemeyer et al. (1996). Nous avons utilisé la version réduite à sept items de Boyar et al., (2006), une version clarifiée qui présente de meilleures qualités psychométriques que l'échelle originale de Netemeyer et al. (Boyar et al., 2006).

Enfin, nous avons utilisé une échelle en charge de travail tirée du COPSQ (Dupret et al., 2012). Cette échelle de six items mesure le niveau de contraintes quantitatives qui pèsent sur l'individu, selon trois dimensions : la charge de travail, le rythme de travail et les exigences cognitives. La consistance interne de ces trois dimensions est satisfaisante (respectivement  $\alpha=.69$  ;  $\alpha=.76$  et  $\alpha=.78$ ).

Les alphas de Cronbach cités proviennent des articles de validation des différentes échelles.

### **3.2. Echantillon**

Ce questionnaire a ainsi été envoyé à l'ensemble des salariés de l'agence Sud-Ouest, soit une cohorte ciblée de 250 salariés, tout niveau hiérarchique confondu. Le recueil s'est déroulé du 2 juillet au 31 juillet 2020 inclus. Le nombre de répondants a été de 77 personnes, soit un taux de participation de 31%. Notre population est constituée de 60% d'hommes et 40% de femmes. Respectivement,  $n=46$  hommes et  $n=31$  femmes. Parmi nos répondants, nous retrouvons une majorité d'« *associate* » (80%). De plus, 54% de la population répondante est titulaire d'un Bac+5 soit des profils ingénieurs / cadres. La répartition par tranches d'âge indique une population majoritairement située entre 25 et 50 ans. L'ancienneté moyenne dans l'entreprise concernant cette population est d'environ trois à quatre ans. Lors de la passation du questionnaire en juillet 2020, 85% des répondants étaient en télétravail total. Et 75% des interrogés déclaraient ne pas être en arrêt d'activité.

## **4. Résultats et analyses**

### **4.1. Description des usages du réseau social d'entreprise**

#### **4.1.1. Usage général**

Les entretiens ( $n=12$ ) ont mis en exergue un usage du réseau social numérique d'entreprise (RSNE) et messagerie instantanée hors temps de travail favorisé par leur présence sur les outils nomades (ordinateur portable et smartphone) : « *L'ordinateur je l'emporte à la maison mais j'essaie de me calmer, à une époque quand je le ramenait à la maison je bossais jusqu'à 23h, j'ai frôlé le burn-out* ». La messagerie instantanée (Workchat) étant perçue par les personnes interrogées comme un outil

indispensable à leur activité de travail. Non seulement, car elle remplit une fonction sociale en promouvant la proximité entre les salariés et l'accessibilité de toute personne de l'entreprise. Mais aussi, car elle apparaît également comme un véritable « outil de travail », elle permet aux salariés de rester en contact et communiquer avec le restant de leur équipe et donc de collaborer à distance : « *c'est vraiment un outil du quotidien* », « *si en vacances je dis « je coupe mon tel » mais si je dois en garder qu'un c'est Workchat mais avec le défaut de ça n'arrête pas* ». Nos participants rapportent aussi des aspects indésirables à cet outil comme les interruptions et la surcharge informationnelle : « *Les gens se sentent obligés de répondre, ça met du « bruit »* », « *T'es obligé de regarder pour savoir (...) ou pour pas être stressé par tous les messages en attente* ». Les salariés disent mettre en place des tentatives de déconnexion afin de réguler ces incidences négatives : « *Je me force à ne pas regarder et à ne pas répondre le vendredi* », « *Ma technique c'est déplier pour voir si ça vaut le coup de traiter ou pas sans cliquer...* ».

Dans notre étude quantitative, le nombre total d'utilisateurs pour chaque outil est de  $n=70$  pour Workplace et  $n=73$  pour Workchat. La majorité de notre échantillon est donc utilisatrice du RSNE. Le temps moyen d'utilisation de Workplace par jour est inférieur à une heure ( $M=0.80$  ;  $ET = 1.84$ ), il est supérieur à 3 heures pour Workchat ( $M = 3.72$  ;  $ET = 3.83$ ).

Concernant l'usage principal de ces deux outils, nos analyses qualitatives et quantitatives coïncident. Workplace est plutôt associé à de la recherche d'informations, mais également à la transmission d'informations : « *C'est un outil de veille* », « *ça permet de faire sa propre pub en interne comme sur LinkedIn c'est un réseau pro* ». Workchat est majoritairement utilisé pour transmettre des informations mais remplit également une fonction de sociabilisation entre les salariés : « *Workchat tu sais je m'en sers beaucoup pour communiquer [...] parce qu'en fait Teams c'est vraiment pour mon projet là actuellement, et Workchat c'est plus pour aller pinger (i.e. contacter) les collègues qui sont aussi des potes, ou juste les collègues juste pour savoir comment ils vont ou ce genre de trucs.* ».

#### 4.1.2. Usage hors temps de travail



En ce qui concerne l'usage hors temps de travail sur ces deux outils, le tableau 2 ci-dessous résume les scores moyens aux échelles de Likert (de 1 à 5 allant de « Pas du tout d'accord » à « Tout à fait d'accord ») ainsi que le mode de réponse :

**Tableau 2.** Scores aux items 23 et 37 « *Il m'arrive d'utiliser ... en dehors de mon temps de travail* »

Outils	Moyenne	ET	Mode
Workplace	2.83	1.47	1
Workchat	3.14	1.59	5

Nous notons que Workchat est plus associé à un usage hors temps de travail. Confirmant ainsi les résultats des entretiens individuels. Nous remarquons qu'alors même que les répondants utilisent le réseau social numérique d'entreprise en dehors de leur temps de travail, ils sont une majorité à estimer que cet usage n'est pas bénéfique pour eux (50% pour Workchat, 53% pour Workplace). Aussi, ils sont 63% (Workchat) et 61% (Workplace) à déclarer limiter leur temps d'utilisation de l'outil.

## 4.2. Statistiques inférentielles

### 4.2.1. Principales corrélations

Une analyse des corrélations entre les principales variables de notre étude montre : une corrélation positive entre le stress perçu et le conflit travail-famille ( $r = .351$ ,  $p < .000$ ), une corrélation négative entre le stress perçu et le soutien social professionnel perçu ( $r = -.232$ ,  $p < .005$ ), entre le stress perçu et le contrôle perçu des frontières via Workchat ( $r = -.253$ ,  $p < .003$ ) et une corrélation négative entre le conflit travail-famille et le contrôle perçu des frontières via Workchat ( $r = -.200$ ,  $p < .019$ ). Nous notons que ces corrélations varient d'un niveau faible à moyen ( $.20 < r < .50$ ). Le tableau 4 ci-dessous résume ces principaux résultats :

**Tableau 4.** Corrélations entre les principales variables

Stress perçu	Soutien social professionnel perçu	Conflit Travail-Famille	Contrôle des frontières via l'usage

	<b>de Workchat</b>			
<b>Stress perçu</b>	–			
	–			
<b>Soutien social professionnel perçu</b>	-0.232**	–		
	0.005	–		
<b>Conflit travail-famille</b>	0.351***	-0.122	–	
	<.001	0.143	–	
<b>Contrôle des frontières via l’usage de Workchat</b>	-0.253**	0.161	-0.200*	–
	0.003	0.053	0.019	–

\* p < .05 \*\*\* p < .001

## 5. Discussion

Notre phase qualitative constituée d’entretiens individuels (n=12) plaçait Workchat comme outil prépondérant dans l’activité des répondants, l’étude quantitative tend à confirmer ce résultat sur un panel plus large de salariés (n=77 pour rappel). On remarque la centralité des technologies collaboratives et de communication dans l’activité de travail distanciel pour les salariés de l’entreprise. Cette centralité se traduit par un usage quotidien des outils numériques, ainsi que leur caractère essentiel dans l’activité individuelle et collective qui nous a été rapporté. Les entretiens mettent en évidence les ressources procurées par ces outils en termes de coopération, de maintien du collectif et du sentiment d’appartenance à l’entreprise.

Ces résultats sont à mettre en résonnance avec notre contexte d’intervention. En effet, la structure organisationnelle apparaît comme une caractéristique importante qui peut jouer dans le processus d’adoption et d’acceptation des technologies. En particulier dans cette organisation matricielle, favorisant l’autonomie des salariés, la décentralisation des décisions et un fonctionnement par équipe-projet ; tout comme la culture organisationnelle de l’entreprise qui promeut une dynamique

intersubjective/collective basée sur le lien social et qui s'inscrit dans une appétence forte pour les technologies. Ces composantes peuvent être des déterminants explicatifs importants dans l'usage et l'appropriation de ces dispositifs de travail. Pour autant, nos résultats montrent que ces technologies peuvent également être sources de contraintes, avec des écueils usuellement rapportés dans la littérature comme les interruptions et la surcharge informationnelle et communicationnelle (Bobillier Chaumon, 2020 ; Isaac et al., 2007).

Nous remarquons enfin que plus de la moitié des répondants déclarent utiliser la messagerie instantanée d'entreprise en dehors de leur temps de travail. Lorsque nous nous intéressons à la distribution des réponses, nous remarquons en effet qu'une majorité des répondants utilise Workchat en dehors du travail, avec un chiffre qui s'élève à plus de la moitié des sondés (51%) si on prend en compte les réponses « d'accord » (4) et « tout à fait d'accord » (5) à l'item 37 « *Il m'arrive d'utiliser Workchat en dehors de mon temps de travail* ». Ce résultat étant paradoxalement associé à une perception négative de cet usage, en effet 50% des participants ne considèrent pas l'usage hors temps de travail comme bénéfique. Notre échantillon est constitué à 54% d'individus à Bac+5 ayant donc un profil de cadre/ingénieur. Dans un contexte d'activité fragmentée et numérisée, les artefacts technologiques viennent appuyer la densification et l'intensification du travail des cadres (Felio & Carayol, 2013). Et peuvent provoquer une réaction ambivalente : d'une part la volonté de déconnexion, et d'autre part une incapacité à réellement se déconnecter notamment par une très forte responsabilisation (Bobillier Chaumon, 2011). Ces comportements pourraient notamment s'expliquer par une acculturation aux valeurs de l'entreprise mais également aux représentations sociales associées au statut de cadre, qui du fait de leur « position sociale » doivent davantage s'impliquer dans le soutien, la promotion et l'usage de ces outils, en faisant montre d'adaptabilité et d'agilité.

Ceci dit, plus de 60% des utilisateurs du RSNE ont déclaré limiter leur temps d'utilisation. Le confinement a pu engendrer une nécessité de mieux contrôler l'usage du réseau social

d'entreprise notamment par la mise en place de stratégies de déconnexion comme nous indique un participant en fin de questionnaire via une réponse libre : « *Pendant la période de confinement, j'ai beaucoup moins utilisé Workplace. En effet, pendant cette période enfermée, j'ai eu le sentiment que ma sphère privée pourrait être davantage « envahie » par le réseau social [...]. Je comprends que je consens à être envahie un peu, si j'ai la capacité par ailleurs à sortir/respirer. Une sorte de protection* ».

Cette notion de débordement peut aussi être étayée par la nature envahissante de ces technologies dont l'accès est facilité par leur présence sur des outils nomades comme le smartphone ou l'ordinateur portable. L'ubiquité à la fois temporelle et spatiale tout comme la porosité des sphères de vie provoquées par les technologies de l'information et la communication ont fait l'objet de nombreux travaux (Bobillier Chaumon et al., 2018; Caroly, 2007; Isaac et al., 2007). Notre étude confirme cette tendance : l'usage de la messagerie instantanée dépasse les frontières du professionnel. En entretiens comme dans le questionnaire, les participants évoquent des conversations d'ordre personnel « *Workchat nous sert plus à nous organiser pour des sorties d'équipe ou pour des discussions plus personnelles* » floutant d'autant plus le cadre d'usage et les frontières entre les sphères de vie des utilisateurs. Pour autant, cet usage peut potentiellement être abordé comme constituant une ressource supplémentaire pour l'individu ; lui permettant notamment de développer des liens sociaux et de renforcer le soutien social souhaité en ce contexte pandémique et de travail distanciel.

Nos analyses statistiques ont également mis en évidence un modèle corrélationnel mettant en lien le stress perçu et trois variables : le soutien social professionnel perçu, le contrôle perçu des frontières via Workchat et le conflit travail-famille. Les études indiquent que les conflits travail-famille et famille-travail ont un effet important sur la qualité de vie au travail (Amstad et al., 2011; Beutell, 2010). Notamment sur la santé mentale des employés et notamment leur stress perçu (Lourel et al., 2005; Voydanoff, 2005). Nos résultats sont en accord avec la littérature.

Le contrôle perçu des frontières privées et professionnelles via l'usage de Workchat est corrélé négativement au conflit travail-famille. Il a une influence dans la régulation des conflits de rôles qui peuvent intervenir, et notamment dans le contexte de télétravail où les frontières entre vie privée et vie professionnelle peuvent être floutées. Ce résultat confirme l'importance d'un maintien des frontières entre la vie professionnelle et la vie personnelle, et ce notamment par le biais d'une utilisation raisonnée des technologies à usage professionnel. Comme imaginé par nos participants en entretien : « *J'ai volontairement pas mis l'appli sur mon tel perso* », « *chez moi je coupe les notifs* ».

La corrélation négative entre le stress perçu et le soutien social professionnel perçu est en adéquation avec ce que nous pouvons retrouver dans la littérature concernant le lien entre soutien social et stress perçu (Karasek & Theorell, 1990). Nos résultats confirment l'importance du soutien social, et ce, notamment dans le contexte actuel où la santé mentale des Français s'est significativement dégradée (Santé Publique France, 2020). Les efforts pour maintenir un lien social significatif et qualitatif, même virtuel et médiatisé, doivent donc être poursuivis par les entreprises, le rôle du management de proximité constituant un enjeu important de santé au travail (Detchessahar & Minguet, 2012).

Notre étude met en lumière des axes spécifiques de prévention en santé au travail notamment durant cette période de travail distanciel prolongé où l'usage des outils numériques est omniprésent dans le quotidien des télétravailleurs et où l'isolement est un risque psychosocial majeur. Ces résultats seront étayés par un deuxième temps de recherche quantitative à la suite du deuxième confinement. Et feront également l'objet d'un approfondissement par le biais d'entretiens individuels. Des précisions pourront ainsi être apportées sur la nature des changements induits par le confinement et le télétravail contraint tant du point de vue individuel que collectif et organisationnel.

## **6. Bibliographie**

- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A Meta-Analysis of Work-Family Conflict and Various Outcomes With a Special Emphasis on Cross-Domain Versus Matching-Domain

- Relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151–169.
- Barber, L. K., & Santuzzi, A. M. (2015). Please respond ASAP: Workplace telepressure and employee recovery. In *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(2), 172–189.
- Bellinghausen, L., Collange, J., Botella, M., Emery, J. L., & Albert, É. (2009). Factorial validation of the french scale for perceived stress in the workplace. *Sante Publique*, 21(4), 365–373.
- Beutell, N. J. (2010). Work schedule, work schedule control and satisfaction in relation to work-family conflict, work-family synergy, and domain satisfaction. *Career Development International*, 15(5), 501–518.
- Bobillier Chaumon, M.-E. (2011). *L'impact des technologies de communication sur les cadres*. Rapport de recherche. Décembre 2011. GREPS/APEC.
- Bobillier Chaumon, M.-É. (2017). Du rôle des TIC dans la transformation digitale de l'activité et de la santé au travail. *Mieux travailler à l'ère du numérique : définir les enjeux et soutenir l'action*, vol 6, 16–2, ANACT.
- Bobillier Chaumon, M.-É. (2020). Technologies émergentes et enjeux pour l'activité et la santé au travail. *Les transformations digitales à l'épreuve de l'activité et des salariés : comprendre et accompagner les mutations technologiques émergentes*, 1–17, ISTE Edition.
- Bobillier Chaumon, M.-É., Cuvillier, B., Sarnin, P., & Vacherand-Revel, J. (2018). Usage des TIC et évolutions des pratiques socioprofessionnelles des cadres : quels repères pour le métier et quelles incidences sur la santé ?. *Pratiques Psychologiques*, 24(4), 349–373.
- Boyar, S. L., Carson, C. M., Mosley, D. C., Maertz, C. P., & Pearson, A. W. (2006). Assessment of the validity of Netemeyer et al.'s (1996) WFC and FWC scales. *International Journal of Conflict Management*, 17(1), 34–44.
- Caroly, S. (2007). Les mutations du travail face aux défis technologiques : quelles incidences sur la santé ?. *Perspectives Interdisciplinaires Sur Le Travail et La Santé*, 9(9–2), 1–7.
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385–396.
- Craipeau, S. (2010). Télétravail : le travail fluide. *Quaderni*, 71, 107–120.
- Detchessahar, M., & Minguet, G. (2012). Santé au travail : l'enjeu du management. In C. Courtet & M. Gollac (Eds.), *Risques du travail, la santé négociée*, 233–248, La Découverte.
- Dupret, É., Bocéréan, C., Teherani, M., & Feltrin, M. (2012). Le COPSOQ : un nouveau questionnaire français d'évaluation des risques psychosociaux. *Santé Publique*, 24(3), 189–207.
- El Wafî, W., Brangier, E., & Zaddem, F. (2016). Usage des technologies numériques et modèles de la perméabilité des frontières entre la vie personnelle et la vie professionnelle. *Psychologie Du Travail et Des Organisations*, 22(1), 74–87.
- Felio, C., & Carayol, V. (2013). Apports de la technique des incidents critiques à l'étude des pratiques d'hyper connexion des cadres. *Communication et débat public*, 229–237, L'Harmattan, Communication et civilisation.

- Greenan, N., Hamon-Cholet, S., Moatty, F., & Rosanvallon, J. (2012). *TIC et conditions de travail: les enseignements de l'enquête COI*. Centre d'études de l'emploi.
- Isaac, H., Campoy, E., & Kalika, M. (2007). Surcharge informationnelle, urgence et TIC. L'effet temporel des technologies de l'information. *Management & Avenir*, 13(3), 149.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work : stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books.
- Lourel, M, Gana, K., & 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, 227-239.
- Medzo-M'engone, J., Bobillier-Chaumon, M.-É., & Préau, M. (2019). Changements technologiques, TIC et santé psychologique au travail : une revue de la littérature. *Psychologie Française*, 64(4), 361-375.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrin, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Quintard, B. (1994). Du stress objectif au stress perçu. In M. Bruchon-Schweitzer & R. Dantzer (Eds.), *Introduction à la psychologie de la santé*, 43-66, PUF.
- Ruiller, C. (2007). Construction d'une échelle de la perception de soutien social : premiers résultats d'une étude de cas sur un centre hospitalier. *XVIIIe Congrès de l'AGRH*, 23p.
- Santé Publique France (2020). *Covid-19 : une enquête pour suivre l'évolution des comportements et de la santé mentale pendant l'épidémie*. Résultats d'étude. Décembre 2020. Trouvable sur : <https://www.santepubliquefrance.fr/>
- Vacherand-Revel, J. (2017). Le travail coopératif d'équipes de projet d'ingénierie à l'épreuve de l'activité en réunion médiatisée et multi-localisée. *Psychologie Du Travail et Des Organisations*, 23(2), 89-116.
- Valenduc, G. (2017). Au doigt et à l'oeil. les conditions de travail dans des environnements digitalisés. *HesaMag*, 16, 12-16.
- Vayre, E. (2019). Les incidences du télétravail sur le travailleur dans les domaines professionnel, familial et social. *Le Travail Humain*, 82(1), 1-39.
- 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.
- Voydanoff, P. (2005). Consequences of Boundary-Spanning Demands and Resources for Work-to-Family Conflict and Perceived Stress. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 491-503.