

Université de Montréal

Impact des rapports des générations avec les nouvelles technologies de l'information et de la communication sur le bien-être psychologique : Une analyse en fonction du genre et du type d'emploi

Par Chloé de la Chevrotière

École de relations industrielles

Facultés des Arts et des Sciences

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures en vue de l'obtention du grade de maîtrise en relations industrielles

Août 2020

Université de Montréal
École de relations industrielles

Ce mémoire intitulé

Impact des rapports des générations avec les nouvelles technologies de l'information et de la communication sur le bien-être psychologique : Une analyse en fonction du genre et du type d'emploi

Présenté par

Par Chloé de la Chevrotière

A été évalué par un jury composé des personnes suivantes

Tania Saba, Ph.D., professeure titulaire

Directrice de recherche

Nancy Beauregard, Ph.D., professeure agrégée

Présidente du Jury

Paméla Lirio, Ph.D, professeure agrégée

Membre du jury

RÉSUMÉ

Ce mémoire a pour but de vérifier l'existence possible d'un lien entre le rapport des individus aux nouvelles technologies d'information et de communication (NTIC) et leur niveau de bien-être psychologique. Également, il a comme intention de vérifier si ce lien est modéré en fonction de la génération à laquelle appartiennent les individus. Le dernier objectif est d'évaluer si le genre et le type d'emploi influencent ce lien entre le rapport aux NTIC et le niveau de bien-être psychologique. L'étude a été réalisée auprès de 1034 panélistes de l'Observateur. Les données utilisées ont été recueillies lors de l'étude *Relations et différences intergénérationnelles*. Les résultats de cette étude montrent qu'il existe un lien entre certaines dimensions du rapport aux NTIC des individus et le niveau de bien-être psychologique. De plus, ce lien est parfois modéré en fonction de la génération à laquelle appartiennent les individus. En ce qui concerne l'influence du genre et du type d'emploi sur le lien entre le rapport aux NTIC et le niveau de bien-être psychologique, nos résultats ne montrent aucun lien entre le genre ou le secteur d'activité et le niveau de bien-être psychologique. Cependant, plus un individu a un niveau de scolarité élevé, plus son niveau de bien-être psychologique est élevé. Aussi, le fait d'occuper un emploi à temps partiel est associé à une diminution du niveau de bien-être psychologique chez les individus appartenant à certaines générations.

Mots-clés :

1. Nouvelles technologies de l'information et de la communication
2. Génération
3. Bien-être psychologique
4. Genre
5. Type d'emploi
6. Niveau de scolarité
7. Statut d'emploi
8. Secteur d'activité

SUMMARY

The aim of this dissertation is, firstly, to verify the link between the predisposition of individuals towards new information and communication technologies (NICTs) and their level of psychological well-being. It then seeks to verify whether this link varies when individuals belong to different generations. Finally, it assesses whether gender and type of employment influence the link between the relationship to NICTs and the level of psychological well-being. The study was carried out among 1034 panelists of the Observer. The results of this study show that there is a link between specific dimensions of individuals' relationship to NICTs and the level of psychological well-being. Moreover, this relation is sometimes moderate depending on the generation to which the individuals belong. Furthermore, our results show no connection between gender or sector of activity and the level of psychological well-being. However, the higher an individual's level of education, the higher his or her level of psychological well-being. Part-time employment is also associated with a decrease in the level of psychological well-being among individuals belonging to certain generations.

Key words :

1. New information and communication technologies
2. Generation
3. Psychological well-being
4. Gender
5. Job type
6. Level of education
7. Employment status
8. Sector of activity

LISTE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS

É-T : Écart-type

NTIC : Nouvelles technologies d'information et de communication

TAP: Technology Adoption Propensity (Propension à l'adoption de la technologie)

TRI : Technology Readiness Index (Indice de préparation technologique)

TABLE DES MATIÈRES

Introduction.....	11
Chapitre 1 : Revue de la littérature	15
1.1 Les générations au travail et leur rapport avec les nouvelles technologies d'information et de communication.....	16
1.1.1 Les générations en emploi.....	17
1.1.2 Les rapports des générations aux NTIC	24
1.2 L'impact des rapports aux nouvelles technologies d'information et de communication au travail des différentes générations sur leur bien-être psychologique	27
1.2.1 Les effets des générations sur le bien-être psychologique	28
1.2.2 Les effets du genre et du type d'emploi sur le bien-être psychologique.....	32
1.2.3 L'impact des rapports aux NTIC au travail sur le bien-être psychologique	36
Chapitre 2 : Pertinence, modèle et question de recherche	39
2.1 Intérêt de la question de recherche.....	39
2.2 Modèle conceptuel	40
2.3 Question de recherche	42
2.3.1 La question de recherche.....	42
2.3.2 Les hypothèses.....	43
2.3.3 Les variables de contrôle.....	45
Chapitre 3 : Méthodologie de recherche.....	46
3.1 Collecte des données	46
3.2 Le modèle opératoire.....	47
3.3 Analyse des données	53
3.3.1 Les statistiques descriptives	53
3.3.2 Les analyses permettant de répondre aux sous-questions de recherche.....	54
3.3.3 Les analyses permettant de répondre à notre question de recherche	57
Chapitre 4 : Les résultats.....	61
4.1 Les statistiques descriptives.....	61

4.1.1 La composition de l'échantillon	61
4.1.2 La variable dépendante : Le bien-être psychologique	65
4.1.3 La variable indépendante : Les rapports aux NTIC	67
4.1.4 La variable modératrice : Les générations	70
4.2 Les résultats des analyses permettant de répondre aux sous-questions de recherche	71
4.2.1 Les résultats portant sur la relation entre le rapport aux nouvelles technologies d'information et de communication et le bien-être psychologique	72
4.2.2 Les résultats portant sur la relation entre et les générations et le rapport aux NTIC	73
4.2.3 Les résultats portant sur la relation entre les générations et le bien-être psychologique	77
4.3 Les résultats des analyses permettant de répondre à la question de recherche.....	80
Chapitre 5 : La discussion	87
5.1 La discussion portant sur les sous-questions de recherche.....	87
5.1.1 La discussion portant sur la relation entre le rapport aux nouvelles technologies d'information et de communication et le bien-être psychologique	88
5.1.2 La discussion portant sur la relation entre et les générations et le rapport aux NTIC	90
5.1.3 La discussion portant sur la relation entre les générations et le bien-être psychologique.....	91
5.2 La discussion portant sur la question de recherche	92
5.3 La contribution du mémoire aux connaissances théoriques et pratiques en relations industrielles et ses limites.....	94
5.3.1 La contribution aux connaissances théoriques en relations industrielles.....	94
5.3.2 La contribution aux connaissances pratiques en relations industrielles.....	96
5.3.3 Les limites	97
Bibliographie	107

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1: Répartition des Québécois de plus de 15 ans des générations Z, Y, X et Baby-boomers selon leur statut d'emploi en 2018 (N = 10 000 ménages québécois)	20
Tableau 2: Répartition de la population active québécoise de plus de 15 ans des générations Z, Y, X et Baby-boomers au travail selon leur secteur d'activité en 2017 (N = 10 000 ménages québécois)	22
Tableau 3: Répartition des Québécois de plus de 15 ans des générations Y, X et Baby-boomers selon leur niveau de scolarité (N = 10 000 ménages québécois)	23
Tableau 4: Relation entre la génération et l'état de santé mentale des Québécois en 2002 (N=5332 répondants québécois)	30
Tableau 5: La variable dépendante : Le bien-être psychologique	48
Tableau 6: La variable indépendante : Le rapport aux NTIC	49
Tableau 7: La variable de contrôle : Le type d'emploi	51
Tableau 8: La description du genre des répondants	61
Tableau 9: La description des statuts d'emploi.....	62
Tableau 10: La description des secteurs d'activité	63
Tableau 11: La description du niveau de scolarité.....	64
Tableau 12: La description du bien-être psychologique au cours des 12 derniers mois ..	66
Tableau 13: La description de la dimension de l'optimisme dans les rapports aux NTIC	67
Tableau 14: La description de la dimension de la maîtrise des NTIC	68
Tableau 15: La description de la dimension de la dépendance aux NTIC	69
Tableau 16: La description de la dimension de la vulnérabilité à l'égard des NTIC.....	70
Tableau 17: La description des générations.....	70
Tableau 18 : Les corrélations entre les dimensions du rapport aux NTIC et le bien-être psychologique	72
Tableau 19 : La relation entre la génération et les dimensions du rapport aux NTIC (Anova 1 facteur)	74
Tableau 20: La différence de moyennes entre les générations et la dimension maîtrise des NTIC (Bonferroni)	75
Tableau 21: La différence de moyennes entre les générations et la dimension de la dépendance aux NTIC (Bonferroni).....	76
Tableau 22: La relation entre les générations et le bien-être psychologique (Anova 1 facteur).....	78
Tableau 23: La relation entre les générations et le bien-être psychologique (Bonferroni)	79

Tableau 24 : Coefficients de régression non-standardisés pour expliquer l’impact de l’optimisme des générations face aux NTIC sur le bien-être psychologique en fonction du niveau de scolarité, du statut d’emploi et du genre	81
Tableau 25 : Coefficients de régression non-standardisés pour expliquer l’impact de la maîtrise des générations face aux NTIC sur le bien-être psychologique en fonction du niveau de scolarité, du statut d’emploi et du genre	82
Tableau 26 : Coefficients de régression non-standardisés pour expliquer l’impact de la dépendance des générations face aux NTIC sur le bien-être psychologique en fonction du niveau de scolarité, du statut d’emploi et du genre	83
Tableau 27 : Coefficients de régression non-standardisés pour expliquer l’impact de la vulnérabilité des générations face aux NTIC sur le bien-être psychologique en fonction du niveau de scolarité, du statut d’emploi et du genre	85
Tableau 28 : Matrice de corrélation des variables utilisées	100
Tableau 29 : Matrice de corrélation de l’ensemble des variables	101

LISTE DES FIGURES

Figure 1: Modèle conceptuel.....42

Introduction

Dans les pays industrialisés, l'utilisation des nouvelles technologies d'information et de communication dans les milieux de travail a connu une croissance exponentielle au cours de la dernière décennie (Sambuli 2019). En 2012, au Canada, 80% des entreprises du secteur privé fournissaient des ordinateurs à leurs employés et ce chiffre a bondi de pratiquement 5% en 2013 (Statistique Canada 2019b). Pendant ce temps, en 2012, au Québec, 84,2% des entreprises détenaient une connexion Internet (Bernier 2013) et ce chiffre a grimpé à 90,2% en 2016 (Renaud 2017b). Toujours en 2016, au Québec, 92,8% des employés d'entreprises québécoises utilisaient un ordinateur, un téléphone intelligent, une tablette numérique ou un assistant numérique personnel au travail (Renaud 2017a).

Considérant cette importante croissance de l'utilisation des NTIC au travail, il est nécessaire de se demander en quoi elles consistent. Commençons par définir la technologie elle-même. Une définition populaire de celle-ci serait celle de Wang et coll. (2018) qui la définit comme tout produit ou service électronique ou digital. Cependant, elle peut inclure beaucoup plus. En effet, Ratchford et Barnhart (2011) la considèrent comme l'application de la science souvent utilisée dans le but d'atteindre des objectifs industriels ou commerciaux. Alors que la première définition se limite à l'électronique ou au digital, la seconde englobe toute application de la science. La technologie étant un concept très vaste, ce mémoire se limitera aux nouvelles technologies d'information et de communication (NTIC). Day et coll. (2012) les définissent comme tout dispositif électronique ou technologique capable de rassembler, stocker, ou envoyer des informations. De leur côté, Berg-Beckhoff et coll. (2018) soutiennent que les NTIC permettent d'accéder à de l'information par la télécommunication. Les nouveaux outils de télécommunication comprennent, notamment, l'Internet, les réseaux sans fil et les téléphones cellulaires. (Berg-Beckhoff et coll. 2018).

D'après les données recueillies par Statistique Canada, les principaux bénéfices de l'utilisation des NTIC au travail, selon les entreprises canadiennes, sont la réduction des coûts d'exploitation, une meilleure capacité à réagir, le maintien de la compétitivité, la réduction des délais des transactions, une meilleure qualité des biens ou des services, une

meilleure flexibilité de production et une augmentation de la satisfaction des employés (Statistique Canada 2019a). De plus, malgré le temps et les coûts reliés à la formation des employés concernant l'utilisation des NTIC, les études ont montré que l'utilisation des NTIC dans les entreprises entraîne une augmentation de la productivité et des profits de celles-ci (Everett 2005; Day et coll. 2012). Par exemple, la British Gas a doublé sa productivité après l'introduction des NTIC dans ses opérations en 2005 (Everett 2005). Ainsi, l'utilisation des NTIC au travail influence la productivité des milieux de travail de plusieurs façons.

Premièrement, les NTIC améliorent la rapidité et la reproductivité de l'information (Brangier et Hammes 2007; Ragu-Nathan et coll. 2008). De plus, elles permettent de diminuer le délai de réponse ce qui se traduit par une augmentation de l'efficacité dans l'archivage, le traitement, la communication et la récupération de l'information (Brangier et Hammes 2007; Ragu-Nathan et coll. 2008). De même, elles accélèrent la résolution de problèmes en améliorant l'accès à l'information et en facilitant la communication entre les employés (Morgan et coll. 2000). Aussi, elles diminuent de beaucoup le nombre d'erreurs et augmentent la rapidité du traitement de l'information, notamment en éliminant la nécessité de retranscrire l'information (Everett 2005). Finalement, les NTIC permettent d'accéder à l'information en temps réel n'importe où et n'importe quand (Everett 2005).

Deuxièmement, les NTIC diminuent l'utilisation de certaines ressources coûteuses telles que l'achat ou la location de bâtiments, le papier ou encore l'emploi de travailleurs chargés de gérer ces ressources (Everett 2005).

Troisièmement, les NTIC permettent aux entreprises d'accéder à certaines ressources auxquelles elles n'auraient pu avoir accès sans l'utilisation de celles-ci (Offsten et coll. 2010). Par exemple, les NTIC rendent possible le recours à l'expertise et aux compétences d'employés ne se trouvant pas à proximité de l'entreprise (Offsten et coll. 2010). En effet, les NTIC permettent aux entreprises de recruter des employés ou des consultants partout à travers le monde (Offsten et coll. 2010).

Cependant, les NTIC peuvent également diminuer le niveau de bien-être psychologique des travailleurs via le stress qu'elles peuvent occasionner à ceux-ci (Sauter et coll. 1990

citée dans Kelloway et Day 2005; Brangier et Hammes 2007; Ragu-Nathan et coll. 2008). En effet, plusieurs travailleurs mentionnent vivre du technostress (Wang et coll. 2008). Le technostress se définit comme le malaise, la peur, la tension et l'anxiété lors de l'apprentissage et l'utilisation de NTIC sur les lieux du travail ce qui entraîne des problèmes psychologiques et émotionnels (Wang et coll. 2008).

Les NTIC sont donc un outil primordial pour assurer une bonne compétitivité aux entreprises contemporaines. Cependant, cet outil doit être utilisé prudemment afin d'éviter la diminution du niveau de bien-être psychologique des employés. Il s'agit d'un sujet particulièrement pertinent pour le domaine des relations industrielles puisqu'il touche plusieurs sujets au cœur de celles-ci, notamment la productivité des ressources, l'efficacité, la gestion du changement, le bien-être au travail, etc. Les organisations doivent chercher à répondre aux besoins de leurs employés dans leurs rapports aux NTIC afin de s'assurer de conserver le bien-être psychologique du personnel. Cependant, ces besoins pourraient varier en fonction de la génération à laquelle les employés appartiennent ce qui rendrait la tâche des organisations encore plus ardue.

Ce mémoire comprend 5 chapitres. Le premier chapitre est composé de la revue de la littérature. Cette dernière est divisée en deux sections soit « Les générations au travail et leur rapport avec les nouvelles technologies d'information et de communication » et « L'impact des rapports aux nouvelles technologies d'information et de communication au travail des différentes générations sur leur bien-être psychologique ». Dans la première section, les quatre générations présentes sur le marché du travail québécois actuellement sont présentées. Les principales caractéristiques associées à chaque génération sont exposées, suivies de leur répartition sur le marché du travail en fonction des types d'emploi qu'ils occupent (statut d'emploi, secteur d'activité et niveau de scolarité). Par la suite, l'évolution des outils de mesure du rapport des individus aux NTIC est présentée accompagnée d'une exposition du rapport que chaque génération entretient avec les NTIC. La deuxième section débute par une présentation du concept du bien-être psychologique suivi de la présentation des écrits portant sur les trois rapports suivants : (1) génération et bien-être psychologique, (2) emploi et bien-être psychologique, (3) NTIC au travail et bien-être psychologique.

Le deuxième chapitre, pour sa part, débute par une présentation de l'intérêt de la question de recherche, suivie de la présentation du modèle conceptuel du présent mémoire. Finalement, la question de recherche finale, ainsi que ses sous-questions et les hypothèses qui en découlent sont formulées.

Le troisième chapitre, de son côté, porte sur la méthodologie de ce mémoire. Il regroupe les informations concernant la collecte de donnée, ainsi que celles portant sur la méthode d'analyse de ces données.

Le quatrième chapitre porte sur les résultats. Dans celui-ci, une description des données obtenues est présentée, suivie des résultats obtenus grâce aux analyses statistiques effectuées. Cette partie du mémoire est séparée en plusieurs sous-sections. En premier lieu, les statistiques descriptives (fréquence, pourcentage, moyenne et/ou écart-type) de chaque variable sont présentées. Par la suite sont exposées les analyses bivariées effectuées afin d'examiner : (1) le rapport aux NTIC et le bien-être psychologique, (2) la relation entre les générations et les NTIC et (3) la relation entre les générations et le bien-être psychologique. Ce chapitre se termine par nos quatre analyses multivariées dont la variable dépendante est le bien-être psychologique, la variable modératrice est les générations et les variables de contrôle sont le genre, le secteur d'activité, le niveau d'éducation et le statut d'emploi. La variable indépendante, pour sa part, est le rapport aux NTIC. Cependant, cette variable est divisée en quatre dimensions soit l'optimisme face aux NTIC, la maîtrise des NTIC, la dépendance aux NTIC et la vulnérabilité face aux NTIC. Ainsi, chaque dimension des NTIC a sa propre analyse multivariée.

Le chapitre cinq débute par une discussion portant sur les résultats obtenus à nos sous-questions de recherche suivie d'une discussion portant sur les résultats obtenus en lien avec notre question de recherche. Dans ces discussions, nous comparons les résultats obtenus aux résultats attendus en fonction de la revue de la littérature, ainsi que des avenues de recherches intéressantes en lien avec nos concepts. Ce chapitre se termine par la présentation de la contribution du mémoire aux connaissances théoriques et pratiques en relations industrielles et de ses limites.

Chapitre 1 : Revue de la littérature

Notre mémoire s'intéresse aux rapports des employés aux NTIC qui prennent de plus en plus d'importance sur le marché du travail québécois et mondial. Précisément, c'est sur l'impact de ces rapports aux NTIC sur le bien-être psychologique que porte ce mémoire, et ce, sous l'optique des différentes générations. En effet, plusieurs recherches ont montré que les rapports aux NTIC varieraient d'une génération à l'autre (Zemke et coll. 2000; Benson et Brown 2011; Morley et coll. 2012; Berkowsky et coll. 2013; Lee et coll. 2014; Ollivier et Tanguy 2017). Cette relation revêt un intérêt particulier puisque lorsqu'une organisation met en place une nouvelle technologie, les bénéfices qu'elle en tire dépendent de la réaction des employés face à cette technologie (Brangier et Hammes 2007). Les employés récalcitrants à l'utilisation de celle-ci peuvent diminuer la productivité de l'entreprise soit en refusant d'utiliser la technologie, ou encore en l'utilisant de façon non efficace (Brangier et Hammes 2007). Une bonne connaissance du rapport de chaque génération aux NTIC permettrait donc d'augmenter les avantages et de diminuer les inconvénients liés à l'utilisation des NTIC au travail (Brangier et Hammes 2007).

Ce rapport aux NTIC des différentes générations varie en fonction du genre et du type d'emploi (Vézina et Gingras 1996; Maslah et coll. 2001; Subramanian et coll. 2002; LaRue et Vézina 2007; Camirand 2013; Doré et Caron 2017). L'analyse du genre et de certaines caractéristiques d'emploi permet d'avoir une meilleure compréhension de l'impact des rapports aux NTIC des générations sur leur niveau de bien-être psychologique.

Notamment, certains articles scientifiques montrent un lien entre le bien-être psychologique et le genre (Marchand, Blanc et Durand 2015; Chabaud et coll. 2016). En effet, les femmes seraient plus à risque de souffrir de détresse psychologique et de développer une maladie mentale que les hommes (Marchand, Blanc et Durand 2015; Chabaud et coll. 2016).

Pour ce qui est du statut d'emploi, les individus ayant un statut de chômeur ou d'inactif sur le marché du travail auraient un niveau de bien-être psychologique inférieur aux individus actifs sur le marché du travail (Bungener et Pierret 1994 *cité dans* LaRue et Vézina 2007).

De plus, les travailleurs à statut précaire auraient un niveau de bien-être psychologique moins élevé que les travailleurs qui ont un statut permanent puisqu'ils vivraient davantage de détresse psychologique (LaRue et Vézina 2007).

Aussi, plusieurs études soutiennent qu'il existe une différence au niveau du risque d'atteinte à la santé mentale entre les différents secteurs d'activité au Québec (Vézina et Gingras 1996, Commission de la santé mentale du Canada 2020)

En ce qui concerne le niveau de scolarité, majoritairement, les études notent une corrélation positive entre un niveau de scolarité élevé et un niveau élevé de bien-être psychologique chez les travailleurs (Subramanian et coll.2002; LaRue et Vézina 2007; Doré et Caron 2017).

1.1 Les générations au travail et leur rapport avec les nouvelles technologies d'information et de communication

Dans cette première section, les générations Z, Y, X et Baby-boomers sont décrites, puis leur répartition sur le marché du travail selon leur statut d'emploi, secteur d'activité et niveau d'éducation est présentée. Ensuite, les outils permettant d'analyser le rapport qu'entretiennent les individus avec les NTIC sont expliqués. Finalement, le rapport que les différentes générations entretiennent avec les NTIC est présenté.

Comprendre les rapports que les générations entretiennent avec les NTIC est important puisqu'une bonne utilisation des NTIC dans les entreprises entraîne une augmentation de la productivité et de la performance (Everett 2005; Day et coll. 2012).

Plus précisément, dans le cadre de ce mémoire, nous présentons la répartition des générations selon leur type d'emploi (statut d'emploi, secteur d'activité et niveau d'éducation) afin de distinguer l'impact du type d'emploi qu'occupent les différentes générations sur leur niveau de bien-être psychologique, de l'impact de leur rapport aux NTIC sur leur niveau de bien-être psychologique.

Aussi, la compréhension du rapport entre les générations et les NTIC permettra d'analyser l'influence des NTIC sur leur niveau de bien-être psychologique.

1.1.1 Les générations en emploi

En 2020, les générations Z, Y, X et Baby-boomers se côtoient sur le marché du travail québécois (Roulot-Ganzmann 2019). Les employés de ces générations auraient des attentes face au travail très différentes, ainsi que des rapports aux NTIC distincts (Roulot-Ganzmann 2019).

D'emblée, il est important de bien définir le concept de génération. Plusieurs auteurs ont présenté des définitions intéressantes du concept de génération, mais seules les plus pertinentes vous sont présentées ci-dessous (Eyerman et Turner 1998; McMullin 2007). Premièrement, selon McMullin (2007), une génération représente une position sociale unique basée sur l'interaction dynamique entre l'année de naissance et les événements sociopolitiques survenant au cours de la vie des individus d'une même génération. Les différences d'attitudes et de valeurs entre les individus de générations différentes seraient donc le résultat d'événements économiques, politiques et sociaux significatifs qu'ils expérimentent au cours de leur vie (McMullin 2007). Eyerman et Turner (1998), pour leur part, définissent une génération comme une cohorte de personnes qui, à travers le temps, en viennent à partager des habitus, des hexis, une culture et une mémoire commune. Ces habitus, ces hexis, cette culture et cette mémoire commune permettent de définir cette cohorte sur une période définie de temps (Eyerman et Turner 1998). Les habitus, hexis, cultures et mémoires partagés permettent de générer et structurer les pratiques des individus d'une même génération (Eyerman et Turner 1998). Finalement, Morley et coll. (2012) résument bien les définitions précédentes en mentionnant qu'une génération est un groupe partageant les trois éléments suivants : (1) un contexte économique et social donné (la même histoire), (2) des expériences initiatrices vécues au temps de sa jeunesse (avant 20 ans), (3) des valeurs transmises par ses aînés.

Il existe plusieurs délimitations différentes au niveau des années de naissance pour les générations Z, Y, X et Baby-boomers. Aussi, au fil du temps, des caractéristiques et des traits spécifiques ont été attribués, à raison ou à tort, à chaque génération.

Bien qu'il existe de légères variations dans les années de naissances attribuées aux Baby-boomers, ils sont généralement nés entre 1946 et 1966 (Benson et Brown 2011). Les Baby-boomers recherchent la gratification personnelle et la croissance personnelle, et ils valorisent le travail, la hiérarchie et l'engagement (Zemke et coll. 2000 ; Benson et Brown 2011; Morley et coll. 2012). Ils sont compétitifs dans le but de se démarquer au travail et visent une progression de leur carrière (Benson et Brown 2011). Ils favorisent la stabilité d'emploi et sont loyaux envers l'entreprise pour laquelle ils travaillent (Lancaster et Stillman, 2002; Benson et Brown 2011).

Les individus de la génération X sont majoritairement nés entre 1967 et 1979 (Benson et Brown 2011). Aussi appelée la génération sacrifiée, cette génération a eu beaucoup de difficulté à intégrer le marché du travail et à y gravir les échelons (Morley et coll.2012). Ils sont désillusionnés par rapport à la politique, les idéologies et la société dans son ensemble (Morley et coll. 2012). Ils sont des employés en quête d'indépendance, d'autonomie, de temps libre, de flexibilité, de démocratie et de contribution au rendement de l'entreprise (Benson et Brown 2011). Ils sont peu loyaux envers leur organisation et favorisent les entreprises qui offrent des récompenses non financières (par exemple, plus de congés) selon leur contribution, le temps passé au travail et leur créativité (Benson et Brown 2011). Les individus de cette génération croient que le fait de travailler fort fait d'eux une bonne personne et souhaitent généralement être promus (Benson et Brown 2011). L'équilibre travail-famille est un élément crucial dans leur choix d'un emploi et dans leur gestion du temps (Solomon 2000).

La génération Y comprend généralement les individus nés après 1980 et avant 1995 (Benson et Brown 2011). Ils ont un besoin d'accomplissement important et sont sociables, débrouillards, autonomes, indépendants et ouverts d'esprit (Benson et Brown 2011). La technologie a toujours fait partie de leur vie et ils font facilement face au changement (Benson et Brown 2011). D'ailleurs, ils sont, tout comme leurs prédécesseurs, les X, peu fidèles à leur organisation (Morley et coll. 2012). Ce sont des individus qui réorientent leur

carrière plusieurs fois et qui cherchent à maîtriser plusieurs habiletés afin d’être polyvalents (Benson et Brown 2011). Ils aiment le travail d’équipe et valorisent les rapports d’égalité (Benson et Brown 2011).

Les individus appartenant à la génération Z sont habituellement nés après 1996 (Morley et coll. 2012). Ils sont prudents, réalistes, prévoyants et se soucient de leur avenir tant au niveau des questions climatiques que pour leur propre employabilité (Morley et coll. 2012). Ils sont interconnectés et s’adaptent facilement aux changements (Morley et coll. 2012). Les individus de cette génération sont surtout reconnus pour être hyperconnectés, hyperstimulés (culture du zapping) et ultra instantanés (Morley et coll. 2012). Ils veulent être traités d’égal à égal et cherchent un équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle (Morley et coll. 2012).

Afin de dresser un portrait des générations sur le marché du travail, nous avons examiné les données de l’Institut de la statistique du Québec sur le statut d’emploi, en 2018, des Québécois de plus de 15 ans (Institut de la statistique du Québec 2015).

Le premier tableau que nous avons bâti à l’aide des données sur le statut d’emploi, en 2018, des Québécois de plus de 15 ans de l’Institut de la statistique du Québec est le **Tableau 1**. Pour le construire, nous avons utilisé les données des tableaux statistiques de l’Institut de la statistique du Québec suivants : (1) « Taux d'activité et taux d'emploi, résultats selon le groupe d'âge détaillé, Québec, Ontario et Canada », (2) « l’Emploi salarié et travail autonome selon le groupe d'âge et le sexe, Québec, Ontario et Canada », (3) « Emploi salarié selon le statut et le régime de travail, résultats selon le groupe d'âge et le sexe, Québec, Ontario et Canada » (Institut de la statistique du Québec 2018a; Institut de la statistique du Québec 2018b; Institut de la statistique du Québec 2018c). Il est important de mentionner que les données de l’Institut de la statistique du Québec étaient réparties non par génération, mais plutôt par groupe d’âge. Nous avons donc fait la conversion afin de donner un aperçu de la répartition selon les générations.

À la lumière des résultats obtenus et consignés dans le **Tableau 1**, il est possible de conclure que les individus appartenant à la génération Y et à la génération X sont proportionnellement les individus les plus actifs sur le marché du travail québécois. Les

individus appartenant à la génération Y sont, ceux qui, en proportion, occupent le plus d'emplois salariés et le moins d'emplois à titre de travailleurs autonomes. Aussi, plus les individus se rapprochent de la génération des Baby-boomers, plus cette tendance s'inverse. Pour leur part, les individus appartenant à la génération Z sont ceux qui, en proportion, occupent le plus d'emplois temporaires. De plus, les individus appartenant à la génération Z sont, en proportion, les individus ayant le taux de chômage le plus élevé.

Tableau 1: Répartition des Québécois de plus de 15 ans des générations Z, Y, X et Baby-boomers selon leur statut d'emploi en 2018 (N = 10 000 ménages québécois)

	Z	Y	X	Baby-boomers
Actif sur le marché du travail	66%	88%	89%	51%
À l'emploi	60%	84%	85%	47%
<i>Salariés</i>	97%	87%	82%	72%
Emploi permanent	69%	88%	92%	89%
- à temps plein	35%	81%	85%	75%
- à temps partiel	34%	7%	7%	14%
Emploi temporaire	31%	12%	8%	11%
- à temps plein	13%	9%	6%	6%
- à temps partiel	18%	3%	2%	5%
<i>Travailleurs autonomes</i>	3%	13%	18%	28%

Au chômage	6%	4%	4%	4%
Inactif	34%	12%	11%	49%

Données (2018) puisées : Institut de la statistique du Québec (2018a), Institut de la statistique du Québec (2018b), Institut de la statistique du Québec (2018c)¹

Notre **Tableau 2** a été réalisé à l'aide de données puisées sur le site web du Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations (CIRANO) (Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations 2018). Les données disponibles sur le site web du CIRANO provenaient d'une étude de Statistique Canada portant sur la répartition de la population active canadienne de plus de 15 ans (Statistique Canada 2020). Ces données étaient présentées par groupes d'âge. Encore une fois, nous avons regroupé les groupes d'âge afin de créer un tableau présentant les données par générations.

Selon ces résultats, et sans surprise, les individus appartenant à la génération Z sont les moins présents dans le secteur des biens et sont beaucoup plus présents que les autres générations dans le secteur du commerce, et celui de la culture, information, loisir et hébergement. Les individus appartenant aux générations Y, X et Baby-boomers sont répartis de façon semblable entre les secteurs des biens et ceux des services.

¹ L'Institut de la statistique du Québec et le Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations ont puisé leurs données dans les Enquêtes sur la population active de Statistique Canada qui consiste en une enquête mensuelle réalisée auprès d'environ 56 000 ménages canadiens dont 10 000 sont des ménages québécois (Institut de la statistique du Québec 2015). Cependant, les personnes vivant dans les réserves et autres peuplements autochtones, les membres à temps plein des Forces armées canadiennes et les pensionnaires d'établissement sont exclus lors de cette enquête (Institut de la statistique du Québec 2015). Ce regroupement de personnes exclues représente moins de 2% de la population canadienne de plus de 15 ans (Institut de la statistique du Québec 2015).

Tableau 2: Répartition de la population active québécoise de plus de 15 ans des générations Z, Y, X et Baby-boomers au travail selon leur secteur d'activité en 2017 (N = 10 000 ménages québécois)

	Z	Y et X	Baby-boomers
Secteur des biens	13,4%	20,7%	22,5%
Fabrication	7,2%	11,7%	12,8%
Construction	4,4%	6,3%	6%
Secteur primaire	1,6%	2%	3,4%
Secteur secondaire	0,2%	0,8%	0,2%
Secteur des services	82,3%	77,2%	75%
Enseignement, santé et assistance sociale	10,2%	22,5%	17,7%
Services financiers, immobiliers, professionnels et administratifs	9,2%	18,6%	17,5%
Commerce	28%	12,9%	14,8%
Culture, information, loisir et hébergement	27%	8,6%	7,2%
Administrations publiques	2,6%	6,2%	5,7%
Transports et entreposage	2,4%	4,5%	7%
Autres services	3%	3,9%	5,1%

Emploi sans classification	4,2%	2,1%	2,4%
-----------------------------------	------	------	------

Données (2017) puisées : Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations (2018)

Finalement, notre **Tableau 3** a été créé à l'aide du tableau intitulé « Répartition de la population de 25 à 64 ans selon le plus haut niveau de scolarité atteint, la région administrative, l'âge et le sexe, Québec » qui présente le niveau de scolarité des Québécois âgés entre 25 et 64 ans en 2016 (Institut de la statistique du Québec 2016). Il n'a pas été possible d'intégrer les individus appartenant à la génération Z dans le **Tableau 3** puisque la majorité des individus de cette génération n'ont pas terminé leur programme d'études postsecondaires.

Selon les résultats obtenus au **Tableau 3**, les individus appartenant aux générations Y et X ont un niveau de scolarité plus élevé que les personnes appartenant aux autres générations. Notamment, les individus appartenant aux générations Y et X ont la plus grande proportion d'individus ayant complété des diplômes universitaires. De leur côté, les personnes appartenant à la génération des Baby-boomers sont ceux qui affichent le plus faible niveau de scolarité avec 45% des individus sans diplôme ou avec seulement un secondaire cinq.

Tableau 3: Répartition des Québécois de plus de 15 ans des générations Y, X et Baby-boomers selon leur niveau de scolarité (N = 10 000 ménages québécois)

	Y	X	Baby-boomers
Aucun diplôme	10%	10%	20%
Diplôme d'étude secondaire	16%	17%	25%
Certificat ou un diplôme d'une école de métier,	19%	18%	15%
Certificat ou un diplôme de cégep	20%	21%	17%
Certificat universitaire inférieur au baccalauréat	3%	5%	4%
Baccalauréat universitaire	22%	20%	13%

Diplôme universitaire supérieur au baccalauréat	10%	9%	6%
---	-----	----	----

Données (2015) : Institut de la statistique du Québec 2016

En résumé, les individus appartenant à la génération Z sont ceux qui occupent le plus d’emplois temporaires, sont les moins présents dans le secteur des biens et les plus présents dans le secteur du commerce, et celui de la culture, information, loisir et hébergement. Les individus appartenant à la génération Y et à la génération X sont les plus actifs et scolarisés sur le marché du travail québécois. Pour leur part, les individus appartenant à la génération des Baby-boomers sont ceux qui occupent le plus d’emplois à titre de travailleurs autonomes et qui ont le niveau de scolarité le plus faible.

1.1.2 Les rapports des générations aux NTIC

Afin de bien analyser le rapport des différentes générations aux NTIC, il est important de présenter la démarche ayant permis de mettre au point l’outil analysant ce rapport ainsi que les études qui s’y sont attardées.

Tout d’abord, en 1986, Davis a présenté le *Technology Acceptance Model* (Modèle d’acceptation de la technologie). Ce dernier dévoile que les rapports à la technologie seraient influencés par la perception de l’utilité et de la facilité d’utilisation de celles-ci par les utilisateurs (Davis 1986 citée dans Ratchford et Barnhart 2011). En 1992, DeLone et McLean créent l’*Information Success Model* (Modèle de réussite de l’information) qui présente la satisfaction de l’utilisateur comme critère déterminant du rapport à la technologie des individus (DeLone et McLean 1992 citée dans Brangier et coll. 2009). En 2000, Parasuraman a développé, quant à lui, le *Technology Readiness Index* (Indice de préparation technologique) (TRI) qui identifie les degrés d’innovation et d’optimisme des utilisateurs comme des éléments favorisant un rapport positif à la technologie et l’inconfort et l’insécurité comme des éléments favorisant un rapport négatif à la technologie (Parasuraman, 2000 citée dans Ratchford et Barnhart 2011). Finalement, en 2011, Ratchford et Barnhart ont mis au point l’index de la *Technology Adoption Propensity* (Propension à

l'adoption de la technologie) (TAP) comprenant, tout comme la TRI, deux éléments favorisant un rapport positif à la technologie (optimisme et maîtrise) et deux éléments favorisant un rapport négatif (dépendance et vulnérabilité) (Ratchford et Barnhart 2011). L'optimisme est décrit comme la croyance selon laquelle la technologie procure une augmentation du contrôle et de la flexibilité dans la vie de son utilisateur, notamment en permettant d'effectuer les activités souhaitées au moment désiré (Ratchford et Barnhart 2011). L'optimisme est également une croyance selon laquelle la technologie facilite et améliore la vie de son utilisateur (Ratchford et Barnhart 2011). La maîtrise représente la confiance de l'utilisateur dans son habilité à rapidement et facilement apprendre à utiliser les nouvelles technologies ainsi que son sentiment de compétence dans l'utilisation de la technologie (Ratchford et Barnhart 2011). De son côté, la dépendance est définie comme étant un sentiment de dépendance excessive envers la technologie et un sentiment d'être asservie par celle-ci (Ratchford et Barnhart 2011). La vulnérabilité, pour sa part, fait référence à la conviction que la technologie accroît les chances d'être exploité par des criminels ou des entreprises (Ratchford et Barnhart 2011). Elle repose sur la croyance que la technologie pourrait fonctionner « trop bien » pour n'importe qui souhaitant l'utiliser à mauvais escient (Ratchford et Barnhart 2011).

Plusieurs années ont donc été nécessaires afin de développer le *Technology Adoption Propensity* (propension à l'adoption de la technologie), outil actuellement utilisé dans de nombreuses recherches (Ratchford et Barnhart 2011).

À ce jour, aucune étude n'a utilisé l'index du *Technology Adoption Propensity* afin d'analyser le rapport aux NTIC des individus en fonction de la génération à laquelle ils appartiennent. Cependant, des chercheurs ont tout de même réussi à analyser le comportement face aux NTIC des individus appartenant aux différentes générations grâce à d'autres outils.

Selon Lee et coll. (2014), les individus appartenant à la génération des Baby-boomers auraient plus de difficulté à s'adapter aux NTIC à cause, notamment, de la détérioration psychologique et physique qu'ils vivent. Cette difficulté d'adaptation à la technologie favoriserait un rapport négatif aux NTIC chez les Baby-boomers (Czaja et Sharit 2012; Berkowsky et coll. 2013; Winstead et coll. 2013). De plus, les individus appartenant à la

génération des Baby-boomers nécessiteraient plus d'aide dans l'utilisation des NTIC (Wang et coll. 2018). Une étude de Yuan et coll. (2016) a répertorié cinq barrières à l'utilisation de la technologie par les personnes âgées soit : la disponibilité, l'accès, le style de vie, les limitations physiques (vision, audition, mémoire, etc.) et la vie privée (Yuan et coll. *cité dans* Wang et coll. 2018). Pour ce qui est des loisirs technologiques, les individus appartenant à la génération des Baby-boomers n'auraient aucun loisir technologique dans leurs loisirs principaux (Ollivier et Tanguy 2017). Aussi, les Baby-boomers consacraient en moyenne 1,5 heure par jour à utiliser leur téléphone mobile, 2,3 heures à regarder la télévision, 1,2 heure à visionner des vidéos sur internet et 1,2 heure à naviguer sur les réseaux sociaux (Ollivier et Tanguy 2017).

La génération X a eu une vie avant la création des NTIC et une vie après (Benson et Brown 201). Cependant, ils ont tout de même grandi avec divers appareils technologiques tels que le *Walkman* ou les jeux vidéo peu élaborés ce qui leur donnerait une relative facilité dans l'utilisation des NTIC (Zemke et coll. 2000; Benson et Brown 2011). Les individus de la génération X ont des loisirs très diversifiés qui incluraient de façon assez égale les loisirs technologiques et les loisirs non technologiques (Ollivier et Tanguy 2017). Les individus de la génération X consacraient en moyenne 2,4 heures par jour à utiliser leur téléphone mobile, 1,3 heure à regarder la télévision, 1,6 heure à visionner des vidéos sur internet et 1,6 heure à naviguer sur les réseaux sociaux (Ollivier et Tanguy 2017).

Pour ce qui est de la génération Y, les individus appartenant à cette génération sont nés alors que les NTIC occupaient déjà une place importante dans la société ce qui en fait des êtres très compétents dans leur utilisation (Morley et coll. 2012). Ils maîtrisent le mode opératoire des NTIC, et comprennent rapidement leurs nouvelles fonctionnalités (Morley et coll. 2012). Les individus de la génération Y considèreraient la possession d'un téléphone cellulaire comme indispensable et sont en tout temps interconnectés, notamment en consultant en permanence leurs messages (Morley et coll. 2012). Les pratiques sociales de la génération Y auraient été façonnées par les NTIC (Morley et coll. 2012). Les principaux loisirs des Y seraient : Surfer sur Internet, regarder des vidéos, aller au cinéma et jouer aux jeux vidéo (Ollivier et Tanguy 2017). Ils seraient donc de grands consommateurs des NTIC pour leurs loisirs principaux (Ollivier et Tanguy 2017). Les

individus de la génération Y consacraient en moyenne 3 heures par jour à utiliser leur téléphone mobile, 1,3 heure à regarder la télévision, 1,9 heure à regarder des vidéos sur internet et 2,4 heures à naviguer sur les réseaux sociaux (Ollivier et Tanguy 2017). Certains de ces loisirs technologiques pourraient également être combinés grâce aux aptitudes de multitâches des individus de cette génération, par exemple en regardant la télévision tout en naviguant sur les réseaux sociaux (Ollivier et Tanguy 2017).

Les individus appartenant à la génération Z sont nés alors qu'Internet, les réseaux sociaux et les plateformes de diffusion web telles que *YouTube* existaient déjà (Ollivier et Tanguy 2017). Ils n'ont aucun effort à faire pour utiliser les différentes NTIC et leur téléphone intelligent est le prolongement de leur main (Ollivier et Tanguy 2017). Les individus de la génération Z consacraient, en moyenne 3 heures par jour à utiliser leur téléphone mobile, 1,3 heure à regarder la télévision, 1,9 heure à visionner des vidéos sur internet et 2,4 heures à naviguer sur les réseaux sociaux (Ollivier et Tanguy 2017). La majorité de ces loisirs pourraient être combinés grâce aux aptitudes de multitâches que les individus de cette génération partagent avec la génération précédente (Ollivier et Tanguy 2017).

Les individus de la génération Z ont donc le plus haut niveau de maîtrise et d'utilisation des NTIC, suivis des individus de la génération Y, puis des individus de la génération X et, finalement, des individus de la génération des Baby-boomers.

1.2 L'impact des rapports aux nouvelles technologies d'information et de communication au travail des différentes générations sur leur bien-être psychologique

Dans cette section, le concept du bien-être psychologique est, tout d'abord, présenté. Par la suite, trois liens sont exposés, soit celui entre la génération et le niveau de bien-être psychologique, celui entre le genre et le type d'emploi et le niveau de bien-être psychologique et, finalement, le lien entre le rapport des individus aux NTIC au travail et le niveau de bien-être psychologique. L'analyse de ces trois liens nous permettra de

déterminer, dans quelle mesure, la génération, le genre, le type d'emploi et le rapport aux NTIC des individus influencent leur niveau de bien-être psychologique.

1.2.1 Les effets des générations sur le bien-être psychologique

L'Organisation mondiale de la Santé (1946) définit la santé mentale comme un état de bien-être mental et psychologique. Elle mentionne également trois faits importants sur la santé mentale : (1) la santé mentale est plus que l'absence de maladies mentales, (2) la santé mentale fait partie intégrante de la santé, il n'y a pas de santé sans santé mentale, (3) la santé mentale est déterminée par un éventail de facteurs socioéconomiques, biologiques et environnementaux (Organisation mondiale de la Santé 1946).

En 1958, Jahoda effectue une revue de la littérature dans le but de définir la santé mentale et d'établir les critères d'une santé mentale qu'elle qualifie de positive, soit une bonne santé mentale. À la suite de sa revue de la littérature, Jahoda qualifie la santé mentale comme étant la condition d'un esprit humain (Jahoda 1958). La santé mentale est caractérisée par deux concepts, soit les actions et les attributs (Jahoda 1958). Le concept d'action fait référence aux actions, plus ou moins saines (ou appropriées), qu'un individu pose face à une situation unique à court terme (Jahoda 1958). Le concept d'attribut fait référence aux comportements à long terme d'un individu (Jahoda 1958). Les normes de comportements mentaux sains ou normaux varient avec le temps, le lieu, la culture et les attentes du groupe social (Jahoda 1958). Cependant, la revue de littérature effectuée par Jahoda en 1958 permettait d'identifier six grandes composantes de la santé mentale positive (Jahoda 1958). Premièrement, l'individu doit avoir une vision positive de lui-même, c'est-à-dire une bonne estime de soi (Jahoda 1958). Deuxièmement, la personne doit être en mesure de réaliser son plein potentiel et donc détenir le sentiment d'être la meilleure version de lui-même (Jahoda 1958). Troisièmement, elle doit détenir la capacité à faire face aux situations stressantes de façon compétente (Jahoda 1958). Quatrièmement, l'individu doit être indépendant, c'est-à-dire qu'il ne doit pas dépendre des autres (Jahoda 1958). Cinquièmement, sa vision du monde autour de lui doit être conforme à la vision des autres

(ex : ne pas expérimenter de psychoses) (Jahoda 1958). Sixièmement, l'individu doit avoir la capacité de maîtriser son environnement et de s'adapter à toutes les situations de la vie (Jahoda 1958). Cette revue de la littérature a outillé les chercheurs suivant les traces de Mme Jahoda. Cependant, comme ces critères sont vagues et donc difficiles à mesurer, il était nécessaire que quelqu'un précise ces critères afin qu'ils soient mesurables.

Par la suite, afin de mesurer la santé mentale positive, plusieurs chercheurs ont créé des échelles de bien-être psychologique (Perrault 1989). Malheureusement, ces échelles ont été largement critiquées pour leur fiabilité et leur validité (Perrault 1989).

En 1978, Dupuy crée la *General Well Being Scale* qui est toujours considérée, à ce jour, comme l'une des échelles de bien-être psychologique la plus fiable et valide et ce, même à travers les différences culturelles. Cette échelle est composée de 18 questions portant sur les sujets suivants : anxiété, dépression, bien-être, maîtrise de soi, vitalité et santé générale (Dupuy 1978). Chaque question correspond à une mesure des sentiments subjectifs de bien-être psychologique et de détresse psychologique du répondant (Dupuy 1978).

Au Québec, la *General Well Being Scale* a été en partie utilisée dans l'*Enquête Santé Québec*, soit l'enquête la plus importante réalisée au Québec portant sur le bien-être psychologique des Québécois (Perrault 1989). Près de 20 000 Québécois de 15 ans et plus résidant dans des ménages privés ont pris part à cette étude (Perrault 1989). Afin d'analyser le bien-être psychologique chez les Québécois, l'*Enquête Santé Québec* a créé l'échelle *Bien-Être Santé Québec* (BESQ), soit une version modifiée du *General Well Being Scale* (Perrault 1989). Cette échelle contient sept aspects du bien-être psychologique soit: l'énergie, le contrôle des émotions, l'humeur générale, l'intérêt face à la vie, le stress ressenti, la perception de l'état de santé et l'isolement émotionnel (Perrault 1989). La pertinence, la fiabilité et la validité de l'instrument ont été établies grâce à des analyses secondaires de l'enquête portant sur la validité de ses critères (Perrault 1989).

Plusieurs années après la publication de l'*Enquête Santé Québec*, l'Institut de la statistique du Québec a publié des données concernant l'état de santé mentale des Québécois selon leur âge (Bordeleau et coll. 2010).

Le **Tableau 4** a été créé en analysant les données du rapport *Santé mentale et bien-être des adultes québécois : un aperçu à partir de quelques indicateurs-clés* de l’Institut de la statistique du Québec (Bordeleau et coll. 2010). Les données de ce rapport ont été puisées dans l’*Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes, cycle 1.2* (Bordeleau et coll. 2010).

Afin de bâtir le **Tableau 4**, deux indicateurs ont été sélectionnés soit : la santé mentale florissante et le niveau de détresse psychologique. Selon les résultats présentés dans ce tableau, les individus appartenant à la génération des Baby-boomers sont ceux rapportant, dans une plus grande proportion, une santé mentale florissante, suivis des individus appartenant à la génération X puis des individus appartenant à la génération Y. Aussi, les individus appartenant à la génération des Baby-boomers sont ceux rapportant, dans une plus faible proportion, un niveau de détresse psychologique élevé, suivis des individus appartenant à la génération X puis des individus appartenant à la génération Y.

Tableau 4: Relation entre la génération et l’état de santé mentale des Québécois en 2002 (N=5332 répondants québécois)

	Y	X	Baby-boomers
Santé mentale florissante	75%	77%	79%
Niveau élevé de détresse psychologique	30%	24%	20%

Données (2002) puisées : Bordeleau et coll. (2010)²

Les quelques études portant sur le lien entre la génération à laquelle appartient un individu et son niveau de bien-être psychologique sont contradictoires. Certaines affirment que les individus appartenant à des générations composées d’individus peu âgés ont un niveau de

² L’*Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes, cycle 1.2* avait comme population cible les personnes de 15 ans et plus vivant à domicile au Canada (Bordeleau et coll. 2010). Cependant, elle excluait les individus vivants dans les réserves amérindiennes ou sur les terres de la Couronne, les pensionnaires d’établissements, les membres à temps plein des Forces canadiennes et les habitants de certaines régions éloignées (Bordeleau et coll. 2010). Ces exclusions représentaient environ 2% de la population canadienne (Bordeleau et coll. 2010). En tout, 36 984 Canadiens ont répondu à l’*Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes, cycle 1.2* et, de ce nombre, 5332 étaient Québécois (Bordeleau et coll. 2010).

bien-être psychologique supérieur aux individus appartenant à des générations composées d'aînés (Blaschke et coll. 2009; Société Alzheimer Canada 2019). D'autres études prétendent le contraire (Bordeleau et coll. 2010 ;Vézina et coll. 2010; Hennington et coll. 2011; Dansereau et coll. 2017), tandis que certaines ne montrent aucun lien entre le niveau de bien-être psychologique et la génération à laquelle appartient un individu (Vézina et Gingras 1996). En fait, pour y voir plus clair, il importe d'analyser le niveau de bien-être psychologique selon ses différentes facettes (détresse psychologique, maladies mentales, épuisement professionnel, etc.) plutôt que dans son intégralité. Par exemple, Vézina et coll. (2010), dans leur étude, montrent qu'un âge plus élevé serait un facteur de protection contre la détresse psychologique. De plus, selon plusieurs études, l'âge est un facteur de protection face à l'épuisement professionnel (Hennington et coll. 2011; Dansereau et coll. 2017). Cependant, selon Vézina et Gingras (1996), le niveau de bien-être psychologique ne varierait pas en fonction de l'âge. Finalement, l'étude de Blaschke et coll. (2009) soutient que les personnes âgées seraient plus à risque de développer une dépression que les plus jeunes puisqu'elles sont exposées à davantage de solitude. De plus, la Société Alzheimer Canada soutient que les personnes âgées sont beaucoup plus à risques de développer certaines maladies mentales telles que l'Alzheimer ou la démence (Société Alzheimer Canada 2019).

Pour résumer, de façon majoritaire, les études portant sur le lien entre la génération à laquelle appartient un individu et son niveau de bien-être psychologique montrent que plus la génération à laquelle appartient d'individu regroupe des individus jeunes moins la santé mentale est florissante (Bordeleau et coll. 2010 ;Vézina et coll. 2010; Hennington et coll. 2011; Dansereau et coll. 2017). Cette tendance s'inverse ensuite progressivement chez les générations regroupant des individus plus âgés même si ceux-ci restent plus à risque de développer certaines maladies mentales ou une dépression en lien avec la solitude (Blaschke et coll. 2009; Société Alzheimer Canada 2019).

1.2.2 Les effets du genre et du type d'emploi sur le bien-être psychologique

Il existe deux écoles de pensée portant sur le lien entre le travail et le bien-être psychologique (Kelloway et Day 2005). La première, basée sur le *Job-stress model* (ou le modèle du travail-stress), documente les conséquences psychosociales, physiques et comportementales des stressseurs présents dans les milieux de travail (Kelloway et Day 2005). Cette école de pensée voit le travail comme une cause potentielle de réduction du niveau de bien-être psychologique (Kelloway et Day 2005). La seconde école de pensée, quant à elle, considère le travail comme une ressource à laquelle les travailleurs peuvent faire appel pour atténuer les stressseurs liés au fait d'être sans emploi. Dans cette optique, le travail est une cause potentielle d'augmentation du niveau de bien-être psychologique (Kelloway et Day 2005).

L'école de pensée considérant le travail comme une cause potentielle de réduction du niveau de bien-être psychologique repose, tel que mentionné précédemment, sur le *Job-stress model* (Kelloway et Day 2005). Ce modèle soutient que ce ne sont pas les conditions de travail en elles-mêmes qui ont un impact sur le niveau de bien-être psychologique des travailleurs, mais que c'est plutôt le stress occasionné par les conditions de travail qui a un impact sur le niveau de bien-être psychologique (Kelloway et Day 2005). Le *Job-stress model* englobe une multitude de modèles qui étudient les conséquences psychosociales, physiques et comportementales de certaines conditions de travail considérées comme des stressseurs potentiels (Kelloway et Day 2005). La différence entre les modèles du *Job-stress model* repose sur les conditions de travail qu'ils analysent (Kelloway et Day 2005). Sauter et coll. (1990) ont identifié les six conditions de travail les plus analysées dans les études scientifiques utilisant le *Job-stress model* (Sauter et coll. 1990 *cité dans* Kelloway et Day 2005). C'est six conditions de travail sont : (1) la charge de travail et le rythme de travail, (2) les problèmes de rôle, (3) les inquiétudes en lien avec la carrière, (4) l'horaire de travail, (5) les relations interpersonnelles, (6) le contenu du travail et le contrôle sur celui-ci (Sauter et coll. 1990 *cité dans* Kelloway et Day 2005).

De son côté, l'école de pensée considérant le travail comme une cause potentielle d'augmentation du niveau de bien-être psychologique considère que le travail peut

augmenter l'espoir, le sentiment de compétence, l'estime et l'optimisme des employés (Luthans 2002; LaRue et Vézina 2007). De plus, le travail offre une structure temporellement, une position sociale et des contacts sociaux qui sont des éléments cruciaux pour qu'un individu jouisse d'un niveau de bien-être psychologique élevé (Jahoda 1980). Le travail offre également une protection contre certains effets négatifs liés à l'absence d'emploi qui diminue le niveau de bien-être psychologique tels que le sentiment de culpabilité, la baisse d'estime de soi et la perte d'intérêt face à la vie (LaRue et Vézina 2007).

Dans ce mémoire, nous avons choisi d'étudier les effets des types d'emploi à partir de trois caractéristiques d'emploi. Celles-ci ont été utilisées dans plusieurs études comme des déterminants importants à la fois de l'utilisation des NTIC, mais également du niveau de bien-être psychologique (Vézina et Gingras 1996; Maslah et coll. 2001; Subramanian et coll. 2002; LaRue et Vézina 2007; Doré et Caron 2017; Commission de la santé mentale du Canada 2020).

Analysons, tout d'abord, les écrits portant sur le statut d'emploi. Premièrement, selon Bungener et Pierret (1994), le fait de ne pas être actif sur le marché du travail ou d'être au chômage amènerait une diminution du niveau de bien-être psychologique causée par une augmentation du sentiment de culpabilité, une diminution de l'estime de soi et de l'intérêt envers la vie (Bungener et Pierret 1994 *cité dans* LaRue et Vézina 2007). De plus, l'impression d'avoir perdu le contrôle sur sa vie, selon Vinokur et Schul (2002), jouerait un rôle important dans la détérioration du bien-être psychologique des individus au chômage (Vinokur et Schul 2002 *cité dans* LaRue et Vézina 2007).

Cependant, selon LaRue et Vézina (2007), l'impact de l'emploi sur le niveau de bien-être psychologique des individus dépendrait du balancement entre la demande et les ressources que cet emploi offre (LaRue et Vézina 2007). L'impact négatif sur le niveau de bien-être psychologique d'un emploi de mauvaise qualité serait similaire à celui causé par une absence d'emploi (LaRue et Vézina 2007). En ce qui concerne les individus occupant des emplois précaires, ceux-ci auraient un niveau de détresse psychologique plus élevé que les individus détenant des emplois permanents (LaRue et Vézina 2007). De plus, les individus

occupant des emplois précaires rapporteraient consommer plus de drogue que les personnes occupant des emplois permanents. (LaRue et Vézina 2007).

Le secteur d'activité semble également affecter le niveau de bien-être psychologique. Vézina et Gingras (1996) ont effectué une étude très intéressante sur le risque d'atteinte à la santé mentale, soit un des aspects du bien-être psychologique, dans certains secteurs d'activité au Québec. Les résultats de leur étude montrent que les secteurs d'activité au Québec qui présentent un risque accru d'atteinte à la santé mentale sont : (1) les industries du cuir, des produits chimiques, des peintures et des vernis, (2) les transports en commun urbains et le taxi; le commerce de détail, des chaussures, des vêtements et des tissus, (3) les magasins généraux et à rayon et les services de la restauration, (4) le secteur des assurances et les services de l'administration publique, excluant la défense (Vézina et Gingras 1996). Karasek et Theorell (1990) soutiennent que plusieurs de ces secteurs d'activité sont caractérisés par des emplois ayant un faible niveau de latitude décisionnelle, peu de soutien social et une demande psychologique élevée ce qui expliquerait le risque accru d'atteinte à la santé mentale pour les travailleurs œuvrant dans ces secteurs d'activité (Karasek et Theorell 1990 *cité dans* Vézina et Gringras 1996).

Au sujet du niveau de scolarité, selon Doré et Caron (2017), plus un individu a un niveau de scolarité élevé, plus son niveau de bien-être psychologique est élevé. Cette relation pourrait s'expliquer par le fait qu'un niveau de scolarité élevé permet d'accéder à de meilleures conditions de travail (par exemple un meilleur emploi ou une meilleure rémunération) qui sont associées à une augmentation du niveau de bien-être psychologique chez les travailleurs qui en bénéficient (LaRue et Vézina 2007; Doré et Caron 2017). De plus, les résultats de l'étude de Subramanian et coll. (2002) portant sur 200 000 adultes provenant de 69 pays montrent une corrélation positive entre le niveau d'éducation et le niveau de bien-être psychologique. Cependant, l'étude de Maslah et coll. (2001) a conclu que les individus ayant un niveau de scolarité plus élevé étaient plus à risque de développer un épuisement professionnel. Le *Job-stress model* permet d'expliquer cette relation puisque les individus qui occupent des emplois qui requièrent un niveau de scolarité plus élevé ont souvent une charge de travail plus élevée et vivent plus d'inquiétudes en lien avec

l'avancement de carrière que les individus occupant des emplois nécessitant un niveau de scolarité plus faible (Sauter et coll. 1990 *cité dans* Kelloway et Day 2005).

De plus, certains articles scientifiques montrent un lien entre le niveau de bien-être psychologique et le genre (Marchand, Blanc et Durand 2015; Chabaud et coll. 2016). Notamment, il y aurait une prévalence de la détresse psychologique, de la dépression et de l'épuisement émotionnel plus élevée chez les femmes que chez les hommes (Marchand, Blanc et Durand 2015). Aussi, les femmes seraient plus à risque de développer une maladie mentale que les hommes (Chabaud et coll. 2016).

En résumé, le type d'emploi peut à la fois influencer positivement ou négativement le niveau de bien-être psychologique des individus. En fait, ce sont les différentes caractéristiques de l'emploi occupé par un individu qui influencent son niveau de bien-être psychologique. Par rapport au statut d'emploi, les études tendent à montrer qu'être au chômage peut être nuisible pour le bien-être psychologique (Bungener et Pierret 1994 *cité dans* LaRue et Vézina 2007). Cependant, le fait d'être actif sur le marché du travail et d'occuper un emploi à statut précaire ou encore un emploi dans lequel les ressources offertes ne permettent pas de répondre aux demandes de l'emploi peut aussi nuire au bien-être psychologique (Bungener et Pierret 1994 *cité dans* LaRue et Vézina 2007; LaRue et Vézina 2007; Vinokur et Schul 2002 *cité dans* LaRue et Vézina 2007;). Pour ce qui est des secteurs d'activité, des liens ont bien été trouvés entre certains secteurs et un risque accru d'atteinte à la santé mentale (Vézina et Gingras 1996; Blouin 2018; Commission de la santé mentale du Canada 2020). Aussi, les études s'entendent majoritairement pour dire que, plus le niveau de scolarité est élevé, plus grand est le niveau de bien-être psychologique des individus (Subramanian et coll. 2002; Doré et Caron 2017). Finalement, des études ont montré que les femmes vivraient davantage de détresse psychologique et d'épuisement professionnel et qu'elles seraient plus à risque de développer une dépression ou une maladie mentale que les hommes (Blaschke et coll. 2009; Bordeleau et coll. 2010 ;Vézina et coll. 2010; Hennington et coll. 2011; Dansereau et coll. 2017; Société Alzheimer Canada 2019).

1.2.3 L'impact des rapports aux NTIC au travail sur le bien-être psychologique

Les écrits ne sont pas toujours d'accord quand vient le temps d'analyser l'impact du rapport aux NTIC sur le niveau de bien-être psychologique des employés. Ci-dessous sont, en premier lieu, présentés les arguments soutenant que l'utilisation des NTIC au travail augmente le niveau de bien-être psychologique suivis, en deuxième lieu, des arguments soutenant le contraire.

L'utilisation des NTIC au travail peut augmenter le niveau bien-être psychologique des employés en réduisant leur stress et leur sentiment d'épuisement (Rafnsdottir et Gudmundsdottir 2002; Carayon 2007; Hoeven et Zoonen 2015). De plus, l'utilisation des NTIC au travail permet d'augmenter l'autonomie des employés, le contrôle sur leur travail, ainsi que la communication entre les employés, trois ressources au travail selon le modèle demande-contrôle-support de Karasek et Theorell (1990) (Rafnsdottir et Gudmundsdottir 2002; Carayon 2007; Hoeven et Zoonen 2015). Ce modèle explique comment le niveau de demande associé au travail, le niveau de contrôle sur le travail et le support reçu affectent le niveau de bien-être psychologique des employés (Karasek et Theorell 1990 *cité dans* Kelloway et Day 2005). Il repose sur deux hypothèses (1) une forte demande, un faible contrôle sur le travail et une absence de soutien social prédit de la détresse psychologique, (2) la demande, le contrôle et le support interagissent pour prédire la détresse psychologique (Karasek et Theorell 1990 *cité dans* Kelloway et Day 2005).

La technologie permet donc une plus grande autonomie et un plus grand contrôle sur le travail grâce, notamment, au télétravail qui permet à l'employé de choisir où, quand et comment il travaille (Hoeven et Zoonen 2015). Le télétravail facilite également la conciliation travail-famille et réduit donc, par le fait même, les conflits travail-famille qui sont une importante source de stress chez les travailleurs (Hoeven et Zoonen 2015). De plus, le télétravail permet de réduire le temps passé à voyager de la maison au travail et du travail à la maison qui est également une source de stress et de diminution du niveau de bien-être psychologique des travailleurs (Wheatley et Bickerton 2016). Aussi, selon Berg-Beckhoff et coll. (2018), il y a une diminution du risque d'épuisement professionnel et de

dépression lorsque l'utilisation des NTIC au travail est vue comme une opportunité par les employés.

Cependant, l'utilisation des NTIC au travail peut également nuire au bien-être psychologique des employés. Le terme technostress a été créé afin de définir le malaise, la peur, la tension et l'anxiété lors de l'apprentissage et l'utilisation directe ou indirecte de technologies qui résulte ultimement en problèmes psychologiques et émotionnels (Wang et coll. 2008). Tarafdar et coll. (2007) ont mis au point un cadre théorique décrivant les conditions de travail entraînant du technostress. Les cinq conditions de travail apportant du technostress selon Tarafdar et coll. (2007) sont les suivantes : (1) techno-surcharge : Obligation des utilisateurs des NTIC de travailler plus longtemps et plus rapidement, (2) techno-invasion : Sentiment d'être constamment connecté au travail, car les individus peuvent être rejoint en tout temps, (3) techno-complexité : Sentiment d'incompétence face à la complexité des NTIC qui force les employés à mettre du temps et de l'effort dans l'apprentissage des différents aspects des NTIC, (4) techno-insécurité : Peur de perdre son emploi dû à une nouvelle technologie ou peur d'être substitué par une personne plus qualifiée dans l'utilisation des NTIC (5) techno-incertitude : Sentiment d'incertitude dans la compétence d'utilisation des NTIC dû à l'évolution et au changement constant des NTIC qui force les utilisateurs à constamment s'éduquer aux nouvelles NTIC. Le cadre conceptuel de Tarafdar et coll. (2007) comporte aussi des technostress inhibiteurs qui permettent de diminuer le niveau de stress vécu par les travailleurs comme le support technique, la vulgarisation des connaissances et la force de l'engagement des employés à travailler avec de nouvelles technologies.

Tel que mentionné dans le *Job-stress* model (voir point 1.2.2), c'est le stress occasionné par les conditions de travail qui influence négativement le niveau de bien-être psychologique des employés (Kelloway et Day 2005). Une condition de travail impliquant l'utilisation des NTIC qui amène le travailleur à vivre du technostress aurait donc une influence négative sur son niveau de bien-être psychologique (Kelloway et Day 2005). De plus, les études confirment qu'à long terme, le technostress augmente les risques d'épuisement professionnel ou de dépression (Srivastava et coll. 2015).

En conclusion, les études portant sur le lien entre l'utilisation des NTIC au travail et le niveau de bien-être psychologique des travailleurs ne permettent pas de déterminer hors de tout doute si l'utilisation des NTIC au travail a une influence positive ou négative sur le niveau de bien-être psychologique des travailleurs. En effet, certaines études soutiennent que l'utilisation des NTIC au travail entraîne une augmentation du niveau de bien-être psychologique des employés puisque les NTIC permettent d'augmenter l'autonomie des employés, le contrôle sur leur travail, ainsi que la communication entre les employés (Rafnsdottir et Gudmundsdottir 2002; Carayon 2007; Hoeven et Zoonen 2015). D'autres études, pour leur part, soutiennent que l'utilisation des NTIC au travail entraîne une diminution du niveau de bien-être psychologique des employés (Tarafdar et coll. 2007). Notamment, selon Tarafdar et coll. (2007), l'utilisation des NTIC au travail entraînerait une augmentation du niveau de stress vécu par les employés. Cette hausse serait responsable d'une diminution de leur niveau de bien-être psychologique (Tarafdar et coll. 2007).

Chapitre 2 : Pertinence, modèle et question de recherche

Dans ce chapitre, l'intérêt de la question de recherche est présenté puis le modèle conceptuel est détaillé. Finalement, la question de recherche, ainsi que les sous-questions et les hypothèses sont présentées.

2.1 Intérêt de la question de recherche

Se pencher sur l'étude de l'impact des rapports aux NTIC des générations sur le bien-être psychologique en fonction du genre et du type d'emploi (statut d'emploi, secteur d'activité et niveau de scolarité) revêt un intérêt pour plusieurs raisons.

Tout d'abord, les NTIC sont un sujet relativement nouveau, contemporain, et qui prend de plus en plus d'importance dans les milieux de travail puisque ces technologies permettent d'augmenter considérablement la productivité des entreprises (Everett 2005; Day et coll. 2012). L'étude de ce sujet augmente donc nos connaissances au niveau organisationnel.

Ensuite, une bonne maîtrise du concept du bien-être psychologique influence la productivité des employés au travail (Trontin et coll. 2010). En effet, les individus, dont le niveau de bien-être psychologique est bas, sont beaucoup moins productifs (absentéisme, arrêt de travail, problèmes de discipline et de performance, etc.) que ceux dont le niveau de bien-être psychologique est élevé (Trontin et coll. 2010). Le concept du bien-être psychologique gagne donc à être étudié pour des retombées positives au niveau individuel (bonheur et satisfaction à l'égard de la vie) et organisationnel (productivité au travail) (Trontin et coll. 2010).

En ce moment, sur le marché du travail, quatre générations à qui on attribue des valeurs, des aptitudes et des habitudes liées aux NTIC complètement différentes se côtoient (Zemke et coll. 2000; Lancaster et Stillman, 2002; Benson et Brown 2011; Morley et coll.2012). De ce fait, l'étude du rapport aux NTIC sous l'optique des générations devrait aider les

employeurs à améliorer leur approche face à chaque génération lorsqu'il est question des NTIC ce qui enrichit les connaissances au niveau organisationnel.

Finalement, les entreprises sont de plus en plus aux prises avec la nécessité d'investir en technologies compte tenu de la révolution industrielle 4.0 qui est la révolution industrielle intégrant pleinement les NTIC au marché du travail. Donner aux employés la capacité de développer des compétences en technologie et s'assurer de préserver leur bien-être psychologique revêtent un intérêt primordial tant pour leur employabilité que pour la rentabilité des entreprises.

2.2 Modèle conceptuel

Notre modèle est constitué de quatre composantes. Premièrement, la variable indépendante est le rapport aux NTIC. Tel que mentionné précédemment, il existe plusieurs définitions pour ce concept, mais la définition de Berg-Beckhoff et coll. (2018) sera utilisée dans le présent mémoire puisqu'elle est la plus complète. Selon Berg-Beckhoff et coll. (2018) : « les technologies d'information et de communication permettent l'accès à de l'information par la télécommunication telles que l'Internet, les réseaux sans fils, les téléphones cellulaires et d'autres médias de communication (Berg-Beckhoff et coll. 2018) ». Notre variable indépendante comprend quatre dimensions déterminées par le *Technology Adoption Propensity* (TAP) de Ratchford et Barnhart (2011), soit l'optimisme face aux NTIC, la maîtrise des NTIC, la vulnérabilité à l'égard des NTIC et la dépendance aux NTIC. L'optimisme face aux NTIC est décrit comme la croyance selon laquelle la technologie procure une augmentation du contrôle et de la flexibilité dans la vie de son utilisateur notamment en permettant d'effectuer les choses souhaitées au moment désiré (Ratchford et Barnhart 2011). Cette croyance fait en sorte que la technologie est perçue comme facilitant et améliorant la vie de son utilisateur (Ratchford et Barnhart 2011). La maîtrise des NTIC représente la confiance de l'utilisateur dans son habilité à rapidement et facilement apprendre à utiliser les nouvelles technologies ainsi que son sentiment de compétence dans l'utilisation de la technologie (Ratchford et Barnhart 2011). La

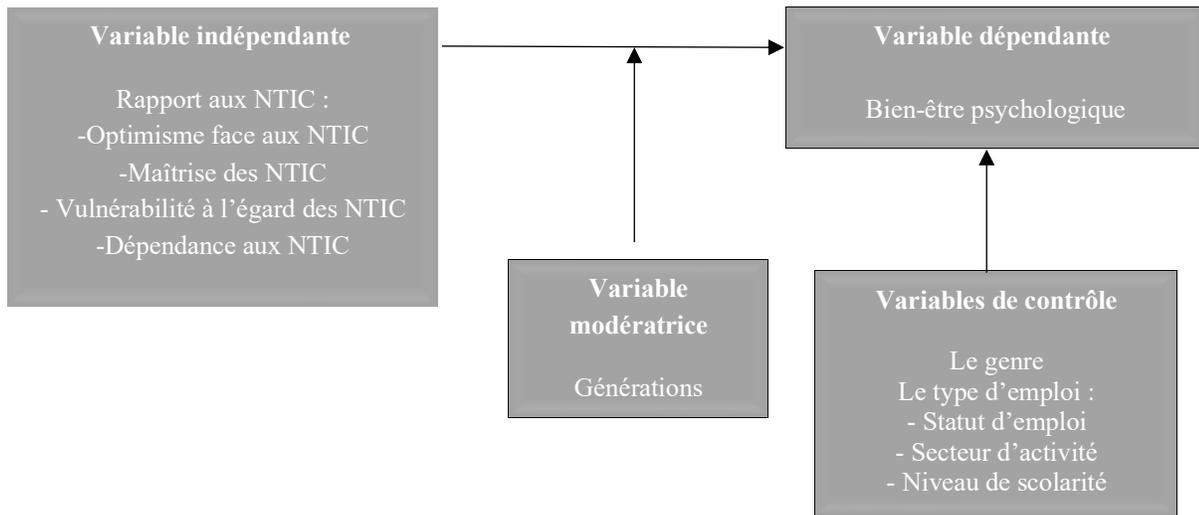
dépendance aux NTIC est définie comme étant un sentiment de dépendance excessive envers la technologie et un sentiment d'être asservie par celle-ci (Ratchford et Barnhart 2011). La vulnérabilité à l'égard des NTIC, pour sa part, fait référence à la conviction que la technologie accroît les chances d'être exploité par des criminels ou des entreprises (Ratchford et Barnhart 2011). Elle repose sur la croyance que la technologie pourrait fonctionner « trop bien » pour n'importe qui souhaitant l'utiliser à mauvais escient (Ratchford et Barnhart 2011).

Notre variable dépendante, quant à elle, correspond au niveau de bien-être psychologique. Dans notre étude, l'échelle *Bien-Être Santé Québec* (BESQ) est celle retenue. Il s'agit d'une échelle mise au point par l'*Enquête Santé Québec* qui contient sept aspects du bien-être psychologique soit: l'énergie, le contrôle des émotions, l'humeur générale, l'intérêt face à la vie, le stress ressenti, la perception de l'état de santé et l'isolement émotionnel (Perrault 1989).

La génération, comprenant les générations Z, Y, X et Baby-Boomers, est la variable modératrice dans la relation présumée entre le rapport aux NTIC et le niveau de bien-être psychologique. Nous supposons que les NTIC ont un impact sur le niveau de bien-être psychologique des travailleurs, mais que cet impact peut varier d'une génération à l'autre.

Finalement, le genre et le type d'emploi (le statut d'emploi, le secteur d'activité et le niveau de scolarité) sont les variables de contrôle.

Figure 1: Modèle conceptuel



2.3 Question de recherche

Dans cette section, la question de recherche est présentée, suivie par les hypothèses pour chaque sous-question de recherche et les prédictions en lien avec les variables de contrôle.

2.3.1 La question de recherche

La question de recherche de ce mémoire est : « Quel est l'impact des rapports des générations avec les nouvelles technologies d'information et de communication sur le bien-être psychologique ? ». Cette question de recherche sera répondue en fonction du genre et du type d'emploi (statut d'emploi, secteur d'activité, niveau de scolarité).

Notre question de recherche est résolument exploratoire et se base sur trois hypothèses de recherche. Ainsi, de la question de recherche découlent plusieurs sous-questions qui ont été analysées afin d'offrir une réponse complète au questionnement initial.

1. « **Quelle est la relation entre le rapport aux nouvelles technologies d'information et de communication et le bien-être psychologique ?** »
2. « **Quelle est la relation entre les générations et le rapport aux NTIC?** »
3. « **Quelle est la relation entre les générations et le bien-être psychologique?** »

Finalement, nous évaluerons la relation entre le genre ainsi que le type d'emploi, composé du secteur d'activité, du statut d'emploi et du niveau de scolarité et le bien-être psychologique.

2.3.2 Les hypothèses

Notre première hypothèse porte sur la relation entre le rapport aux NTIC et le bien-être psychologique. Lors de notre revue de la littérature, nous avons constaté que la majorité des études montrent que les individus ayant un rapport négatif aux NTIC (par exemple les individus vivant du technostress) ont un niveau de bien-être psychologique inférieur aux personnes ayant un rapport positif aux NTIC (par exemple les individus qui voient l'utilisation des NTIC au travail comme une opportunité) (Kelloway et Day 2005; Berg-Beckhoff et coll. 2018). Notre première hypothèse est donc la suivante :

H1 : Un rapport négatif aux NTIC, qui se caractérise par un bas niveau d'optimisme face aux NTIC, un bas niveau de maîtrise des NTIC, un niveau élevé de dépendance aux NTIC, ainsi qu'un niveau élevé de vulnérabilité à l'égard des NTIC diminue le niveau de bien-être psychologique. À l'inverse, un rapport positif aux NTIC, qui se caractérise par un niveau élevé d'optimisme face aux NTIC, un niveau élevé de maîtrise des NTIC, un bas niveau de dépendance aux NTIC, ainsi qu'un bas niveau de vulnérabilité à l'égard des NTIC augmente le niveau de bien-être psychologique.

Ensuite, notre deuxième hypothèse porte sur la relation entre les générations et le rapport aux NTIC. Les études tendent à montrer une différence dans la relation entre les générations et le rapport aux NTIC (Czaja et Sharit 2012; Morley et coll. 2012; Berkowsky et coll. 2013; Winstead et coll. 2013; Lee et coll. 2014; Ollivier et Tanguy 2017; Wang et

coll. 2018). En effet, les individus de la génération Z et de la génération Y sont tous nés alors que les NTIC occupaient déjà une place importante dans la société ce qui en fait des êtres qui maîtrisent le mode opératoire des NTIC et comprennent rapidement leurs nouvelles fonctionnalités (Morley et coll. 2012; Ollivier et Tanguy 2017). Le rapport aux NTIC des Baby-boomers, quant à lui, est plus négatif que le rapport des autres générations aux NTIC puisqu'ils auraient plus de difficulté à apprendre à les utiliser, seraient plus sceptiques face à celles-ci et leur verraient peu d'utilité (Czaja et Sharit 2012; Berkowsky et coll. 2013; Winstead et coll. 2013; Lee et coll. 2014; Wang et coll. 2018). Nous avons donc émis la seconde hypothèse suivante :

H2 : Les générations Z et Y auraient les rapports les plus positifs avec les NTIC, c'est-à-dire qu'ils auraient un niveau élevé d'optimisme face aux NTIC, un niveau élevé de maîtrise des NTIC, un bas niveau de dépendance aux NTIC, ainsi qu'un bas niveau de vulnérabilité à l'égard des NTIC. Pour leur part, les individus appartenant à la génération des Baby-boomers auraient les rapports aux NTIC les plus négatifs, c'est-à-dire un bas niveau d'optimisme face aux NTIC, un bas niveau de maîtrise des NTIC, un niveau élevé de dépendance aux NTIC, ainsi qu'un niveau élevé de vulnérabilité à l'égard des NTIC.

Notre troisième hypothèse repose sur la relation entre les générations et le bien-être psychologique. Les études tendent à montrer qu'un âge plus élevé serait un facteur de protection contre la détresse psychologique et l'épuisement professionnel (Vézina et coll. 2010; Hennington et coll. 2011; Dansereau et coll. 2017). C'est pourquoi nous pensons que les générations plus âgées auront un niveau de bien-être psychologique supérieur aux générations moins âgées.

H3 : Plus une génération est âgée, plus le niveau de bien-être psychologique des individus qui la composent est élevé, à l'inverse plus une génération est jeune et moins le niveau de bien-être psychologique des individus qui la composent est élevé.

2.3.3 Les variables de contrôle

Nos variables de contrôle sont le genre et le type d'emploi, composé du statut d'emploi, du secteur d'activité et du niveau de scolarité. Ces dimensions ont été choisies parce qu'on estime que ces caractéristiques d'emploi influencent le bien-être psychologique des individus.

Tout d'abord, les femmes auraient un niveau de bien-être psychologique inférieur à celui des hommes (Marchand, Blanc et Durand 2015; Chabaud et coll. 2016).

Au niveau du statut d'emploi, le fait de ne pas être actif sur le marché du travail, d'être au chômage ou d'occuper un emploi à statut précaire amènerait une diminution au niveau du bien-être psychologique (LaRue et Vézina 2007).

Pour ce qui est de l'impact du secteur d'activité sur le bien-être psychologique, une étude de Vézina et Gingras (1996) montre que certains secteurs d'activité au Québec présentent un risque accru d'atteinte à la santé mentale soit : 1) les industries du cuir, des produits chimiques, des peintures et des vernis, (2) les transports en commun urbains et le taxi; le commerce de détail, des chaussures, des vêtements et des tissus, (3) les magasins généraux et à rayon et les services de la restauration, (4) le secteur des assurances et les services de l'administration publique, excluant la défense.

Finalement, au sujet du niveau de scolarité, selon plusieurs études, plus le niveau de scolarité d'un individu est élevé, plus son niveau bien-être psychologique est élevé (Subramanian et coll. 2002; LaRue et Vézina 2007; Doré et Caron 2017).

Chapitre 3 : Méthodologie de recherche

Dans cette partie, la façon dont nous avons testé nos hypothèses est présentée. Tout d'abord, notre procédure de collecte des données est dévoilée, suivie du modèle opératoire et du plan d'analyse composé d'une explication de la façon dont les hypothèses ont été vérifiées empiriquement.

3.1 Collecte des données

Les données analysées dans le présent mémoire proviennent de l'étude *Relations et différences intergénérationnelles* collectées par Tania Saba, titulaire de la Chaire BMO en diversité et gouvernance. Cette étude avait comme objectif de comprendre et d'identifier les différences de valeurs intergénérationnelles en tenant compte des technologies de l'information, des rapports intergénérationnels ainsi que leur impact sur le capital social et le bien-être des individus. Le numéro de certificat d'éthique à la recherche est CERFAS-2009-10-065-A.

L'instrument de collecte de données pour cette enquête était un questionnaire élaboré par la professeure Tania Saba de l'Université de Montréal. Les questions de la section portant sur le bien-être psychologique du questionnaire ont été adaptées par Tania Saba à partir des questions de l'Enquête Santé Québec de Perreault (1989). Ce questionnaire contient 156 variables réparties en 10 sections.

Ce questionnaire a été distribué entre le 25 mai et le 10 juillet 2018 via la communauté web de l'Observateur qui est :

Une entreprise de recherche marketing dont la mission est de fournir de l'information stratégique aux entreprises et organismes afin de leur permettre de prendre de meilleures décisions et d'agir plus efficacement au sein de leur domaine d'activité. L'Observateur y parvient en évaluant et mesurant les comportements sociaux, culturels et commerciaux des gens avec des outils éprouvés et adaptés aux besoins de nos clients (L'Observateur 2019).

Cette communauté web réunit des milliers de résidents de toutes les régions du Québec consentants et aléatoirement recrutés au téléphone ou par interception aléatoire sur site (L'Observateur 2018). L'échantillon fourni par l'Observateur est considéré comme représentatif de la population québécoise et celui-ci est très diversifié au niveau des caractéristiques socioéconomiques des répondants (L'Observateur 2018). En effet, notamment, le genre, l'âge, les niveaux d'éducation, secteurs d'activité et statut d'emploi sont variés. En tout, 9809 panélistes de l'Observateur ont reçu le questionnaire, et ce, en 2 vagues successives. Au total, 1034 questionnaires ont été obtenus pour un taux de réponse de 7,25% (L'Observateur 2018).

3.2 Le modèle opératoire

Dans le cadre de notre recherche, le modèle opératoire est le suivant :

En ce qui concerne la variable dépendante, soit le bien-être psychologique, l'échelle *Bien-Être Santé Québec* (BESQ), échelle mise au point par l'*Enquête Santé Québec*, a été utilisée. Les indicateurs de cette variable sont les suivants : (1) j'ai été plein(e) d'entrain et d'énergie, (2) j'ai eu des problèmes de santé, (3) je me suis fait du souci à propos de ma santé, (4) il m'a été facile de maîtriser mes émotions, (5) ma vie a plutôt été ennuyeuse, (6) mon moral a été plutôt bas, (7) j'ai été tendu(e), sur les nerfs, (8) j'ai été de bonne humeur, (9) il s'est passé plusieurs choses intéressantes, (10) je me suis senti(e) épuisé(e), usé(e), à bout, (11) je me suis senti(e) détendu(e), (12) je me suis senti(e) passablement seul(e), isolé(e), (13) je me suis senti(e) aimé(e) et apprécié(e).

Pour chaque indicateur, les répondants devaient indiquer, sur une échelle de 1 à 5 qui correspondait de très fortement en désaccord à très fortement en accord, à quel point l'affirmation était représentative de leur bien-être psychologique lors des douze derniers mois.

Tableau 5: La variable dépendante : Le bien-être psychologique

Indicateurs
(1) J'ai été plein(e) d'entrain et d'énergie
(2) J'ai eu des problèmes de santé
(3) Je me suis fait du souci à propos de ma santé
(4) Il m'a été facile de maîtriser mes émotions
(5) Ma vie a plutôt été ennuyeuse
(6) Mon moral a été plutôt bas
(7) J'ai été tendu(e), sur les nerfs
(8) J'ai été de bonne humeur
(9) Il s'est passé plusieurs choses intéressantes
(10) Je me suis senti(e) épuisé(e), usé(e), à bout
(11) Je me suis senti(e) détendu(e)
(12) Je me suis senti(e) passablement seul(e), isolé(e)
(13) Je me suis senti(e) aimé(e) et apprécié(e)

Perrault (1989) indicateurs adaptés par Saba (2018)

Pour ce qui est de la variable indépendante, soit les rapports aux NTIC, les quatre dimensions utilisées soit l'optimisme face aux NTIC, la maîtrise des NTIC, la vulnérabilité à l'égard des NTIC et la dépendance aux NTIC proviennent du *Technology Adoption Propensity* (TAP) de Ratchford et Barnhart (2011).

Les indicateurs permettant de mesurer l'optimisme face aux NTIC étaient les suivants : (1) la technologie me donne plus de contrôle sur ma vie quotidienne, (2) la technologie m'aide à faire les changements nécessaires dans ma vie, (3) la technologie me permet de faire, plus facilement, les choses que je veux faire au moment voulu, (4) les nouvelles technologies me rendent la vie plus facile.

Les indicateurs permettant de mesurer la maîtrise des NTIC étaient : (1) j'ai de la facilité à comprendre comment utiliser les nouveaux produits et services en technologie de pointe sans aucune aide d'autrui, (2) j'estime avoir moins de problèmes que d'autres à faire fonctionner les technologies, (3) d'autres personnes se tournent vers moi pour l'obtention de conseils sur les nouvelles technologies, (4) j'aime découvrir comment utiliser de nouvelles technologies.

Les indicateurs permettant de mesurer la dépendance aux NTIC étaient : (1) la technologie contrôle ma vie plus que je ne contrôle la technologie, (2) je me sens trop dépendant(e) de la technologie, (3) plus j'utilise une nouvelle technologie, plus j'en deviens l'esclave.

Les indicateurs permettant de mesurer la vulnérabilité à l'égard des NTIC étaient : (1) je dois être prudent(e) lorsque j'utilise les technologies pour éviter de devenir la cible d'actes criminels, (2) les nouvelles technologies facilitent aux entreprises et aux autres personnes d'aisément envahir ma vie privée, (3) j'estime que les entreprises de haute technologie nous convainquent que nous avons besoin de choses qui ne nous sont vraiment pas nécessaires.

Pour chaque indicateur, les répondants devaient indiquer, sur une échelle de 1 à 5 qui correspondait de très fortement en désaccord à très fortement en accord, à quel point l'affirmation était représentative de leur rapport aux NTIC.

Tableau 6: La variable indépendante : Le rapport aux NTIC

Dimensions	Indicateurs
Optimisme face aux NTIC	(1) La technologie me donne plus de contrôle sur ma vie quotidienne, (2) La technologie m'aide à faire les changements nécessaires dans ma vie, (3) La technologie me permet de faire, plus facilement, les choses que je veux faire au moment voulu, (4) Les nouvelles technologies me rendent la vie plus facile.
Maîtrise des NTIC	(1) J'ai de la facilité à comprendre comment utiliser les nouveaux produits et services en technologie de pointe sans aucune aide d'autrui,

(2) J'estime avoir moins de problèmes que d'autres à faire fonctionner les technologies,

(3) D'autres personnes se tournent vers moi pour l'obtention de conseils sur les nouvelles technologies,

(4) J'aime découvrir comment utiliser de nouvelles technologies.

Dépendance aux NTIC (1) La technologie contrôle ma vie plus que je ne contrôle la technologie,

(2) Je me sens trop dépendant(e) de la technologie,

(3) Plus j'utilise une nouvelle technologie, plus j'en deviens l'esclave.

Vulnérabilité à l'égard des NTIC (1) Je dois être prudent(e) lorsque j'utilise les technologies pour éviter de devenir la cible d'actes criminels,

(2) Les nouvelles technologies facilitent aux entreprises et aux autres personnes d'aisément envahir ma vie privée,

(3) J'estime que les entreprises de haute technologie nous convainquent que nous avons besoin de choses qui ne nous sont vraiment pas nécessaires.

Ratchford et Barnhart (2011) indicateurs adaptés et traduits par Saba (2018)

Par sa part, la variable modératrice de la génération a été mesurée par la question suivante : Quelle est votre année de naissance? Les répondants pouvaient alors sélectionner leur année de naissance dans un menu déroulant allant de 1920 à 2003.

La variable de contrôle du genre a été mesurée à l'aide de la question suivante : Quel est votre sexe? Les répondants devaient indiquer s'ils étaient un homme ou une femme.

Finalement, la variable de contrôle qui correspond au type d'emploi comportait trois dimensions soit : le statut d'emploi, le secteur d'activité et le niveau de scolarité.

Le statut d'emploi, pour sa part, comportait 7 indicateurs : (1) emploi à temps plein, (2) emploi à temps partiel, (3) emploi contractuel, (4) travail autonome, (5) en stage, (6) bénévolat, (7) sans emploi. Les répondants devaient cocher la case représentant leur statut d'emploi au moment de répondre au questionnaire.

Le secteur d'activité comportait 22 indicateurs : (1) banque/finance/assurance, (2) immobilier, (3) informatique/base de données, (4) communication/information, (5) construction, (6) éducation, (7) secteur public, (8) société d'état, (9) médical/hospitalier, (10) services sociaux, (11) services juridiques, (12) transport/entreposage, (13) tourisme/hôtel/restauration, (14) pharmaceutique, (15) culture/loisirs, (16) marketing/vente, (17) média/publicité/internet, (18) commerce de détail/grossiste, (19) foresterie/pêche/mines/extraction de pétrole, (20) fabrication, (21) autre secteur, (22) je ne travaille pas actuellement. Les répondants devaient sélectionner, dans un menu déroulant, le secteur d'activité de l'emploi qu'ils occupaient au moment de répondre au questionnaire. Si le secteur d'activité du répondant ne se trouvait pas dans le menu déroulant, il pouvait cocher la case « autre » et compléter la section « si autre, SVP spécifier » en indiquant son secteur d'activité.

Finalement, le niveau de scolarité comportait 8 indicateurs : (1) aucun diplôme, (2) cours secondaire / DEP, (3) cours collégial (DEC) ou classique, (4) certificat de 1er cycle, (5) baccalauréat, (6) diplôme de 2e cycle, (7) maîtrise, (8) doctorat. Les répondants devaient cocher la case représentant leur niveau de scolarité au moment de répondre au questionnaire.

Tableau 7: La variable de contrôle : Le type d'emploi

Dimensions	Indicateurs
Statut d'emploi	Quel est le statut de votre emploi? (1) Emploi à temps plein, (2) Emploi à temps partiel, (3) Emploi contractuel, (4) Travail autonome, (5) En stage, (6) Bénévolat,

	(7) Sans emploi.
Secteur d'activité	<p>Dans quel secteur travaillez-vous?</p> <p>(1) Banque/Finance/Assurance, (2) Immobilier, (3) Informatique/Base de données, (4) Communication/Information, (5) Construction, (6) Éducation, (7) Secteur public, (8) Société d'état, (9) Médical/Hospitalier, (10) Services sociaux, (11) Services juridiques, (12) Transport/Entreposage, (13) Tourisme/Hôtel/Restauration, (14) Pharmaceutique, (15) Culture/Loisirs, (16) Marketing/Vente, (17) Média/Publicité/Internet, (18) Commerce de détail/Grossiste, (19) Foresterie/Pêche/Mines/extraction de pétrole, (20) Fabrication, (21) Autre secteur, (22) Je ne travaille pas actuellement.</p>
Niveau de scolarité	<p>Quel est le diplôme le plus élevé que vous avez obtenu?</p> <p>(1) Aucun diplôme, (2) Cours secondaire / DEP, (3) Cours collégial (DEC) ou classique, (4) Certificat de 1er cycle, (5) Baccalauréat, (6) Diplôme de 2e cycle, (7) Maîtrise,</p>

Adapté de : Saba (2018)

3.3 Analyse des données

Afin de déterminer si les résultats obtenus correspondent aux hypothèses, nous avons vérifié empiriquement les hypothèses à l'aide des données collectées tel qu'expliqué dans le plan d'observation.

L'analyse statistique est la méthode d'analyse que nous avons utilisée afin de parvenir à cet objectif puisqu'il s'agit de la méthode qui convient le mieux au modèle de recherche déductif et qui est recommandée lors de l'utilisation de données secondaires ou de collecte de données par questionnaire (Quivy et Campenhoudt 1995).

Cette sous-section présente tout d'abord les statistiques descriptives pour chacune des variables que nous avons étudiées. Ensuite, les analyses permettant de répondre aux sous-questions de recherche sont présentées. Ces analyses sont composées du test de Pearson, du test Kolmogorov-Smirnov ainsi que du test Anova à 1 facteur. Finalement, la démarche ayant permis d'obtenir les régressions multiples permettant de répondre à la question de recherche est expliquée.

3.3.1 Les statistiques descriptives

En premier lieu, nous avons effectué les statistiques descriptives afin de présenter une vue d'ensemble de chaque variable. En effet, les statistiques descriptives de chaque dimension sont exposées : moyenne, écart-type, minimum-maximum, etc. selon l'échelle de la variable.

3.3.2 Les analyses permettant de répondre aux sous-questions de recherche

En deuxième lieu, nous avons répondu aux trois sous-questions identifiées précédemment.

Dans le but de répondre à la première sous-question « Quelle est la relation entre le rapport aux nouvelles technologies d'information et de communication et le bien-être psychologique? », nous avons utilisé le test de Pearson (r). De cette façon, nous avons pu obtenir les coefficients de corrélation linéaires entre chaque dimension du rapport aux NTIC (variable indépendante) et le bien-être psychologique (variable dépendante). Un coefficient de corrélation linéaire (r de Pearson) quantifie la force du lien linéaire entre deux variables, dans ce cas-ci, entre les dimensions du rapport aux NTIC et le bien-être psychologique (Alloprof 2020). Un coefficient de corrélation linéaire se situe entre -1 et 1 (Alloprof 2020). Un coefficient de corrélation linéaire négatif signifie que la corrélation est négative, c'est-à-dire que, lorsque la valeur de la variable indépendante augmente, la valeur de la variable dépendante diminue (Alloprof 2020). Un coefficient de corrélation linéaire positif signifie que, lorsque la valeur de la variable indépendante augmente, la valeur de la variable dépendante augmente aussi (Alloprof 2020). Plus un coefficient de corrélation linéaire se rapproche de 1 ou de -1, plus la force du lien linéaire entre les deux variables est forte (Alloprof 2020). À l'inverse, plus un coefficient de corrélation linéaire se rapproche de 0, plus le lien est faible (Alloprof 2020).

Afin de répondre à notre deuxième question de recherche soit : « Quelle est la relation entre les générations et le rapport aux NTIC? », nous avons choisi d'effectuer un test Anova à 1 facteur. Cependant, comme ce test nécessite un échantillon respectant une distribution normale, nous avons, tout d'abord, vérifié que la variable des générations et les quatre variables des dimensions du rapport aux NTIC avaient une distribution normale. Cette vérification a été effectuée à l'aide du test Kolmogorov-Smirnov. Le test était concluant et l'ensemble de ces variables étaient bel et bien distribuées de façon normale. Le test Anova à 1 facteur permet d'analyser la variance c'est-à-dire qu'il teste s'il y a présence ou absence de différences significatives entre des moyennes (Statistica 2016). Dans ce cas-ci, le test Anova à 1 facteur testait s'il existait, ou non, des différences significatives entre les moyennes des quatre générations concernant leur optimisme face aux NTIC, leur maîtrise

des NTIC, leur dépendance aux NTIC et leur vulnérabilité à l'égard des NTIC. Le test Anova à 1 facteur nous permet d'obtenir plusieurs résultats. Tout d'abord, le premier résultat obtenu est la somme des carrés qui permet d'exprimer la variation totale attribuable aux différents facteurs (Minitab 2019). La somme des carrés est composée de deux éléments, soit la somme des carrés des traitements aussi appelés facteurs et la somme des carrés de l'erreur résiduelle (Minitab 2019). La somme des carrés des traitements est la variation attribuée à notre facteur, ici les générations (Minitab 2019). La somme des carrés de l'erreur résiduelle est la variation attribuée à l'erreur (Minitab 2019). La deuxième colonne du tableau Anova à 1 facteur présente les degrés de libertés ou ddl. La donnée située au croisement entre la ligne du Facteur et la colonne ddl représente le nombre de groupe -1 (Minitab 2019). Ici, le nombre de générations analysées -1 (Minitab 2019). La donnée située au croisement entre la ligne Résidus et la colonne ddl représente le nombre d'individus composants l'échantillon analysé -1 (Minitab 2019). La donnée située au croisement entre la ligne du Total et la colonne ddl présente la somme des ddl identifiés précédemment (Minitab 2019). La troisième colonne du tableau Anova à 1 facteur présente les Carrés Moyens qui représentent la division de la somme des carrés par les degrés de liberté (Minitab 2019). Les Carrés Moyens permettent de comparer le rapport entre la somme des carrés et les degrés de liberté afin de déterminer s'il existe une différence significative de moyenne due au facteur (ici les générations) (Minitab 2019). Plus ce rapport est élevé, plus le facteur affecte la variable dépendante (ici le rapport aux NTIC) (Minitab 2019). La quatrième colonne présente la Valeur F qui est le rapport entre la variabilité inter et intra-groupes. Elle permet de déterminer s'il existe une différence significative entre les groupes. Comme la variabilité inter-groupes est le numérateur de ce rapport, plus les moyennes sont éloignées les unes des autres, plus la valeur F est élevée (Le Corff et Yergeau 2020). Finalement, la dernière colonne du tableau présente la Valeur P. La Valeur P représente la probabilité de rejeter l'hypothèse nulle si elle est vraie, c'est-à-dire, dans ce cas-ci, s'il n'existe pas de différence de signification de moyenne (Minitab 2020). Dans le test Anova à 1 facteur, une différence significative entre les moyennes des générations est démontrée lorsque la Valeur P est égale ou inférieure à 0,05. Par la suite, afin de déterminer entre quelles générations se trouvaient les différences dans la maîtrise des NTIC et la dépendance aux NTIC, nous avons effectué le test post-hoc de Bonferroni

puisque ce test est un test conservateur permettant de comparer un grand nombre de moyennes de groupes (Statistica 2016). Le test post-hoc de Bonferroni utilise la différence de moyennes (I-J) pour effectuer des comparaisons de moyennes et identifier les différences de moyennes significatives (Statistica 2016). Le test post-hoc de Bonferroni soustrait à la moyenne de la première génération analysée (I) la moyenne de la deuxième génération analysée (J) (Statistica 2016). Ce qui signifie qu'une différence de moyennes négative exprime que la première génération analysée (I) a une moyenne plus faible que la deuxième génération analysée (J). À l'inverse, une différence de moyennes positive signifie que la première génération analysée (I) a une moyenne plus élevée que la deuxième génération analysée (J). Pour sa part, l'erreur standard est obtenue par la racine carrée de la variance d'erreur qui elle-même représente l'erreur de mesure qui se produit chaque fois que l'on utilise des échantillons aléatoires extraits dans des populations dans le but d'estimer certains paramètres de ces populations (Institut de recherche et de documentation pédagogique 2020). L'erreur standard représente donc l'écart-type de la distribution théorique de toutes les erreurs qui sont commises lorsqu'on fait varier les échantillons avec lesquels on opère (Institut de recherche et de documentation pédagogique 2020). La Valeur P représente la probabilité de rejeter l'hypothèse nulle si elle est vraie, c'est-à-dire, dans ce cas-ci, s'il n'existe pas de différence significative de moyenne (Minitab 2020). Afin de conclure à une différence de moyennes significative, la valeur P doit être égale ou inférieure à 0,05. Finalement, l'intervalle de confiance présente les bornes de part et d'autre de la donnée observée à l'intérieur desquelles la véritable donnée a une probabilité de se trouver (Le Corff et Yergeau. 2017).

Par la suite, afin de répondre à notre troisième sous-question de recherche soit : « Quelle est la relation entre les générations et le bien-être psychologique? », nous avons vérifié que ces deux variables respectaient bien la loi normale puisque le test Anova à 1 facteur l'exige et qu'il s'agit du test qui sera employé pour répondre à cette sous-question. Pour ce faire, nous avons effectué le test Kolmogorov-Smirnov. Ce test nous a confirmé que les deux variables étaient bien distribuées selon la loi normale.

Ensuite, nous avons effectué un test Anova à 1 facteur avec la génération comme facteur et le bien-être psychologique comme variable dépendante. Le test Anova à 1 facteur permet

d'analyser la variance c'est-à-dire qu'il teste s'il y a présence ou absence de différences significatives entre des moyennes (Statistica 2016). Dans ce cas-ci, le test Anova à 1 facteur teste s'il existe, ou non, des différences significatives entre les moyennes des quatre générations concernant leur niveau de bien-être psychologique. Dans ce test, une différence significative entre les moyennes des générations est démontrée lorsque la Valeur P est égale ou inférieure à 0,05. Pour identifier les différences entre les générations quant à leur niveau de bien-être psychologique, nous avons effectué le test post-hoc de Bonferroni. Tel qu'expliqué précédemment, le test post-hoc de Bonferroni utilise la différence de moyennes (I-J) pour effectuer des comparaisons de moyennes et identifier les différences de moyennes significatives (Statistica 2016). Le test post-hoc de Bonferroni soustrait à la moyenne de la première génération analysée (I) la moyenne de la deuxième génération analysée (J) (Statistica 2016). Cela signifie qu'une différence de moyennes négative exprime que la première génération analysée (I) a une moyenne plus faible que la deuxième génération analysée (J). À l'inverse, une différence de moyennes positive signifie que la première génération analysée (I) a une moyenne plus élevée que la deuxième génération analysée (J). Afin de conclure à une différence de moyennes significative, la Valeur P doit être égale ou inférieure à 0,05.

3.3.3 Les analyses permettant de répondre à notre question de recherche

En troisième lieu, nous avons répondu à notre question de recherche. Notre hypothèse est que la variable des générations est une variable modératrice puisque les générations permettent de diviser la variable indépendante en sous-groupes. De cette façon, il est possible de déterminer l'influence de la variable indépendante sur la variable dépendante selon ces sous-groupes générationnels. À notre avis, les générations influencent la force et la direction du lien entre notre variable indépendante et notre variable dépendante. Afin de répondre à notre question de recherche, nous avons créé des régressions multiples pour chaque dimension du rapport aux NTIC (l'optimisme face aux NTIC, la maîtrise des NTIC, la dépendance face aux NTIC, la vulnérabilité face aux NTIC) grâce au Logiciel SPSS jumelé au macro *Process*. Nous avons utilisé *Process* puisqu'il est très fiable et

fréquemment utilisé dans les publications scientifiques comportant une modération (Lani 2020). Pour se conformer aux paramètres de ce logiciel, nous avons formé six couples de générations afin de rendre les variables dichotomes (les Baby-boomers et les X, les Baby-boomers et les Y, les Baby-boomers et les Z, les X et les Y, les X et les Z et les Y et les Z). Cette manière de procéder a été très avantageuse puisqu'elle nous a permis d'obtenir un tableau complet des effets de modérations possibles.

Nous avons créé quatre tableaux (un par dimension du rapport aux NTIC) composés de six régressions multiples. Pour chacune de ces régressions multiples, la variable dépendante est le bien-être psychologique, la variable indépendante est l'une des dimensions du rapport aux NTIC, la variable modératrice est un couple de générations (les Baby-boomers et les X, les Baby-boomers et les Y, les Baby-boomers et les Z, les X et les Y, les X et les Z et les Y et les Z) et les variables de contrôle sont le genre, le niveau de scolarité et le statut d'emploi.

La régression multiple a comme objectif d'expliquer la variance de la variable dépendante (ici, le bien-être psychologique) à l'aide d'une combinaison de variables indépendantes (Yergeau 2013). Une régression multiple est composée de deux volets.

Le premier volet d'une régression multiple comporte une régression entre chaque variable (ici les dimensions du rapport aux NTIC, la génération, le genre, le niveau de scolarité, le statut d'emploi à temps plein, le statut d'emploi à temps partiel et le statut sans emploi) et la variable dépendante ce qui permet d'obtenir des coefficients de régression (Poelman 2016).

Un coefficient de régression est un chiffre qui indique de combien varie la valeur de la variable dépendante pour chaque augmentation d'une unité de la valeur de la variable indépendante (Poelman 2016). Un coefficient de régression positif signifie que, lorsque la valeur de la variable indépendante augmente, la valeur de la variable dépendante augmente aussi (Poelman 2016). À l'inverse, un coefficient de régression négatif signifie que, lorsque

la valeur de la variable indépendante augmente, la valeur de la variable dépendante diminue (Poelman 2016).

Puisque le bien-être psychologique est la variable dépendante pour l'ensemble des données présentées dans les tableaux ci-dessous, chaque coefficient de régression indique de combien varie le niveau de bien-être psychologique des répondants lorsque chacune des sept variables (une dimension du rapport aux NTIC, les générations examinées, le genre, le niveau de scolarité, le statut d'emploi à temps plein, le statut d'emploi à temps partiel et le statut sans emploi) augmente d'une unité (Poelman 2016).

Le deuxième volet de la régression multiple comporte une seule régression composée de l'ensemble des variables (dépendante, indépendante, modératrice, médiatrice, contrôle) permettant d'obtenir le coefficient de régression partielle (Poelman 2016). Dans le cas présenté ici, le coefficient de régression partielle tient donc compte de l'effet de modération de la génération pour déterminer, de combien augmente la valeur de la variable dépendante (bien-être psychologique) lorsque la valeur de la variable indépendante (rapport aux NTIC) varie d'une unité en plus de tenir compte des variables de contrôle (genre, niveau de scolarité et statut d'emploi) (Poelman 2016). L'interprétation d'une valeur positive ou négative du coefficient de régression partielle s'analyse de la même façon que pour le coefficient de régression (Poelman 2016).

Une régression multiple présente également un R^2 *change* et un R^2 *du modèle*. Le R^2 *change*, une fois multiplié par 100, indique le pourcentage de variabilité de la variable dépendante (niveau de bien-être psychologique) expliquée par le deuxième volet de la régression multiple comprenant une dimension du rapport aux NTIC comme variable indépendante, la génération comme variable modératrice et le niveau de bien-être psychologique comme variable dépendante (Yergeau 2013). En ce qui concerne le R^2 *du modèle*, il indique, une fois multiplié par 100, le pourcentage de variabilité de la variable dépendante expliquée par le modèle de la régression multiple comprenant, non seulement une dimension du rapport aux NTIC comme variable indépendante, la génération comme variable modératrice et le niveau de bien-être psychologique comme variable dépendante,

mais également nos variables de contrôle soit le genre, le niveau de scolarité et le statut d'emploi (Yergeau 2013).

Nos quatre tableaux (un par dimension du rapport aux NTIC) sont bâtis de la même façon. Les sept premières lignes présentent les coefficients de corrélation. La huitième ligne, soit la ligne **Interaction** présente le coefficient de régression partielle de chaque régression multiple. Finalement, les deux dernières lignes du tableau sont consacrées au R^2 *change* et au R^2 *du modèle*.

Chapitre 4 : Les résultats

Dans ce chapitre, les statistiques descriptives portant sur la composition de l'échantillon, ainsi que les statistiques descriptives de chaque variable de notre modèle sont présentées. Puis, les résultats de nos analyses bivariées permettant de répondre aux trois sous-questions de recherche sont exposés, suivis des résultats de nos analyses multivariées permettant, finalement, de répondre à notre question de recherche.

4.1 Les statistiques descriptives

Dans cette sous-section, les statistiques descriptives portant sur la composition de l'échantillon sont présentées, suivies des statistiques descriptives de la variable dépendante, puis des statistiques descriptives de la variable indépendante et des statistiques descriptives de la variable modératrice

4.1.1 La composition de l'échantillon

Le **Tableau 9** présente le genre des répondants. Notre échantillon est composé de 779 femmes et de 255 hommes pour un total de 1034 répondants.

Tableau 8: La description du genre des répondants

Sexe	Fréquence	Pourcentage
Femme	779	75,3%
Homme	255	24,7%

N=1034

Comme notre variable de contrôle est composée du type d'emploi, il est pertinent de présenter les caractéristiques d'emploi des individus composant notre échantillon. Nous avons observé le type d'emploi à l'aide de trois dimensions, soit le statut d'emploi, le secteur d'activité et le niveau de scolarité.

Afin de déterminer le statut d'emploi des répondants, ceux-ci devaient indiquer quel était leur statut d'emploi parmi les options suivantes : (1) emploi à temps plein, (2) emploi à temps partiel, (3) emploi contractuel, (4) travail autonome, (5) en stage, (6) bénévole, (7) sans emploi. En tout, 948 individus ont répondu à cette question. En analysant le **Tableau 10**, il est possible de constater que le statut à temps plein est le statut le plus commun (49,1% des répondants), suivi du statut sans emploi (19,8% des répondants) et du statut à temps partiel (11,8% des répondants). Les autres statuts d'emploi représentent tous moins de 10% des répondants, c'est pourquoi nous avons décidé de les écarter de nos analyses futures puisqu'ils n'étaient pas suffisamment représentés.

Tableau 9: La description des statuts d'emploi

Statut d'emploi	Fréquence	Pourcentage
Emploi à temps plein	465	49,1%
Sans emploi	205	19,8%
Emploi à temps partiel	112	11,8%
Travail autonome	83	8,8%
Bénévolat	41	4%
Emploi contractuel	36	3,8%
En stage	6	0,6%

N=948

Afin de déterminer le secteur d'activité des répondants, ceux-ci étaient invités à sélectionner leur secteur d'activité dans un menu déroulant comprenant les secteurs d'activité présentés au **Tableau 11**. En tout, 928 personnes ont répondu à cette question.

Selon les résultats obtenus, le secteur d'activité le plus sélectionné est le *Secteur public* (12,6%) suivi, du secteur de l'*Éducation* (11,4%) et *Autre* (11,4%).

Tableau 10: La description des secteurs d'activité

Secteur d'activité	Fréquence	Pourcentage
Secteur public	117	12,6%
Éducation	106	11,4%
Autre	106	11,4%
Médical/Hospitalier	83	8,9%
Banque/Finance/Assurance	56	6,0%
Commerce de détail/Grossiste	42	4,5%
Marketing/Vente	41	4,4%
Tourisme/Hôtel/Restauration	32	3,4%
Services sociaux	30	3,2%
Informatique/Base de données	29	3,1%
Communication/Information	28	3,0%
Culture/Loisir	27	2,9%
Fabrication	22	2,4%
Société d'État	15	1,6%
Construction	14	1,5%
Média/Publicité/Internet	13	1,4%
Pharmaceutique	12	1,3%
Transport/Entreposage	11	1,2%
Immobilier	10	1,1%

Services juridiques	9	1%
Foresterie/Pêche/Mines/Extraction de pétrole	3	0,3%
Je ne travaille pas actuellement	122	13,1%

N=928

Enfin, les répondants devaient choisir leur niveau de scolarité parmi les choix suivants : (1) aucun diplôme, (2) cours secondaire/DEP, (3) cours collégial (DEC) ou classique, (4) certificat de 1^{er} cycle, (5) baccalauréat, (6) diplôme de 2^e cycle, (7) maîtrise, (8) doctorat. En tout, 948 personnes ont répondu à cette question. En analysant les résultats présentés au **Tableau 12**, nous pouvons constater que le niveau de scolarité le plus fréquent chez les répondants est *Cours collégial (DEC) ou classique* (30,5%), suivi du *Baccalauréat* (23,4%) et du *Cours secondaire/DEP* (20,7%). Il est toutefois intéressant de noter que 45% des répondants ont un diplôme de niveau universitaire.

Tableau 11: La description du niveau de scolarité

Niveau de scolarité	Fréquence	Pourcentage
Aucun diplôme	21	2,2%
Cours secondaire/DEP	196	20,7%
Cours collégial (DEC) ou classique	289	30,5%
Certificat de 1^{er} cycle	88	8,5%
Baccalauréat	222	23,4%
Diplôme de 2^e cycle	21	2,2%
Maîtrise	100	9,7%
Doctorat	11	1,2%

N=948

À la suite de l'analyse de ces quatre variables, qui sont également nos variables de contrôle, nous avons pris la décision de retirer la variable du secteur d'activité de notre modèle de recherche puisque les individus étaient très dispersés entre les différents secteurs d'activité ce qui rend difficile l'obtention de résultats fiables concernant les secteurs d'activité. Aussi, en analysant la matrice de corrélation, nous n'avons relevé aucun lien entre les différents secteurs d'activité et le niveau de bien-être psychologique.

4.1.2 La variable dépendante : Le bien-être psychologique

Le **Tableau 13** présente les résultats obtenus pour la variable du bien-être psychologique. Celle-ci a été mesurée à l'aide de treize indicateurs : (1) j'ai été plein(e) d'entrain et d'énergie, (2) j'ai eu des problèmes de santé, (3) je me suis fait du souci à propos de ma santé, (4) il m'a été facile de maîtriser mes émotions, (5) ma vie a été plutôt ennuyeuse, (6) mon moral a été plutôt bas, (7) j'ai été tendu(e), sur les nerfs, (8) j'ai été de bonne humeur, (9) il s'est passé plusieurs choses intéressantes, (10) je me suis senti(e) épuisé(e), usé(e), à bout, (11) je me suis senti(e) détendu(e), (12) je me suis senti(e) passablement seul(e), isolé(e), (13) je me suis senti(e) aimé(e) et apprécié(e).

À ces treize indicateurs, les répondants devaient indiquer une réponse en se basant sur les douze mois précédents le remplissage du sondage. Pour chaque indicateur en lien avec la variable dépendante, les répondants devaient indiquer s'ils étaient (1) *très fortement en désaccord*, (2) *en désaccord*, (3) *ni en désaccord ni en accord*, (4) *en accord* ou (5) *très fortement en accord*.

Les indicateurs (2) *j'ai eu des problèmes de santé (R)*, (4) *ma vie a été plutôt ennuyeuse (R)*, (5) *mon moral a été plutôt bas (R)*, (6) *j'ai été tendu(e), sur les nerfs (R)*, (10) *je me suis fait du souci à propos de ma santé (R)*, (12) *je me suis senti(e) épuisé(e), usé(e), à bout (R)* ont été recodés afin d'obtenir uniquement des affirmations positives. Par exemple, l'indicateur *J'ai eu des problèmes de santé (R)* devient *Je n'ai pas eu de problèmes de santé*, *Ma vie a été plutôt ennuyeuse (R)* devient *Ma vie n'a pas été plutôt ennuyeuse*.

Les moyennes des indicateurs varient entre 4,02 et 2,31. Selon les résultats indiqués au **Tableau 13**, on constate que parmi les douze indicateurs qui mesuraient l'état psychologique des individus, les répondants ont déclaré dans une forte moyenne s'être sentis aimés et appréciés et avoir vécu des choses intéressantes. Ils se sont sentis, dans une moindre mesure, isolés et avoir une vie ennuyeuse.

Les indicateurs ayant servi à mesurer notre variable dépendante affichent un alpha de Cronbach de 0,864 ce qui démontre une grande fiabilité pour cette variable.

Tableau 12: La description du bien-être psychologique au cours des 12 derniers mois

Indicateurs	Moyenne	Écart-type
Je me suis senti(e) aimé(e) et apprécié(e)	4,02	0,81
Il s'est passé plusieurs choses intéressantes	3,92	0,82
J'ai été tendu(e), sur les nerfs (R)	3,9	0,7
J'ai été plein(e) d'entrain et d'énergie	3,48	1,02
Je me suis senti(e) détendu(e).	3,26	0,94
Il m'a été facile de maîtriser mes émotions	3,19	1,02
Je me suis fait du souci à propos de ma santé (R)	3,15	1,16
Je me suis senti(e) épuisé(e), usé(e), à bout (R)	3,06	1,22
J'ai eu des problèmes de santé (R)	3,05	1,26
J'ai été de bonne humeur	3,01	1,11
Mon moral a été plutôt bas (R)	2,57	1,10
Je me suis senti(e) passablement seul(e), isolé(e)	2,51	1,19
Ma vie a été plutôt ennuyeuse (R)	2,31	1,03

Moyenne de la variable	Écart-type de la variable
3,39	0,64

N= 734

4.1.3 La variable indépendante : Les rapports aux NTIC

L'échelle qui mesure les rapports aux NTIC comporte quatre dimensions soit : l'optimisme face aux NTIC, la maîtrise des NTIC, la dépendance aux NTIC et la vulnérabilité à l'égard des NTIC. En tout, 788 personnes ont répondu à l'ensemble des questions liées à ces quatre dimensions. Pour chaque énoncé, les répondants devaient indiquer s'ils étaient (1) *très fortement en désaccord*, (2) *en désaccord*, (3) *ni en désaccord ni en accord*, (4) *en accord* ou (5) *très fortement en accord*.

Pour ce qui est de la première dimension, soit l'optimisme dans le rapport aux NTIC, les résultats sont rapportés dans le **Tableau 14**. Les moyennes des indicateurs varient entre 4 et 3,6. Les indicateurs qui affichent la plus forte moyenne sont *La technologie me permet de faire, plus facilement, les choses que je veux faire au moment voulu* et *Les nouvelles technologies me rendent la vie plus facile*. Ceux affichant la plus faible moyenne sont *La technologie me donne plus de contrôle sur ma vie quotidienne* et *La technologie m'aide à faire les changements nécessaires dans ma vie*. L'alpha de Cronbach de cette dimension est de 0,83 ce qui montre la grande fiabilité de cette dimension.

Tableau 13: La description de la dimension de l'optimisme dans les rapports aux NTIC

Indicateurs	Moyenne	Écart-type
La technologie me permet de faire, plus facilement, les choses que je veux faire au moment voulu	4,0	0,8
Les nouvelles technologies me rendent la vie plus facile	4,0	0,8
La technologie me donne plus de contrôle sur ma vie quotidienne	3,6	0,9

La technologie m'aide à faire les changements nécessaires dans ma vie	3,5	0,9
--	-----	-----

Moyenne de la variable : 3,8 **Moyenne de l'écart-type : 0,7**

N=788

Pour ce qui est de la dimension de la maîtrise des NTIC, les résultats sont rapportés dans le **Tableau 15**. Les moyennes des indicateurs varient, cette fois, entre 3,6 et 3,2. L'indicateur qui affiche la plus forte moyenne est *J'aime découvrir comment utiliser de nouvelles technologies*, suivi de *J'estime avoir moins de problèmes que d'autres à faire fonctionner les technologies*, puis de *J'ai de la facilité à comprendre comment utiliser les nouveaux produits et services en technologie de pointe sans aucune aide d'autrui*. Finalement, celui qui affiche la plus faible moyenne est *D'autres personnes se tournent vers moi pour l'obtention de conseils sur les nouvelles technologies*. L'alpha de Cronbach de cette dimension est de 0,80 ce qui prouve la grande fiabilité de la dimension.

Tableau 14: La description de la dimension de la maîtrise des NTIC

Indicateurs	Moyenne	Écart-type
J'aime découvrir comment utiliser de nouvelles technologies	3,6	1,0
J'estime avoir moins de problèmes que d'autres à faire fonctionner les technologies	3,5	1,0
J'ai de la facilité à comprendre comment utiliser les nouveaux produits et services en technologie de pointe sans aucune aide d'autrui	3,4	1,2
D'autres personnes se tournent vers moi pour l'obtention de conseils sur les nouvelles technologies	3,2	1,2

Moyenne de la variable : 3,4 **Moyenne de l'écart-type : 0,9**

N= 788

De leur côté, les résultats de la dimension de la dépendance aux NTIC sont rapportés dans le **Tableau 16**. Les trois indicateurs, soit *La technologie contrôle ma vie plus que je ne contrôle la technologie*, *plus j'utilise une nouvelle technologie plus j'en deviens l'esclave* et *Je me sens trop dépendant(e) de la technologie* ont des moyennes semblables qui varient entre 2,6 et 2,7. L'alpha de Cronbach de cette dimension est de 0,83, ce qui signifie que cette dimension est très fiable.

Tableau 15: La description de la dimension de la dépendance aux NTIC

Indicateurs	Moyenne	Écart-type
La technologie contrôle ma vie plus que je ne contrôle la technologie	2,6	1,1
Plus j'utilise une nouvelle technologie, plus j'en deviens esclave.	2,6	1,1
Je me sens trop dépendant(e) de la technologie	2,7	1,1
	Moyenne de la variable : 2,6	Moyenne de l'écart-type : 0,9

N= 788

Quant aux résultats de la dimension de la vulnérabilité à l'égard des NTIC, ils sont rapportés dans le **Tableau 17**. Les moyennes des indicateurs varient entre 3,7 et 3,1. L'indicateur qui affiche la plus forte moyenne est *J'estime que les entreprises de haute technologie nous convainquent que nous avons besoin de choses qui ne nous sont vraiment pas nécessaires*, suivi de *Les nouvelles technologies facilitent aux entreprises et aux autres personnes d'aisément envahir ma vie privée* et celui qui affiche la plus faible moyenne est *Je dois être prudent(e) lorsque j'utilise les technologies pour éviter de devenir la cible d'actes criminels*. L'alpha de Cronbach de cette dimension est de 0,65 ce qui montre que cette dimension est fiable.

Tableau 16: La description de la dimension de la vulnérabilité à l'égard des NTIC

Indicateurs	Moyenne	Écart-type
J'estime que les entreprises de haute technologie nous convainquent que nous avons besoin de choses qui ne nous sont vraiment pas nécessaires	3,7	1,0
Les nouvelles technologies facilitent aux entreprises et aux autres personnes d'aisément envahir ma vie privée	3,6	1
Je dois être prudent(e) lorsque j'utilise les technologies pour éviter de devenir la cible d'actes criminels	3,1	1,2
	Moyenne de la variable : 3,5	Moyenne de l'écart-type : 0,8

N= 788

4.1.4 La variable modératrice : Les générations

Le **Tableau 18** présente la répartition des répondants entre les quatre générations étudiées dans ce mémoire. En tout, 945 personnes ont répondu à la question portant sur l'année de naissance. Peu d'individus appartenant à la génération Z (5,8%) ont répondu au questionnaire.

Tableau 17: La description des générations

Génération	Fréquence	Pourcentage
Baby-Boomers (1946-1963)	338	34,4%
X (1964-1980)	308	31,4%
Y (1981-1992)	242	23,4%
Z (1993 et +)	57	5,8%

N=945

4.2 Les résultats des analyses permettant de répondre aux sous-questions de recherche

Dans cette section, nous répondons à nos trois sous-questions de recherche. Premièrement, les résultats de notre test de Pearson analysant les corrélations entre les quatre dimensions du rapport aux NTIC et le bien-être psychologique sont présentés afin de répondre à la première sous-question soit : *Quelle est la relation entre le rapport aux nouvelles technologies d'information et de communication et le bien-être psychologique?* Ensuite, les résultats de notre test Anova à 1 facteur dont la génération est le facteur et les différentes dimensions du rapport aux NTIC les variables dépendantes sont présentés afin de déterminer s'il existe des différences de moyennes significatives entre les différentes générations dans leur rapport aux NTIC. Ceux-ci sont suivis des résultats du test post-hoc de Bonferroni permettant de déterminer, le cas échéant, entre quelles générations se trouvent les différences dans le rapport aux NTIC. Ces résultats permettent de répondre à notre deuxième sous questions : *Quelle est la relation entre les générations et le rapport aux NTIC?*. Finalement, les résultats de notre test Anova à 1 facteur dont la génération est le facteur et le bien-être psychologique est la variable dépendante sont exposés afin de déterminer s'il existe des différences de moyennes significatives entre les différentes générations dans leur niveau de bien-être psychologique. Ensuite, les résultats du test post-hoc de Bonferroni permettant de déterminer, le cas échéant, entre quelles générations se trouvent les différences au niveau du bien-être psychologique sont présentés. Ces résultats permettent de répondre à notre troisième sous-question : *Quelle est la relation entre les générations et le bien-être psychologique?*

4.2.1 Les résultats portant sur la relation entre le rapport aux nouvelles technologies d'information et de communication et le bien-être psychologique

Afin de répondre à cette première sous-question, nous avons utilisé le test de Pearson. De cette façon, nous avons pu obtenir les coefficients de corrélation linéaires (r) entre chaque dimension du rapport aux NTIC (variable indépendante) et le bien-être psychologique (variable dépendante). Les résultats du test de Pearson (r) sont présentés dans le **Tableau 19**. D'après les résultats présentés dans ce tableau, l'optimisme dans le rapport aux NTIC a une corrélation significative positive faible avec le bien-être psychologique, la maîtrise des NTIC n'a aucune corrélation significative avec le bien-être psychologique, la dépendance aux NTIC a une faible corrélation négative significative avec le bien-être psychologique et, finalement, la vulnérabilité à l'égard des NTIC a une faible corrélation négative significative avec le bien-être psychologique. Donc, un niveau élevé d'optimisme face aux NTIC augmenterait légèrement le niveau de bien-être psychologique. La maîtrise des NTIC, quant à elle, n'influencerait pas le niveau de bien-être psychologique. Pour ce qui est de la dépendance face aux NTIC, une augmentation de son niveau diminuerait légèrement le niveau de bien-être psychologique. Finalement, un niveau élevé de vulnérabilité à l'égard des NTIC diminuerait légèrement le niveau de bien-être psychologique.

Tableau 18 : Les corrélations entre les dimensions du rapport aux NTIC et le bien-être psychologique

	Bien-être psychologique
	<i>r</i> de Pearson
Optimisme face aux NTIC	0,116**
Maîtrise des NTIC	0,069
Dépendance aux NTIC	-0,169**
Vulnérabilité à l'égard des NTIC	-0,087*

** $p < 0,01$; * $p < 0,05$ N= 733

Les résultats obtenus pour cette sous-question de recherche permettent de confirmer en partie notre première hypothèse. En effet, celle-ci était qu'un rapport négatif aux NTIC diminue le niveau de bien-être psychologique et qu'à l'inverse, un rapport positif aux NTIC augmente le niveau de bien-être psychologique. Nos résultats confirment que le fait d'être dépendant et/ou vulnérable à l'égard des NTIC diminue le niveau de bien-être psychologique. Aussi, les résultats montrent que lorsque le niveau d'optimisme face aux NTIC augmente, le niveau de bien-être psychologique augmente aussi. Cependant, aucun lien n'a été trouvé entre le niveau de maîtrise des NTIC et le niveau de bien-être psychologique.

4.2.2 Les résultats portant sur la relation entre et les générations et le rapport aux NTIC

Afin de répondre à cette sous-question, nous avons choisi d'effectuer un test Anova à 1 facteur. Dans ce cas-ci, le test Anova à 1 facteur testait s'il existait, ou non, des différences significatives entre les moyennes des quatre générations concernant leur optimisme face aux NTIC, leur maîtrise des NTIC, leur dépendance aux NTIC et leur vulnérabilité à l'égard des NTIC. Dans ce test, une différence significative entre les moyennes des générations est démontrée lorsque la Valeur P est égale ou inférieure à 0,05. Les résultats obtenus à ce test sont présentés au **Tableau 20**. Comme nous pouvons l'observer dans ce tableau, il existe une différence significative de moyennes entre les générations dans leur rapport aux NTIC au niveau de la maîtrise des NTIC et de la dépendance face aux NTIC. Cependant, aucune différence de moyennes significative entre les générations n'a été observée entre l'optimisme dans le rapport aux NTIC ou la vulnérabilité à l'égard des NTIC.

Tableau 19 : La relation entre la génération et les dimensions du rapport aux NTIC (Anova 1 facteur)

	Somme des carrés	ddl	Carrés Moyens	Valeur F	Valeur P
Optimisme face aux NTIC					
Facteur	2,453	3	0,817	1,280	0,276
Résidus	373,887	780	0,479		
Total	376,340	783			
Maîtrise des NTIC					
Facteur	13,064	3	4,355	4,381	0,002
Résidus	581,425	780	0,745		
Total	594,489	784			
Dépendance aux NTIC					
Facteur	46,062	3	15,354	13,655	0,000
Résidus	657,787	780	0,843		
Total	703,849	783			
Vulnérabilité à l'égard des NTIC					
Facteur	5,643	3	1,881	2,049	0,086
Résidus	537,128	780	0,689		
Total	542,771	783			

Par la suite, afin de déterminer entre quelles générations se trouvaient les différences dans la maîtrise des NTIC et la dépendance aux NTIC, nous avons effectué le test post-hoc de Bonferroni.

Le **Tableau 21** présente les résultats du test post-hoc de Bonferroni appliqué à la dimension de la maîtrise des NTIC. Afin de conclure à une différence de moyennes significative, la valeur P doit être égale ou inférieure à 0,05. À la lumière de ces résultats, nous pouvons conclure que la moyenne du niveau de maîtrise des NTIC de la génération Z est significativement différente de celle des Baby-boomers et des X. De plus, nous pouvons constater que cette différence de moyennes significative indique que la génération Z a un niveau de maîtrise des NTIC plus élevé que la génération des Baby-boomers et des X.

Tableau 20: La différence de moyennes entre les générations et la dimension maîtrise des NTIC (Bonferroni)

Génération (I)	Génération (J)	Différence de moyennes (I-J)	Erreur standard	Valeur P	Intervalle de confiance à 95%	
					Borne inférieure	Borne supérieure
Baby-boomers	X	-0,05731	0,07603	1,000	-0,2713	0,1567
	Y	-0,17654	0,08142	0,304	-0,4057	0,0527
	Z	-0,47926*	0,13802	0,005	-0,8678	-0,0907
X	Baby-boomers	0,05731	0,07603	1,000	-0,1567	0,2713
	Y	-0,11922	0,08197	1,000	-0,3500	0,1115
	Z	-0,42194*	0,13835	0,024	-0,8114	-0,0325
Y	Baby-boomers	0,17654	0,08142	0,304	-0,0527	0,4057
	X	0,11922	0,08197	1,000	-0,1115	0,3500
	Z	-0,30272	0,14138	0,326	-0,7007	0,0953
Z	Baby-boomers	0,47926*	0,13802	0,005	0,0907	0,8678
	X	0,42194*	0,13835	0,024	0,0325	0,8114

Y	0,30272	0,14138	0,326	-0,0953	0,7007
----------	---------	---------	-------	---------	--------

** $p < 0,01$; * $p < 0,05$ *

Le **Tableau 22** présente les résultats du test post-hoc de Bonferroni appliqué à la dimension de la dépendance aux NTIC. Les résultats de ce test nous permettent d'affirmer que la différence au niveau des moyennes de la dépendance aux NTIC chez les différentes générations se situe entre la génération Y d'un côté et la génération des Baby-boomers et des X de l'autre. De plus, il existe une différence au niveau des moyennes de la dépendance aux NTIC entre la génération des Z d'un côté et les Baby-boomers et les X de l'autre. Aussi, à la lumière de ces résultats, nous pouvons affirmer que les Y seraient plus dépendants aux NTIC que les X et les Baby-boomers. De même, les Z seraient plus dépendants aux NTIC que les Baby-boomers et les X.

Tableau 21: La différence de moyennes entre les générations et la dimension de la dépendance aux NTIC (Bonferroni)

Génération	Génération	Différence de moyennes (T)	Erreur standard	Valeur P	Intervalle de confiance à 95%	
					Borne inférieure	Borne supérieure
Baby-boomers	X	-0,14795	0,08086	0,677	-0,3756	0,0797
	Y	-,057046*	0,08660	0,000	-0,8142	-0,3267
	Z	-0,60139*	0,14681	0,000	-1,0147	-0,1881
X	Baby-boomers	0,14795	0,08086	0,677	-0,0797	0,3756
	Y	-0,42251*	0,08718	0,000	-0,6679	-0,1771
	Z	-0,45344*	0,14715	0,021	-0,8677	-0,0392
Y	Baby-boomers	0,57046*	0,08660	0,000	0,3267	0,8142
	X	0,42251*	0,08718	0,000	0,1771	0,6679

	Z	-0,03094	0,15038	1,000	-0,4543	0,3924
Z	Baby-boomers	0,60139*	0,14681	0,000	0,1881	1,0147
	X	0,45344*	0,14715	0,021	0,0392	0,8677
	Y	0,03094	0,15038	1,000	-0,3924	0,4543

** $p < 0,01$; * $p < 0,05$ *

Les résultats de notre deuxième sous-question ne permettent pas de confirmer notre deuxième hypothèse qui est que les individus appartenant aux générations Z et Y ont les rapports les plus positifs avec les NTIC et que les individus appartenant à la génération des Baby-boomers auraient les rapports aux NTIC les plus négatifs.

Selon nos résultats, uniquement les individus appartenant à la génération Z ont un niveau de maîtrise des NTIC plus élevé que celui des autres générations. De plus, les individus appartenant aux générations Z et les Y seraient plus dépendants aux NTIC que les individus appartenant aux autres générations. Donc, malgré le fait que les individus appartenant à la génération Z aient le niveau de maîtrise des NTIC le plus élevé en comparaison aux autres générations, ils sont, tout comme les individus appartenant à la génération Y, plus dépendants aux NTIC que les autres générations. C'est pour cette raison que nous ne pouvons conclure que les individus appartenant à la génération Z et les individus appartenant à la génération Y ont les rapports aux NTIC les plus positifs en comparaison aux autres générations.

4.2.3 Les résultats portant sur la relation entre les générations et le bien-être psychologique

Pour effectuer notre analyse de la relation entre les générations et le bien-être psychologique, nous avons effectué un test Anova à 1 facteur avec la génération comme facteur et le bien-être psychologique comme variable dépendante. Dans ce cas-ci, le test Anova à 1 facteur teste s'il existe, ou non, des différences significatives entre les moyennes

des quatre générations concernant leur niveau de bien-être psychologique. Dans ce test, une différence significative entre les moyennes des générations est démontrée lorsque la Valeur P est égale ou inférieure à 0,05. Le **Tableau 23** présente les résultats obtenus. À la lumière de ces résultats, nous pouvons constater que le bien-être psychologique est significativement différent d'une génération à l'autre.

Tableau 22: La relation entre les générations et le bien-être psychologique (Anova 1 facteur)

	Somme des carrés	Ddl	Carrés moyens	Valeur F	Valeur P
Facteur	13,439	3	4,480	8,414	0,000
Résidus	289,486	725	0,399		
Total	302,925	728			

Pour identifier les différences entre les générations quant à leur niveau de bien-être psychologique, nous avons effectué le test post-hoc de Bonferroni. Afin de conclure à une différence de moyennes significative, la Valeur P doit être égale ou inférieure à 0,05. Les résultats de ce test sont présentés au **Tableau 24**. En analysant les résultats obtenus, nous pouvons conclure que la différence de moyennes significative entre les générations et le niveau de bien-être psychologique se trouve entre les individus appartenant à la génération des Baby-boomers d'un côté et les individus appartenant aux générations X, Y et Z de l'autre. En effet, les individus appartenant à la génération des Baby-boomers auraient un niveau de bien-être psychologique significativement plus élevé que celui des individus appartenant aux générations X, Y et Z.

Tableau 23: La relation entre les générations et le bien-être psychologique (Bonferroni)

Génération	Génération	Différence de moyennes (T)	Erreur standard	Valeur P	Intervalle de confiance à 95%	
					Borne inférieure	Borne supérieure
Baby-boomers	X	0,27833*	0,05713	0,000	0,1175	0,4392
	Y	0,26608*	0,06177	0,000	0,0922	0,4400
	Z	0,37915*	0,10749	0,004	0,0765	0,6818
X	Baby-boomers	-0,27833*	0,05713	0,000	-0,4392	-0,1175
	Y	-0,01226	0,06273	1,000	-0,1889	0,1644
	Z	0,10081	0,10805	1,000	-0,2034	0,4050
Y	Baby-boomers	-0,26608*	0,06177	0,000	-0,4400	-0,0922
	X	0,01226	0,06273	1,000	-0,1644	0,1889
	Z	0,11307	0,11057	1,000	-0,1983	0,4244
Z	Baby-boomers	-0,37915*	0,10749	0,004	-0,6818	-0,0765
	X	-0,10081	0,10805	1,000	-0,4050	0,2034
	Y	-0,11307	0,11057	1,000	-0,4244	0,1983

** $p < 0,01$; * $p < 0,05$ * N=580

Les résultats de notre troisième sous-question nous permettent de confirmer en partie notre troisième hypothèse qui était que plus une génération est âgée, plus le niveau de bien-être psychologique des individus qui la composent est élevé, et, à l'inverse, plus une génération est jeune et moins le niveau de bien-être psychologique des individus qui la composent est élevé. En effet, pour confirmer en totalité notre hypothèse, nos résultats auraient dû indiquer que les individus appartenant à la génération des Baby-boomers ont un niveau de

bien-être psychologique supérieur aux individus appartenant aux générations X, Y et Z, que les individus appartenant à la génération X ont un niveau de bien-être psychologique supérieur aux individus appartenant aux générations Y et Z et que les individus appartenant à la génération Y ont un niveau de bien-être psychologique supérieur aux individus appartenant à la génération Z. Or, nous avons seulement obtenu comme résultat que les individus appartenant à la génération des Baby-boomers ont un niveau de bien-être psychologique significativement plus élevé que celui des individus appartenant aux générations X, Y et Z.

4.3 Les résultats des analyses permettant de répondre à la question de recherche

Notre question de recherche vise à examiner l'impact des rapports des générations avec les NTIC sur le bien-être psychologique. Cet impact est analysé en fonction du genre et du type d'emploi (statut d'emploi et niveau de scolarité).

Afin de répondre à notre question de recherche, nous avons créé des régressions multiples pour chaque dimension du rapport aux NTIC (l'optimisme face aux NTIC, la maîtrise des NTIC, la dépendance face aux NTIC, la vulnérabilité face aux NTIC)

Les résultats pertinents obtenus dans le **Tableau 25** permettant de répondre à la question de recherche sont les suivants. Premièrement, tous nos modèles sont significatifs et ils expliquent entre 7 et 13% de la variation du niveau de bien-être psychologique. Deuxièmement, au niveau de la modération, la génération n'influence pas le rapport entre l'optimisme face aux NTIC et le niveau de bien-être psychologique. Aucune génération n'a un niveau d'optimisme face aux NTIC plus élevé que celui des autres générations qui aurait un impact positif ou négatif sur le niveau de bien-être psychologique des individus qui la composent. Troisièmement, le niveau de scolarité influence significativement, de façon positive, le niveau de bien-être psychologique, et ce, pour toutes les générations. Cette observation signifie que, plus une personne a un niveau élevé de scolarité, plus son niveau de bien-être psychologique est élevé. Quatrièmement, le fait d'occuper un emploi à temps partiel, chez les individus de la génération X et Y entraînerait une diminution de leur

niveau de bien-être psychologique. Cinquièmement, le genre n'a aucun impact sur le niveau de bien-être psychologique.

Tableau 24 : Coefficients de régression non-standardisés pour expliquer l'impact de l'optimisme des générations face aux NTIC sur le bien-être psychologique en fonction du niveau de scolarité, du statut d'emploi et du genre

	BB et X	BB et Y	BB et Z	X et Y	X et Z	Y et Z
Coefficients de régression non-standardisés						
Optimisme face aux NTIC	0,635	-0,269	-0,825	-0,773	-1,220	0,208
Générationsexaminées³	-0,929	-2,138*	-2,091*	-1,474	-1,495	-0,741
Genre	1,181	1,652	0,906	1,033	-0,148	0,635
Niveau de scolarité	2,766**	2,768**	2,096*	3,552**	3,159**	3,112**
Temps plein	0,850	-0,026	0,190	0,369	1,230	0,089
Temps partiel	-1,025	-0,419	0,335	-3,140**	-1,925	-1,683
Sans emploi	-0,370	-1,386	-0,354	-1,150	0,707	-1,580
Interaction	-0,202	1,193	1,459	1,569	1,694	0,797
R² chng	0,000	0,003	0,007	0,006	0,010	0,003
R²	0,077**	0,089**	0,080**	0,092**	0,108**	0,131**

** $p < 0,01$; * $p < 0,05$ N=580

Les résultats pertinents obtenus dans le **Tableau 26** qui permettent de répondre à la question de recherche sont les suivants. Premièrement, tous nos modèles sont significatifs et ils expliquent entre 7 et 14% de la variation du niveau de bien-être psychologique.

³ Correspond à la comparaison des deux générations en titre de colonne

Deuxièmement, par rapport à la modération, les Z ont un niveau de maîtrise des NTIC plus élevé que les Baby-boomers et ce niveau de maîtrise des NTIC supérieur augmente leur niveau de bien-être psychologique. En ce qui a trait à la maîtrise des NTIC, la modération par la génération explique environ 1 à 2 % de cette variation du niveau de bien-être psychologique. Troisièmement, le niveau de scolarité influence significativement, de façon positive, le niveau de bien-être psychologique, et ce, pour toutes les générations. Cette observation signifie que, plus une personne a un niveau élevé de scolarité, plus son niveau de bien-être psychologique est élevé. Quatrièmement, chez les individus appartenant aux générations X, Y et Z, le fait de détenir un emploi à temps partiel diminuerait le niveau de bien-être psychologique. Cinquièmement, le genre n'a aucun impact sur le niveau de bien-être psychologique.

Tableau 25: Coefficients de régression non-standardisés pour expliquer l'impact de la maîtrise des générations face aux NTIC sur le bien-être psychologique en fonction du niveau de scolarité, du statut d'emploi et du genre

	BB et X	BB et Y	BB et Z	X et Y	X et Z	Y et Z
Coefficients de régression non-standardisés						
Maîtrise des NTIC	-1,085	-0,346	-2,063*	1,464	-0,952	-1,370
Génération examinées⁴	-3,227**	-1,856	-3,255**	0,737	-1,794	-1,987*
Genre	1,508	1,557	1,005	1,301	0,398	0,615
Niveau de scolarité	2,952**	2,879**	2,031*	3,853**	3,300**	3,229**
Temps plein	0,932	0,229	0,229	0,700	1,328	0,348
Temps partiel	-0,964	-0,370	0,101	-2,829**	-1,991*	-1,736
Sans emploi	-0,325	-1,304	-0,380	-1,101	0,673	-1,569

⁴ Correspond à la comparaison des deux générations en titre

Interaction	1,748	0,571	2,477*	-0,709	1,974*	2,121*
R² chng	0,006	0,001	0,020*	0,001	0,013*	0,019*
R²	0,084**	0,072**	0,085**	0,090**	0,137**	0,126**

** $p < 0,01$; * $p < 0,05$ N=580

Quant aux résultats pertinents obtenus dans le **Tableau 27**, plusieurs nous permettent de répondre également à la question de recherche. Premièrement, tous nos modèles sont significatifs et ils expliquent entre 7 et 15% de la variation du niveau de bien-être psychologique. Deuxièmement, au niveau de la modération, la génération n'influence pas le rapport entre la dépendance aux NTIC et le bien-être psychologique. Aucune génération n'a un niveau de dépendance aux NTIC plus élevé que celui des autres générations qui aurait un impact positif ou négatif sur le niveau de bien-être psychologique des individus qui la composent. Troisièmement, le niveau de scolarité influence significativement, de façon positive, le niveau de bien-être psychologique, et ce, pour toutes les générations sauf pour l'interaction entre la génération des Baby-boomers et celle des Z. Quatrièmement, chez les individus appartenant aux générations X et Y, le fait de détenir un emploi à temps partiel diminuerait le niveau de bien-être psychologique. Cinquièmement, le genre n'a aucun impact sur le niveau de bien-être psychologique.

Tableau 26: Coefficients de régression non-standardisés pour expliquer l'impact de la dépendance des générations face aux NTIC sur le bien-être psychologique en fonction du niveau de scolarité, du statut d'emploi et du genre

	BB et X	BB et Y	BB et Z	X et Y	X et Z	Y et Z
Coefficients de régression non-standardisés						
Dépendance aux NTIC	-0,101	-1,065	0,928	-2,129*	0,023	1,220

Génération examinées⁵	-1,176	-2,204*	0,703	-0,971	1,755	1,831
Genre	0,900	1,552	0,794	0,620	-0,756	0,338
Niveau de scolarité	2,412*	2,714**	1,697	3,388**	2,641**	2,976**
Temps plein	1,249	0,447	0,314	0,984	-1,651	0,491
Temps partiel	-0,930	-0,275	0,263	-2,809**	-1,793	-1,483
Sans emploi	-0,225	-1,280	-0,268	-0,999	1,227	-1,367
Interaction	-0,930	0,642	-1,711	1,366	-1,2745	-1,744
R² chng	0,002	0,001	0,009	0,042	0,005	0,013
R²	0,094**	0,076**	0,087**	0,095**	0,147**	0,111**

** $p < 0,01$; * $p < 0,05$ N=580

Les résultats pertinents obtenus dans le **Tableau 28** permettant de répondre à la question de recherche sont les suivants. Premièrement, tous nos modèles sont significatifs et ils expliquent entre 8 et 11% de la variation du niveau de bien-être psychologique. Deuxièmement, au niveau de la modération, la génération n'influence pas le rapport entre la vulnérabilité à l'égard des NTIC et le niveau de bien-être psychologique. Aucune génération n'a un niveau de vulnérabilité face aux NTIC plus élevé que celui des autres générations qui aurait un impact positif ou négatif sur le niveau de bien-être psychologique des individus qui la composent. Troisièmement, le niveau de scolarité influence significativement, de façon positive, le niveau de bien-être psychologique, et ce, pour toutes les générations. Cette observation signifie que, plus une personne a un niveau élevé de scolarité, plus son niveau de bien-être psychologique est élevé. Quatrièmement, le fait d'occuper un emploi à temps partiel chez les individus appartenant aux générations X, Y et Z entraînerait une diminution de leur niveau de bien-être psychologique. Cinquièmement, le genre n'a aucun impact sur le niveau de bien-être psychologique.

⁵ Correspond à la comparaison des deux générations en titre

Tableau 27: Coefficients de régression non-standardisés pour expliquer l'impact de la vulnérabilité des générations face aux NTIC sur le bien-être psychologique en fonction du niveau de scolarité, du statut d'emploi et du genre

	BB et X	BB et Y	BB et Z	X et Y	X et Z	Y et Z
Coefficients de régression non-standardisés						
Vulnérabilité à l'égard des NTIC	-1,762	-1,212	0,102	0,268	1,000	0,341
Génération examinées⁶	-2,553**	-1,663	-0,046	0,877	1,748	1,172
Genre	1,042	1,4612	0,894	0,778	-0,216	0,488
Niveau de scolarité	2,796**	2,787**	1,973*	3,620**	3,135**	3,065**
Temps plein	0,701	-1,174	0,042	0,502	1,052	0,276
Temps partiel	-1,352	-0,647	-0,057	-3,190**	-2,137*	-1,761
Sans emploi	-0,401	-1,329	-0,423	-1,256	0,541	-1,685
Interaction	1,166	0,461	-1,007	-0,789	-1,542	-1,102
R² chng	0,003	0,001	0,003	0,001	0,008	0,005
R²	0,083**	0,083**	0,089**	0,082**	0,107**	0,114**

** $p < 0,01$; * $p < 0,05$ N=580

Contrairement aux liens établis dans les recherches antérieures, nos résultats ne montrent aucun lien entre le bien-être psychologique et le genre ou le secteur d'activité. Cependant, nos résultats ont montré que le fait d'occuper un emploi à temps partiel plutôt qu'un emploi à temps plein peut, dans certaines circonstances, diminuer le niveau de bien-être psychologique alors que ce lien n'avait été établi par aucune étude antérieure. Finalement,

⁶ Correspond à la comparaison des deux générations en titre

nos résultats montrent que plus un individu a un niveau de scolarité élevé, plus son niveau de bien-être psychologique est élevé ce qui confirme les résultats obtenus dans les études antérieures.

Chapitre 5 : La discussion

L'objectif de ce mémoire est de déterminer s'il existe un lien entre le rapport aux NTIC des individus et leur niveau de bien-être psychologique et si ce lien est modéré en fonction de la génération à laquelle appartiennent les individus. De plus, l'objectif est également d'évaluer si le genre et le type d'emploi influencent ce lien entre le rapport aux NTIC et le niveau de bien-être psychologique. L'étude de ces liens est intéressante afin d'enrichir les connaissances en relations industrielles. La révolution industrielle 4.0 impose aux entreprises d'intégrer les NTIC dans leur chaîne de valeur et, afin de réussir cette intégration, il est capital pour les entreprises d'améliorer leurs connaissances sur le rapport des travailleurs aux NTIC. De même, il est également impératif pour les entreprises de préserver le bien-être psychologique de leurs employés afin d'assurer leur employabilité, ainsi que leur rentabilité.

Le chapitre 5 est composé d'une discussion portant sur les résultats de notre recherche. La première section présente une discussion sur les résultats obtenus pour nos trois hypothèses. La deuxième section est composée d'une discussion portant sur les résultats en lien avec la question de recherche et la troisième section fait état de la contribution du mémoire aux connaissances théoriques et pratiques en relations industrielles et de ses limites.

5.1 La discussion portant sur les sous-questions de recherche

Dans cette sous-question, les réponses aux trois sous-questions de recherche sont discutées en fonction de la revue de la littérature.

Ce mémoire s'est attardé à déterminer s'il existe un lien entre le rapport aux NTIC des individus et leur niveau de bien-être psychologique, le tout modéré en fonction de la génération à laquelle appartiennent les individus. Le lien entre le rapport aux NTIC et le niveau de bien-être psychologique des individus des différentes générations devait être observé en contrôlant quatre variables soit : le genre, le statut d'emploi, le secteur d'activité

et le niveau de scolarité. Cependant, une variable a été retirée de notre analyse, soit le secteur d'activité puisque les individus étaient très dispersés entre les différents secteurs d'activité ce qui rendait difficile l'obtention de résultats fiables. Aussi, en analysant la matrice de corrélation, nous n'avons relevé aucun lien entre les différents secteurs d'activité et le niveau de bien-être psychologique.

Trois hypothèses ont été émises dans le cadre de cette étude. La première hypothèse portait sur le lien entre le rapport aux NTIC et le niveau de bien-être psychologique, la seconde, quant à elle, reposait sur le lien entre le rapport aux NTIC et la génération et la troisième portait sur le lien entre le niveau de bien-être psychologique et la génération.

5.1.1 La discussion portant sur la relation entre le rapport aux nouvelles technologies d'information et de communication et le bien-être psychologique

Notre première hypothèse était qu'un rapport négatif aux NTIC, caractérisé par un bas niveau d'optimisme face aux NTIC, un bas niveau de maîtrise des NTIC, un niveau élevé de dépendance aux NTIC, ainsi qu'un niveau élevé de vulnérabilité à l'égard des NTIC), diminue le niveau de bien-être psychologique. Par ailleurs, un rapport positif aux NTIC, caractérisé par un niveau élevé d'optimisme face aux NTIC, un niveau élevé de maîtrise des NTIC, un bas niveau de dépendance aux NTIC ainsi qu'un bas niveau de vulnérabilité à l'égard des NTIC), augmente le niveau de bien-être psychologique. Les résultats de notre recherche permettent de confirmer en partie cette hypothèse. En effet, ils confirment que le fait d'être dépendant et/ou vulnérable à l'égard des NTIC diminue le niveau de bien-être psychologique et que le fait d'être optimiste face aux NTIC augmente le niveau de bien-être psychologique. Cependant, aucun lien n'a été découvert entre le niveau de maîtrise des NTIC et le niveau de bien-être psychologique.

Un lien a été détecté entre la dépendance aux NTIC des individus et leur niveau de bien-être psychologique dans notre analyse bivariée. Plus le niveau de dépendance aux NTIC augmente, plus le niveau de bien-être psychologique diminue. Ces résultats confirment la littérature scientifique qui soutient que la dépendance aux NTIC diminue le niveau de bien-

être psychologique (Tarafdar et coll. 2007). En effet, les recherches ont démontré que le sentiment d'être constamment connecté aux NTIC, comme c'est le cas lors d'une dépendance aux NTIC, entraînerait une diminution du niveau de bien-être psychologique ce qui pourrait expliquer ce lien (Tarafdar et coll. 2007).

Les résultats de notre analyse bivariée montrent un lien entre la vulnérabilité des individus à l'égard des NTIC et leur niveau de bien-être psychologique. Plus un individu est vulnérable face aux NTIC, plus son niveau de bien-être psychologique diminue. Ceci confirme la littérature scientifique selon laquelle la vulnérabilité des individus à l'égard des NTIC influencerait négativement le bien-être psychologique, notamment en raison de la crainte de ces individus d'être exploités par d'autres maîtrisant davantage les NTIC que ceux-ci (Tarafdar et coll. 2007).

Un lien entre l'optimisme que les individus entretiennent face aux NTIC et leur niveau de bien-être psychologique a été détecté dans notre étude. En effet, selon notre analyse bivariée, plus les individus ont un rapport positif aux NTIC, plus leur niveau de bien-être psychologique est élevé. Ces résultats confirment également la revue de la littérature et peuvent s'expliquer par le fait que lorsqu'un individu considère l'utilisation des NTIC comme une opportunité, ceci entraîne une augmentation de son niveau de bien-être psychologique notamment, en diminuant le risque d'épuisement professionnel et de dépression (Berg-Beckhoff et coll. 2018).

Toutefois, dans notre analyse bivariée, aucun lien n'a été détecté entre le niveau de maîtrise des NTIC et le niveau de bien-être psychologique. Ces résultats sont surprenants puisqu'ils sont contraires à la littérature scientifique. Celle-ci tend plutôt à soutenir qu'un faible niveau de maîtrise des NTIC diminue le niveau de bien-être psychologique (Tarafdar et coll. 2007). En effet, selon le *Job-stress model* de Tarafdar et coll. (2007), un sentiment d'incompétence face à la complexité des NTIC ou encore un sentiment d'incertitude dans la compétence d'utilisation des NTIC seraient deux facteurs de stress qui diminueraient le niveau de bien-être psychologique des individus. Il serait très intéressant, dans une recherche future, de chercher à identifier la raison derrière cette absence de lien.

5.1.2 La discussion portant sur la relation entre les générations et le rapport aux NTIC

Les résultats de notre deuxième sous-question ne permettent pas de confirmer notre deuxième hypothèse selon laquelle les individus appartenant aux générations Z et Y ont les rapports les plus positifs avec les NTIC, c'est-à-dire un niveau élevé d'optimisme face aux NTIC, un niveau élevé de maîtrise des NTIC, un bas niveau de dépendance aux NTIC, ainsi qu'un bas niveau de vulnérabilité à l'égard des NTIC. Pour leur part, les individus appartenant à la génération des Baby-boomers auraient les rapports aux NTIC les plus négatifs, c'est-à-dire un bas niveau d'optimisme face aux NTIC, un bas niveau de maîtrise des NTIC, un niveau élevé de dépendance aux NTIC, ainsi qu'un niveau élevé de vulnérabilité à l'égard des NTIC.

Nous sommes surpris de constater que les résultats de notre analyse montrent que l'optimisme face aux NTIC ne varie pas en fonction de la génération à laquelle l'individu appartient puisque, selon la revue de la littérature, les Baby-boomers seraient plus sceptiques face aux NTIC et ne verraient pas l'utilité de celles-ci (Czaja et Sharit 2012; Berkowsky et coll. 2013; Winstead et coll. 2013). Nous attendions donc des résultats selon lesquels les Baby-boomers seraient moins optimistes face aux NTIC. Une explication possible à ces résultats pourrait être que, puisque notre questionnaire a été répondu en ligne, les individus qui y ont répondu, sans égard à la génération à laquelle ils appartiennent, sont des personnes optimistes par rapport aux NTIC. De plus, nos statistiques descriptives confirment cette explication puisque, selon celles-ci les répondants étaient en moyenne en accord avec l'énoncé suivant : *Les nouvelles technologies me rendent la vie plus facile.*

Une différence entre les générations dans leur maîtrise des NTIC a été détectée dans notre analyse bivariée. En effet, selon les résultats de notre analyse bivariée, les individus de la génération Z ont un niveau de maîtrise plus élevé que celui des Baby-Boomers et des X. Ces résultats confirment donc la revue de littérature effectuée précédemment. En effet, la génération Z est la seule génération pour qui l'utilisation des NTIC est innée puisqu'ils cohabitent avec celles-ci depuis leur naissance (Ollivier et Tanguy 2017). Les trois autres générations ont dû apprendre à utiliser les NTIC à un moment ou à un autre de leur vie ce

qui peut expliquer pourquoi ils ont un niveau de maîtrise inférieur aux Z (Ollivier et Tanguy 2017).

Dans notre analyse bivariée, un lien a été détecté entre la dépendance aux NTIC des individus et la génération à laquelle ils appartiennent. En effet, les individus appartenant aux générations Z et Y seraient plus dépendants aux NTIC que les Baby-boomers et les individus appartenant à la génération X. Nous confirmons donc la revue de littérature réalisée précédemment puisque, selon celle-ci, le niveau d'utilisation global des NTIC par les Baby-boomers et les individus appartenant à la génération X est plus faible que chez les individus appartenant aux générations Y et Z (Ollivier et Tanguy 2017). Par exemple, l'étude d'Ollivier et Tanguy (2017) montre que les individus appartenant aux générations Z et Y consacrent, en moyenne, deux fois plus de temps à leurs loisirs technologiques par jour en comparaison aux individus appartenant aux génération X et Baby-boomers.

Aucun lien n'a été détecté entre la vulnérabilité à l'égard des NTIC d'un individu et sa génération dans notre analyse bivariée. Ces résultats sont surprenants puisque, selon la revue de littérature, les Baby-boomers seraient plus sceptiques face à la technologie et auraient beaucoup de difficulté à apprendre comment les utiliser (Czaja et Sharit 2012; Berkowsky et coll. 2013; Winstead et coll. 2013). Nos résultats ne permettent pas de conclure que les Baby-boomers seraient plus vulnérables à l'égard des NTIC que les autres générations.

5.1.3 La discussion portant sur la relation entre les générations et le bien-être psychologique

Nos résultats nous permettent de confirmer en partie notre troisième hypothèse qui était la suivante : Plus une génération est âgée, plus les individus qui la composent ont un niveau de bien-être psychologique élevé, à l'inverse plus une génération est jeune et moins le niveau de bien-être psychologique des individus qui la composent est élevé.

Un lien a été détecté entre la génération et le niveau de bien-être psychologique dans notre étude. En effet, selon les résultats de notre analyse bivariée, les Baby-boomers auraient un niveau de bien-être psychologique supérieur aux individus des autres générations. Ces résultats confirment les écrits qui mentionnent que, plus les individus sont âgés, plus ils ont une santé mentale florissante (Bordeleau et coll. 2010). Ceci s'explique, notamment, par le fait qu'un âge plus élevé diminuerait les risques de développer de la détresse psychologique ou de l'épuisement professionnel (Vézina et coll. 2010; Hennington et coll. 2011; Dansereau et coll. 2017).

5.2 La discussion portant sur la question de recherche

Dans cette section, nous discutons les résultats obtenus permettant de répondre à notre question de recherche. Notre mémoire a cherché à analyser l'impact des rapports aux NTIC sur le niveau de bien-être psychologique des individus. Notre analyse tenait compte de la génération, du genre et du type d'emploi considérés comme des déterminants importants pour expliquer la relation entre le rapport avec les NTIC et le niveau de bien-être psychologique.

Selon nos résultats, seul le niveau de maîtrise des NTIC par les individus de la génération Z influencerait leur niveau bien-être psychologique. En effet, les membres de cette génération auraient un niveau de maîtrise des NTIC supérieur aux trois autres générations et ce niveau de maîtrise supérieur augmenterait leur niveau de bien-être psychologique. La génération explique environ 1 à 2 % de cette variation du bien-être psychologique. Cette relation confirme la littérature scientifique selon laquelle les individus de la génération Z ont un niveau de maîtrise des NTIC plus élevé que les autres générations (Ollivier et Tanguy 2017) et qu'un niveau de maîtrise des NTIC plus élevé chez un individu augmente son niveau de bien-être psychologique puisqu'il lui procure un sentiment de compétence face aux NTIC ce qui diminuerait son niveau de stress (Ratchford et Barnhart 2011).

Pour ce qui est de nos variables de contrôle, le niveau de scolarité et le statut d'emploi influenceraient le niveau de bien-être psychologique des individus. Plus un individu a un

niveau de scolarité élevé, plus son niveau de bien-être psychologique augmente ce qui confirme la littérature scientifique et peut s'expliquer par le fait qu'un niveau de scolarité élevé permet d'accéder à de meilleures conditions de travail, par exemple un meilleur emploi ou une meilleure rémunération qui sont également associés à un niveau plus élevé de bien-être psychologique (LaRue et Vézina 2007; Doré et Caron 2017). De plus, le fait d'occuper un emploi à temps partiel est associé à une diminution du niveau de bien-être psychologique chez les individus appartenant aux générations X, Y et Z. Lors de la revue de la littérature, nous n'avons recensé aucune étude faisant état de ce lien. La revue de la littérature soutenait que les individus occupant des emplois précaires avaient un niveau de bien-être psychologique inférieur aux individus occupant des emplois permanents (LaRue et Vézina 2007). Il serait intéressant, dans une étude ultérieure, de valider si les emplois à temps partiel sont davantage des emplois précaires que les emplois à temps plein. Si tel est le cas, nous aurions une explication à ce résultat.

D'après nos résultats, le genre et le secteur d'activité n'ont aucune influence sur le bien-être psychologique, contrairement à ce que la littérature scientifique soutient (Vézina et Gingras 1996; Marchand, Blanc et Durand 2015; Chabaud et coll. 2016). En effet, selon la littérature scientifique, les femmes auraient un niveau de bien-être psychologique inférieur à celui des hommes (Marchand, Blanc et Durand 2015; Chabaud et coll. 2016). Aussi, certains secteurs d'activité présenteraient un niveau de risques accru pour le bien-être psychologique, notamment les secteurs d'activité caractérisés par un faible niveau de latitude décisionnelle, peu de soutien social et une demande psychologique élevée (Vézina et Gingras 1996; Commission de la santé mentale du Canada 2020). Une explication au fait que le genre ne semble avoir aucun impact sur le niveau de bien-être psychologique pourrait être que, selon notre matrice de corrélation, il existe une différence entre les genres quant à leur niveau de scolarité. Il serait donc possible que le lien existant entre le genre et le niveau de bien-être psychologique disparaisse une fois la variable du niveau de scolarité intégrée au modèle. Au final, ce ne serait donc pas le genre qui influencerait le niveau de bien-être psychologique, mais plutôt le niveau de scolarité qui, lui, varie en fonction du genre. En ce qui concerne l'absence de relation entre le secteur d'activité et le niveau de bien-être psychologique, étant donné le nombre limité de répondants par secteur d'activité, des analyses plus poussées pour en tenir compte n'ont pas été possibles.

5.3 La contribution du mémoire aux connaissances théoriques et pratiques en relations industrielles et ses limites

Dans cette sous-question, les apports théoriques et pratiques aux connaissances en relations industrielles de notre mémoire sont présentés. Par la suite, les limites de notre étude sont expliquées.

5.3.1 La contribution aux connaissances théoriques en relations industrielles

Notre mémoire a permis d'ajouter de nouvelles connaissances aux relations industrielles. En effet, selon nos résultats, le niveau de maîtrise des NTIC par les individus de la génération Z influencerait leur niveau bien-être psychologique. En effet, les membres de la génération Z auraient un niveau de maîtrise des NTIC supérieur aux individus appartenant aux trois autres générations et ce niveau de maîtrise supérieur augmenterait leur niveau de bien-être psychologique. La génération explique environ 1 à 2 % de cette variation du niveau de bien-être psychologique. Il s'agit d'un apport aux connaissances théoriques très intéressant puisque personne n'avait encore entrepris d'étude sur le sujet, mais également puisque les connaissances actuelles portant sur la génération Z sont très limitées.

Nos résultats nous permettent également d'apporter d'autres nouvelles connaissances en relations industrielles. En effet, selon nos résultats, le fait d'occuper un emploi à temps partiel est associé à une diminution du niveau de bien-être psychologique chez les individus appartenant aux générations X, Y et Z. Lors de la revue de la littérature, nous n'avions recensé aucune étude faisant état de ce lien. Finalement, contrairement aux études antérieures, nous n'avons découvert aucun lien entre l'optimisme face aux NTIC et la génération à laquelle appartient l'individu. Également, toujours contrairement aux études antérieures, aucun lien n'a été observé entre le genre ou le secteur d'activité et le niveau de bien-être psychologique des individus.

Notre mémoire a permis d'approfondir les connaissances en relations industrielles sur le rapport aux NTIC des différentes générations, ainsi que sur la relation entre la génération et le niveau de bien-être psychologique. Il est vrai que les praticiens, dans un contexte de diversité de la main d'œuvre, devraient éviter de catégoriser les individus en fonction de leurs caractéristiques (genre, âge, ethnie, etc.). Notre recherche, par ailleurs, montre la pertinence de considérer les générations auxquelles appartiennent les participants quand vient le temps d'étudier leurs rapports aux NTIC ou encore sur leur bien-être psychologique. En effet, même s'il ne faut pas tomber dans les pièges des stéréotypes ou encore de l'âgisme, le rapport des individus aux NTIC semble être influencé par la génération à laquelle ils appartiennent ce qui peut s'expliquer par le fait que chaque génération a appris à utiliser les NTIC à des âges différents et à des intensités différentes (Morley et coll. 2012). De ce fait, chaque génération aurait développé des habitudes d'utilisation qui diffèrent les unes des autres (Ollivier et Tanguy 2017). Cependant, une question se pose et ouvre la porte à une future étude qui, selon nous, pourrait être porteuse. Si les individus appartenant aux générations qui suivront la génération Z apprendront tous à utiliser les NTIC dès leur naissance tout comme la génération Z, est-ce que les futures différences générationnelles quant au rapport aux technologies subsisteraient-elles?

Notons également que les coefficients de détermination de nos modèles, bâtis afin de répondre à la question principale de recherche, permettent d'expliquer 7 à 15 % de la variation du bien-être psychologique. Considérant que le bien-être psychologique d'un individu est déterminé par une multitude de facteurs, le fait d'avoir identifié que nos variables influençaient un tel pourcentage de la variation du bien-être psychologique des répondants est en soi très révélateur. De même, le fait d'avoir identifié que la maîtrise des NTIC influence entre 1 et 2 % de la variation du bien-être psychologique des répondants montre l'importance de l'effet de l'utilisation des technologies sur le bien-être psychologique.

Finalement, dans le contexte actuel de pandémie, notre étude permet de raffiner notre compréhension de l'utilisation des NTIC dans les milieux de travail. En effet, les NTIC ont permis aux entreprises à travers le monde de poursuivre leur production de biens ou de services alors que les contacts entre les individus devaient être limités ou nuls. Plusieurs

études portant sur l'utilisation des NTIC au travail dans un contexte de pandémie voient présentement le jour. Notre mémoire est un outil qui peut apporter un éclairage afin d'améliorer les connaissances sur le sujet. Prenons l'exemple de l'étude actuellement en cours « Crise COVID-19 et TÉLÉTRAVAIL: un remède universel ou une solution ponctuelle? » (Saba et al.; 2020). Les premiers résultats montrent que plus les personnes sont âgées, plus elles se disent productives en télétravail. Notre étude permet d'offrir une interprétation à ces résultats. En effet, selon notre étude, les personnes plus âgées affichent en général un niveau de bien-être psychologique supérieur aux individus plus jeunes ce qui peut expliquer une plus grande productivité dans leur travail. Cette étude a également révélé que les plus jeunes individus ont trouvé ou créé plus de solutions technologiques que leurs aînés afin de résoudre des problèmes liés à leur travail. Encore une fois, notre mémoire permet d'expliquer en partie ces résultats puisque nous avons montré que les individus appartenant aux plus jeunes générations ont une meilleure maîtrise des NTIC. Cette différence dans le niveau de maîtrise des NTIC entre les générations pourrait donc expliquer le fait que les individus les plus jeunes sont ceux ayant fait preuve du plus grand sens de l'initiative dans leur utilisation des NTIC.

Finalement, notre étude apporte des connaissances sur les rapports des générations aux NTIC et l'influence de ce rapport sur leur niveau de bien-être psychologique avant la pandémie. Ces données seront utiles et pourront être comparées, dans des études futures, avec des données recueillies pendant la pandémie et après celle-ci.

5.3.2 La contribution aux connaissances pratiques en relations industrielles

Considérant que nos résultats ont démontré que le niveau de maîtrise des NTIC des individus appartenant à la génération Z influence leur niveau de bien-être psychologique, il serait pertinent que les entreprises investissent pour augmenter le niveau de maîtrise des NTIC des individus appartenant à la génération Z. De plus, il pourrait être intéressant de jumeler les individus de la génération Z aux individus des autres générations afin de favoriser un transfert de connaissances au niveau des NTIC.

Nos résultats ont aussi démontré que les individus appartenant aux générations Z et les Y étaient plus dépendants aux NTIC que les individus appartenant aux autres générations. Notre étude a également permis de détecter un lien entre une augmentation de la dépendance aux NTIC et une diminution du niveau de bien-être psychologique. Il serait donc judicieux que les employeurs sensibilisent leurs employés, particulièrement ceux issus de la génération Z et de la génération Y, à la dépendance aux NTIC. Les employeurs devraient également mettre en place des outils afin de favoriser une utilisation saine des NTIC et des ressources afin d'aider les travailleurs à sortir de leur dépendance. Des employés dont le niveau de bien-être psychologique est faible sont plus à risque de développer plusieurs comportements néfastes pour l'organisation (absentéisme, problèmes de comportement, etc.).

5.3.3 Les limites

Notre recherche contient quelques limites. Tout d'abord, notre échantillon d'individus de la génération Z était petit. En effet, sur les 982 personnes qui ont répondu à la question portant sur l'année de naissance, 57 étaient des individus appartenant à la Z (5,8% de notre échantillon).

Finalement, comme nos résultats étaient très divisés entre les secteurs d'activité, et donc que nous avons très peu d'individus dans chaque secteur d'activité, il se peut que les résultats que nous avons obtenus par rapport à cette variable ne soient pas très fiables.

Conclusion

En conclusion, ce mémoire a permis d'étudier l'impact du rapport aux NTIC des générations sur leur niveau de bien-être psychologique. Bien que cette étude fût très ambitieuse puisqu'elle portait sur un sujet qui n'avait jamais été étudié, elle devient extrêmement pertinente dans le contexte actuel de pandémie. En effet, la pandémie a contraint les entreprises à effectuer un virage technologique vers les NTIC sans précédent. Considérant le fait que ce virage perdurera fort probablement dans le temps, en raison de la durée anticipée de la pandémie, mais également du fait qu'une partie considérable des travailleurs souhaiterait poursuivre le télétravail une fois la pandémie terminée, ce mémoire saura assurément outiller les employeurs dans cette nouvelle réalité afin de s'assurer que le bien-être des travailleurs ne soit pas sacrifié dans cette évolution du marché du travail.

Cette étude a permis de découvrir un lien entre le rapport aux NTIC des individus et leur niveau de bien-être psychologique. En effet, il existe un lien entre le niveau d'optimisme, de dépendance et de vulnérabilité aux NTIC et le niveau de bien-être psychologique des personnes. Plus un individu a un niveau élevé d'optimisme face aux NTIC, plus son niveau de bien-être psychologique est élevé et, à l'inverse, plus un individu a un niveau de dépendance aux NTIC ou de vulnérabilité à l'égard des NTIC élevé, plus faible est son niveau de bien-être psychologique.

De plus, un lien a également été découvert entre la génération à laquelle appartiennent les individus et certaines dimensions du rapport aux NTIC. Les membres de la génération Z ont un niveau de maîtrise des NTIC plus élevé que celui des membres des générations Baby-Boomers et X. Aussi, les individus appartenant aux générations Y et Z auraient un niveau de dépendance aux NTIC plus élevé que celui des autres générations.

Un lien a également été détecté entre la génération à laquelle appartient un individu et son niveau de bien-être psychologique. En effet, les Baby-boomers auraient un niveau de bien-être psychologique supérieur aux trois autres générations.

Aussi, les individus appartenant à la génération Z auraient un niveau de maîtrise NTIC plus élevé que les autres générations et ce niveau de maîtrise des NTIC supérieur aux autres générations augmente leur niveau de bien-être psychologique.

Enfin, nos résultats ont montré que, plus un individu a un niveau de scolarité élevé, plus son niveau de bien-être psychologique est élevé. Aussi, le fait d'occuper un emploi à temps partiel est associé à une diminution du niveau de bien-être chez les membres des générations X, Y et les Z.

Tableau 28 : Matrice de corrélation des variables utilisées

	Bien-être psychologique	Optimisme face aux NTIC	Maîtrise des NTIC	Dépendance aux NTIC	Vulnérabilité à l'égard des NTIC	Génération	Genre	Niveau de scolarité	Emploi Vs Sans emploi	Temps plein Vs Temps partiel
Bien-être psychologique	1	0,116*	0,069	0,169*	-0,087*	-0,184*	0,000	0,145*	-0,041	0,083
Optimisme face aux NTIC	0,116**	1	0,476*	0,076*	0,010	0,044	-0,034	0,031	0,031	0,023
Maîtrise des NTIC	0,069	0,476*	1	0,126*	-0,032	0,125*	-0,097*	-0,039	0,061	0,002
Dépendance aux NTIC	0,169**	0,076*	0,126*	1	0,197*	0,243*	0,029	-0,110*	0,079*	0,067
Vulnérabilité à l'égard des NTIC	-0,087*	0,010	-0,032	0,197*	1	-0,048	-0,043	-0,009	-0,059	0,075
Génération	-0,184**	0,044	0,125*	0,243*	-0,048	1	0,070*	-0,001	0,344*	-0,009
Genre	0,000	-0,034	-0,097*	0,029	-0,043	0,070*	1	-0,091*	0,054	-0,012
Niveau de scolarité	0,145**	0,031	-0,039	0,110*	-0,009	-0,001	-0,091*	1	0,075*	0,098*
Emploi Vs Sans emploi	-0,041	0,031	0,061	0,079*	-0,059	0,344*	0,054	0,075*	1	.c
Temps plein Vs Temps partiel	0,083	0,023	0,002	0,067	0,075	-0,009	-0,012	0,098*	.c	1

** $p < 0,01$; * $p < 0,05$.c Calcule impossible car au moins une des variables est constante

Tableau 29: Matrice de corrélation de l'ensemble des variables

	Bien-être Psychologique	Optimisme face aux NTIC	Maîtrise des NTIC	Dépendance aux NTIC	Vulnérabilité à l'égard des NTIC	Génération	Genre	Niveau de scolarité
Bien-être psychologique	1	0,116**	0,069	-0,169**	-0,087*	-0,184**	0,000	0,145**
Optimisme face aux NTIC	0,116**	1	0,476**	0,076*	0,010	0,044	-0,034	0,031
Maîtrise des NTIC	0,069	0,476**	1	0,126**	-0,032	0,125**	-0,097**	-0,039
Dépendance aux NTIC	-0,169**	0,076*	0,126**	1	0,197**	0,243**	0,029	-0,110**
Vulnérabilité à l'égard des NTIC	-0,087*	0,010	-0,032	0,197**	1	-0,048	-0,043	-0,009
Génération	-0,184**	0,044	0,125**	0,243**	-0,048	1	0,070*	-0,001
Genre	0,000	-0,034	-0,097**	0,029	-0,043	0,070*	1	-0,091**
Niveau de scolarité	0,145**	0,031	-0,039	-0,110**	-0,009	-0,001	-0,091**	1
Banque/finance/assurance	0,025	0,036	0,019	0,039	0,093**	0,020	-0,006	0,042
Immobilier	-0,038	-0,036	-0,061	-0,023	-0,071*	0,031	-0,034	0,014
Informatique/base de données	0,027	0,096**	0,112**	0,003	0,049	-0,007	-0,093**	0,051
Communication/information	0,000	0,001	-0,010	-0,062	0,003	0,071*	0,032	0,074*
Construction	-0,032	-0,024	-0,017	-0,030	-0,038	0,016	-0,069*	-0,049
Éducation	0,044	-0,054	-0,031	-0,045	-0,057	-0,048	0,119**	0,111**
Secteur public	0,013	0,024	0,005	-0,022	-0,038	-0,011	0,016	-0,005
Société d'état	-0,011	0,069	0,024	0,018	-0,030	0,033	-0,022	-0,005
Médical/Hospitalier	-0,011	0,019	0,022	0,034	-0,008	0,065	0,081*	0,013
Services sociaux	0,037	-0,041	-0,024	0,046	0,061	0,067*	0,038	0,139**
Services juridiques	-0,059	-0,003	-0,055	0,037	-0,039	0,033	0,008	0,034
Transport/Entreposage	0,005	-0,057	0,020	0,024	-0,041	-0,015	-0,118**	-0,057
Tourisme/Hôtel/Restauration	0,000	0,029	-0,002	0,044	-0,040	0,099**	0,057	-0,084*
Pharmaceutique	-0,005	0,037	0,049	-0,032	-0,005	0,027	0,024	-0,020
Culture/Loisir	0,036	0,013	-0,065	0,001	0,005	0,031	0,029	0,002
Marketing/Vente	-0,027	0,032	0,047	0,023	-0,007	0,068*	-0,065*	0,055
Média/Publicité/Internet	0,031	0,000	0,036	-0,011	0,023	-0,005	-0,014	0,015
Commerce de détail/Grossiste	-0,056	-0,023	-0,038	0,021	-0,016	-0,061	-0,050	-0,073*
Forestierie/Pêche/Mines/Extraction de pétrole	-0,037	0,005	-0,070	0,053	-0,023	-0,002	-0,010	0,016
Fabrication	0,011	0,039	0,057	-0,035	0,032	-0,022	-0,054	-0,039
Autre	-0,067	-0,044	0,001	0,040	0,054	0,040	0,002	-0,067*
Je ne travaille pas	0,038	-0,040	-0,034	-0,068	0,015	-0,224**	-0,055	-0,117**
Temps plein	-0,006	0,042	0,040	0,143**	-0,030	0,259**	0,027	0,061
Temps partiel	-0,076*	-0,006	0,012	-0,011	-0,077*	0,101**	0,021	-0,067*
Contractuel	0,003	-0,005	0,008	-0,020	-0,004	0,098**	0,066*	0,070*
Travailleur autonome	0,001	0,000	0,017	-0,072*	0,000	-0,070*	-0,040	0,067*
En stage	-0,034	0,023	0,003	0,072*	0,047	0,056	-0,014	-0,025
Bénévolat	0,057	-0,034	-0,026	-0,078*	0,061	-0,139**	0,007	-0,041
Sans emploi	0,041	-0,031	-0,061	-0,079*	0,059	-0,344**	-0,054	-0,075*

** $p < 0,01$; * $p < 0,05$ *

	Banque/ finance/ assurance	Immobilier	Informatique/ base de données	Communication /information	Construction	Éducation	Secteur public	Société d'état
Bien-être psychologique	0,025	-0,038	0,027	0,000	-0,032	0,044	0,013	-0,011
Optimisme face aux NTIC	0,036	-0,036	0,096**	0,001	-0,024	-0,054	0,024	0,069
Maîtrise des NTIC	0,019	-0,061	0,112**	-0,010	-0,017	-0,031	0,005	0,024
Dépendance aux NTIC	0,039	-0,023	0,003	-0,062	-0,030	-0,045	-0,022	0,018
Vulnérabilité à l'égard des NTIC	0,093**	-0,071*	0,049	0,003	-0,038	-0,057	-0,038	-0,030
Génération	0,020	0,031	-0,007	0,071*	0,016	-0,048	-0,011	0,033
Genre	-0,006	-0,034	-0,093**	0,032	-0,069*	0,119**	0,016	-0,022
Niveau de scolarité	0,042	0,014	0,051	0,074*	-0,049	0,111**	-0,005	-0,005
Banque/finance/assurance	1	-0,026	-0,046	-0,045	-0,031	-0,091**	-0,096**	-0,032
Immobilier	-0,026	1	-0,019	-0,018	-0,013	-0,037	-0,040	-0,013
Informatique/base de données	-0,046	-0,019	1	-0,032	-0,022	-0,064*	-0,068*	-0,023
Communication/information	-0,045	-0,018	-0,032	1	-0,022	-0,063	-0,067*	-0,023
Construction	-0,031	-0,013	-0,022	-0,022	1	-0,044	-0,047	-0,016
Éducation	-0,091**	-0,037	-0,064*	-0,063	-0,044	1	-0,136**	-0,046
Secteur public	-0,096**	-0,040	-0,068*	-0,067*	-0,047	-0,136**	1	-0,049
Société d'état	-0,032	-0,013	-0,023	-0,023	-0,016	-0,046	-0,049	1
Médical/Hospitalier	-0,079*	-0,033	-0,056	-0,055	-0,039	-0,113**	-0,119**	-0,040
Services sociaux	-0,046	-0,019	-0,033	-0,032	-0,023	-0,066*	-0,069*	-0,023
Services juridiques	-0,025	-0,010	-0,018	-0,017	-0,012	-0,036	-0,038	-0,013
Transport/Entreposage	-0,028	-0,011	-0,020	-0,019	-0,014	-0,039	-0,042	-0,014
Tourisme/Hôtel/Restauration	-0,048	-0,020	-0,034	-0,033	-0,023	-0,068*	-0,072*	-0,024
Pharmaceutique	-0,029	-0,012	-0,021	-0,020	-0,014	-0,041	-0,043	-0,015
Culture/Loisir	-0,044	-0,018	-0,031	-0,031	-0,021	-0,062	-0,066*	-0,022
Marketing/Vente	-0,054	-0,022	-0,039	-0,038	-0,027	-0,077*	-0,082*	-0,028
Média/Publicité/Internet	-0,030	-0,012	-0,021	-0,021	-0,015	-0,043	-0,045	-0,015
Commerce de détail/Grossiste	-0,055	-0,023	-0,039	-0,038	-0,027	-0,078*	-0,083*	-0,028
Forestierie/Pêche/Mines/Extraction de pétrole	-0,014	-0,006	-0,010	-0,010	-0,007	-0,020	-0,022	-0,007
Fabrication	-0,039	-0,016	-0,028	-0,027	-0,019	-0,056	-0,059	-0,020
Autre	-0,091**	-0,037	-0,064*	-0,063	-0,044	-0,129**	-0,136**	-0,046

Je ne travaille pas	-0,099**	-0,041	-0,070*	-0,069*	-0,048	-0,140**	-0,148**	-0,050
Temps plein	0,083*	0,000	0,019	-0,024	0,054	0,042	0,154**	0,060
Temps partiel	-0,064	0,027	-0,008	0,014	-0,045	0,016	-0,007	-0,020
Contractuel	-0,004	-0,021	-0,004	-0,003	-0,025	0,156**	-0,009	0,063
Travailleur autonome	-0,046	0,079*	0,054	0,079*	-0,007	-0,039	-0,117**	-0,040
En stage	-0,020	-0,008	-0,014	0,064*	-0,010	0,013	-0,031	-0,010
Bénévolat	0,058	-0,022	-0,038	-0,037	0,017	-0,026	-0,033	-0,027
Sans emploi	-0,041	-0,054	-0,031	-0,029	-0,020	-0,101**	-0,076*	-0,045

** $p < 0,01$; * $p < 0,05$ *

	Médical /Hospitalier	Services sociaux	Services juridiques	Transport/Entreposage	Tourisme/Hôtel/Restauration	Pharmaceutique	Culture/Loisir	Marketing/Vente
Bien-être psychologique	-0,011	0,037	-0,059	0,005	0,000	-0,005	0,036	-0,027
Optimisme face aux NTIC	0,019	-0,041	-0,003	-0,057	0,029	0,037	0,013	0,032
Maîtrise des NTIC	0,022	-0,024	-0,055	0,020	-0,002	0,049	-0,065	0,047
Dépendance aux NTIC	0,034	0,046	0,037	0,024	0,044	-0,032	0,001	0,023
Vulnérabilité à l'égard des NTIC	-0,008	0,061	-0,039	-0,041	-0,040	-0,005	0,005	-0,007
Génération	0,065	0,067*	0,033	-0,015	0,099**	0,027	0,031	0,068*
Genre	0,081*	0,038	0,008	-0,118**	0,057	0,024	0,029	-0,065*
Niveau de scolarité	0,013	0,139**	0,034	-0,057	-0,084*	-0,020	0,002	0,055
Banque/finance/assurance	-0,079*	-0,046	-0,025	-0,028	-0,048	-0,029	-0,044	-0,054
Immobilier	-0,033	-0,019	-0,010	-0,011	-0,020	-0,012	-0,018	-0,022
Informatique/base de données	-0,056	-0,033	-0,018	-0,020	-0,034	-0,021	-0,031	-0,039
Communication/information	-0,055	-0,032	-0,017	-0,019	-0,033	-0,020	-0,031	-0,038
Construction	-0,039	-0,023	-0,012	-0,014	-0,023	-0,014	-0,021	-0,027
Éducation	-0,113**	-0,066*	-0,036	-0,039	-0,068*	-0,041	-0,062	-0,077*
Secteur public	-0,119**	-0,069*	-0,038	-0,042	-0,072*	-0,043	-0,066*	-0,082*
Société d'état	-0,040	-0,023	-0,013	-0,014	-0,024	-0,015	-0,022	-0,028
Médical/Hospitalier	1	-0,057	-0,031	-0,034	-0,059	-0,036	-0,054	-0,067*
Services sociaux	-0,057	1	-0,018	-0,020	-0,035	-0,021	-0,032	-0,039
Services juridiques	-0,031	-0,018	1	-0,011	-0,019	-0,011	-0,017	-0,021
Transport/Entreposage	-0,034	-0,020	-0,011	1	-0,021	-0,013	-0,019	-0,024
Tourisme/Hôtel/Restauration	-0,059	-0,035	-0,019	-0,021	1	-0,022	-0,033	-0,041
Pharmaceutique	-0,036	-0,021	-0,011	-0,013	-0,022	1	-0,020	-0,025
Culture/Loisir	-0,054	-0,032	-0,017	-0,019	-0,033	-0,020	1	-0,037
Marketing/Vente	-0,067*	-0,039	-0,021	-0,024	-0,041	-0,025	-0,037	1

Média/Publicité/Internet	-0,037	-0,022	-0,012	-0,013	-0,023	-0,014	-0,021	-0,026
Commerce de détail/Grossiste	-0,068*	-0,040	-0,022	-0,024	-0,041	-0,025	-0,038	-0,047
Forestierie/Pêche/Mines/Extraction de pétrole	-0,018	-0,010	-0,006	-0,006	-0,011	-0,007	-0,010	-0,012
Fabrication	-0,049	-0,028	-0,015	-0,017	-0,029	-0,018	-0,027	-0,034
Autre	-0,113**	-0,066*	-0,036	-0,039	-0,068*	-0,041	-0,062	-0,077*
Je ne travaille pas	-0,122**	-0,071*	-0,039	-0,043	-0,074*	-0,045	-0,067*	-0,084*
Temps plein	0,050	0,037	-0,011	0,030	0,072*	,0058	-0,083*	0,006
Temps partiel	0,038	-0,029	-0,002	-0,009	0,004	-0,012	0,056	0,036
Contractuel	0,015	0,058	-0,020	-0,022	-0,007	-0,023	0,065*	-0,016
Travailleur autonome	-0,017	-0,035	-0,031	-0,034	0,004	-0,035	0,128**	0,045
En stage	-0,025	-0,015	0,266**	-0,009	-0,015	-0,009	-0,014	-0,017
Bénévolat	-0,029	0,021	-0,021	-0,023	-0,040	0,023	0,058	-0,020
Sans emploi	-0,068*	-0,034	0,003	0,017	-0,068*	-0,035	-0,089**	-0,046

** $p < 0,01$; * $p < 0,05$ *

	Média/Publicité/Internet	Commerce de détail/Grossiste	Forestierie/Pêche/Mines/Extraction de pétrole	Fabrication	Autre	Je ne travaille pas
Bien-être psychologique	0,031	-0,056	-0,037	0,011	-0,067	0,038
Optimisme face aux NTIC	0,000	-0,023	0,005	0,039	-0,044	-0,040
Maîtrise des NTIC	0,036	-0,038	-0,070	0,057	0,001	-0,034
Dépendance aux NTIC	-0,011	0,021	0,053	-0,035	0,040	-0,068
Vulnérabilité à l'égard des NTIC	0,023	-0,016	-0,023	0,032	0,054	0,015
Génération	-0,005	-0,061	-0,002	-0,022	0,040	-0,224**
Genre	-0,014	-0,050	-0,010	-0,054	0,002	-0,055
Niveau de scolarité	0,015	-0,073*	0,016	-0,039	-0,067*	-0,117**
Banque/finance/assurance	-0,030	-0,055	-0,014	-0,039	-0,091**	-0,099**
Immobilier	-0,012	-0,023	-0,006	-0,016	-0,037	-0,041
Informatique/base de données	-0,021	-0,039	-0,010	-0,028	-0,064*	-0,070*
Communication/information	-0,021	-0,038	-0,010	-0,027	-0,063	-0,069*
Construction	-0,015	-0,027	-0,007	-0,019	-0,044	-0,048
Éducation	-0,043	-0,078*	-0,020	-0,056	-0,129**	-0,140**
Secteur public	-0,045	-0,083*	-0,022	-0,059	-0,136**	-0,148**
Société d'état	-0,015	-0,028	-0,007	-0,020	-0,046	-0,050
Médical/Hospitalier	-0,037	-0,068*	-0,018	-0,049	-0,113**	-0,122**

Services sociaux	-0,022	-0,040	-0,010	-0,028	-0,066*	-0,071*
Services juridiques	-0,012	-0,022	-0,006	-0,015	-0,036	-0,039
Transport/Entrée/Épousage	-0,013	-0,024	-0,006	-0,017	-0,039	-0,043
Tourisme/Hôtel/Restauration	-0,023	-0,041	-0,011	-0,029	-0,068*	-0,074*
Pharmaceutique	-0,014	-0,025	-0,007	-0,018	-0,041	-0,045
Culture/Loisir	-0,021	-0,038	-0,010	-0,027	-0,062	-0,067*
Marketing/Vente	-0,026	-0,047	-0,012	-0,034	-0,077*	-0,084*
Média/Publicité/Internet	1	-0,026	-0,007	-0,019	-0,043	-0,046
Commerce de détail/Grossiste	-0,026	1	-0,012	-0,034	-0,078*	-0,085**
Forestier/Pêche/Mines/Extraction de pétrole	-0,007	-0,012	1	-0,009	-0,020	-0,022
Fabrication	-0,019	-0,034	-0,009	1	-0,056	-0,061
Autre	-0,043	-0,078*	-0,020	-0,056	1	-0,140**
Je ne travaille pas	-0,046	-0,085**	-0,022	-0,061	-0,140**	1
Temps plein	-0,027	0,032	-0,019	0,057	-0,026	-0,387**
Temps partiel	0,013	0,082*	-0,021	0,009	0,058	-0,122**
Contractuel	-0,024	-0,044	-0,011	-0,031	-0,055	-0,078*
Travailleur autonome	0,126**	0,006	-0,018	-0,023	0,153**	-0,098**
En stage	-0,010	0,047	-0,005	-0,013	0,013	-0,031
Bénévolat	-0,025	-0,046	-0,012	0,002	-0,043	0,169**
Sans emploi	-0,039	-0,074*	0,064	-0,045	-0,076*	0,600**

** $p < 0,01$; * $p < 0,05$ *

	Temps plein	Temps partiel	Contractuel	Travailleur autonome	En stage	Bénévolat	Sans emploi
Bien-être psychologique	-0,006	-0,076*	0,003	0,001	-0,034	0,057	0,041
Optimisme face aux NTIC	0,042	-0,006	-0,005	0,000	0,023	-0,034	-0,031
Maîtrise des NTIC	0,040	0,012	0,008	0,017	0,003	-0,026	-0,061
Dépendance aux NTIC	0,143**	-0,011	-0,020	-0,072*	0,072*	-0,078*	-0,079*
Vulnérabilité à l'égard des NTIC	-0,030	-0,077*	-0,004	0,000	0,047	0,061	0,059
Génération	0,259**	0,101**	0,098**	-0,070*	0,056	-0,139**	-0,344**
Genre	0,027	0,021	0,066*	-0,040	-0,014	0,007	-0,054
Niveau de scolarité	0,061	-0,067*	0,070*	0,067*	-0,025	-0,041	-0,075*
Banque/finance/assurance	0,083*	-0,064	-0,004	-0,046	-0,020	0,058	-0,041

Immobilier	0,000	0,027	-0,021	0,079*	-0,008	-0,022	-0,054
Informatique/ba se de données	0,019	-0,008	-0,004	0,054	-0,014	-0,038	-0,031
Communication /information	-0,024	0,014	-0,003	0,079*	0,064*	-0,037	-0,029
Construction	0,054	-0,045	-0,025	-0,007	-0,010	0,017	-0,020
Éducation	0,042	0,016	0,156**	-0,039	0,013	-0,026	-0,101**
Secteur public	0,154**	-0,007	-0,009	-0,117**	-0,031	-0,033	-0,076*
Société d'état	0,060	-0,020	0,063	-0,040	-0,010	-0,027	-0,045
Médical/Hospita lier	0,050	0,038	0,015	-0,017	-0,025	-0,029	-0,068*
Services sociaux	0,037	-0,029	0,058	-0,035	-0,015	0,021	-0,034
Services juridiques	-0,011	-0,002	-0,020	-0,031	0,266**	-0,021	0,003
Transport/Entr eposage	0,030	-0,009	-0,022	-0,034	-0,009	-0,023	0,017
Tourisme/Hôtel/ Restauration	0,072*	0,004	-0,007	0,004	-0,015	-0,040	-0,068*
Pharmaceutique	0,058	-0,012	-0,023	-0,035	-0,009	0,023	-0,035
Culture/Loisir	-0,083*	0,056	0,065*	0,128**	-0,014	0,058	-0,089**
Marketing/Vent e	0,006	0,036	-0,016	0,045	-0,017	-0,020	-0,046
Média/Publicité/ Internet	-0,027	0,013	-0,024	0,126**	-0,010	-0,025	-0,039
Commerce de détail/Grossiste	0,032	0,082*	-0,044	0,006	0,047	-0,046	-0,074*
Forestierie/Pêch e/Mines/Extract ion de pétrole	-0,019	-0,021	-0,011	-0,018	-0,005	-0,012	0,064
Fabrication	0,057	0,009	-0,031	-0,023	-0,013	0,002	-0,045
Autre	-0,026	0,058	-0,055	0,153**	0,013	-0,043	-0,076*
Je ne travaille pas	-0,387**	-0,122**	-0,078*	-0,098**	-0,031	0,169**	0,600**
Temps plein	1	-0,359**	-0,195**	-0,304**	-0,078*	-0,209**	-0,515**
Temps partiel	-0,359**	1	-0,073*	-0,113**	-0,029	-0,078*	-0,192**
Contractuel	-0,195**	-0,073*	1	-0,062	-0,016	-0,042	-0,104**
Travailleur autonome	-0,304**	-0,113**	-0,062	1	-0,025	-0,066*	-0,163**
En stage	-0,078*	-0,029	-0,016	-0,025	1	-0,017	-0,042
Bénévolat	-0,209**	-0,078*	-0,042	-0,066*	-0,017	1	-0,112**
Sans emploi	-0,515**	-0,192**	-0,104**	-0,163**	-0,042	-0,112**	1

** $p < 0,01$; * $p < 0,05$ *

Bibliographie

Alloprof. 2020. « Le coefficient de corrélation linéaire ». Consulté le 4 juin 2020. <http://www.alloprof.qc.ca/BV/pages/m1377.aspx#:~:text=%E2%80%8BLe%20coefficient%20de%20corr%C3%A9lation,ou%20utiliser%20une%20formule%20math%C3%A9m>atique.

Benson, John et Michelle Brown. 2001. « Generation at work: are there differences and do they matter? » *The International Journal of Human Resource Management* 22, no. 9: 1843-1865

Berg-Beckhoff, et coll. 2018. « Use of information communication technology and stress, burnout, and mental health in older, middle-aged, and younger workers – results from a systematic review » *International Journal of Occupational and Environmental Health* 23, no. 2: 160-171

Berkowsky, Ronald W. et coll. 2013. « Attitudes towards and limitations to ICT use in assisted and independent living communities: Findings from a specially designed technological intervention » *Educational Gerontology* 39, no.11: 797–811

Bernier, Marianne. 2013. « L'accès à Internet des entreprises d'un employé et plus au Québec ». Consulté le 10 juillet 2019. <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/science-technologie-innovation/bulletins/sti-bref-201306-2.pdf>

Blaschke, Christina M., et coll. 2009. « Ageing and Technology: A Review of the Research Literature » *The British Journal of Social Work* 39, no. 4: 641-656

Blouin, Sylvie et coll. 2018. « Statistiques annuelles 2017 CNESST ». Consulté le 19 juillet 2019. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-1046web.pdf>

Bordeleau, Monique, et coll. 2010. *Santé mentale et bien-être des adultes québécois : un aperçu à partir de quelques indicateurs-clés. Enquête sur la santé dans les collectivités*

canadiennes (cycle 1.2), Portrait chiffré, Québec: Institut de la statistique du Québec, 44 p.

Bourcier, Lise, et coll. 2004. « Avis Vieillesse et santé fragile un choc pour la famille? » Consulté le 12 juillet 2019. https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/cfe_avis_vieillesse_sante_fragile.pdf

Brangier, Éric, et coll. 2009. « Approche symbiotique de la relation humain-technologie : Perspective pour l'ergonome informatique » *Presses Universitaires de France* 72, no. 4 : 333-353

Brangier, Éric et Sonia Hammes. 2007. « Comment mesurer la relation humain-technologies-organisation? » *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* 9, no. 2: 1-16

Bureau of Labor Statistics. 2005. « Computer and internet use at work in 2003 » Consulté le 3 mars 2019. <https://www.bls.gov/news.release/pdf/ciuaw.pdf>

Carayon, Pascale. 2007. « Healthy and efficient work with computers and information and communication technology – are their limits? » *Journal of Work, Environment and Health* 33, no. 3: 10-16

Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations. 2018. « Répartition de la population active selon le secteur d'activité et le groupe d'âge, Québec, 2017 » Consulté le 19 février 2019. <https://qe.cirano.qc.ca/theme/marche-travail/population-active/tableau-repartition-population-active-selon-secteur-dactivite-groupe-dage-quebec-2017>

Chabaud et collad. 2016. « Facteurs de risque sociodémographiques et troubles mentaux : modèle global et spécificités locales, d'après les résultats de l'enquête « santé mentale en population générale » dans 18 sites internationaux » *L'encéphale* 43, no. 6 : 540-557

Cheek, Penny et coll. 2005. « Aging well with smart technology, *Nursing Administration Quarterly* » *Nursing Administration Quarterly* 29, no. 4: 329-38

Czaja, Sara J. et Joseph Sharit. 2012. *Designing training and instructional programs for older adults*. Boca Raton: CRC Press, 325 p.

Commission de la santé mentale du Canada. 2020. « Promouvoir la santé et la sécurité psychologique dans les établissements de santé » Consulté le 5 août 2020. <https://www.mentalhealthcommission.ca/Francais/ce-que-nous-faisons/sante-mentale-en-milieu-de-travail/secteur-sante>

Dansereau, Véronique et coll. 2017. « Une typologie de la comorbidité en santé mentale au travail : résultats de l'étude SALVEO » *Santé mentale des populations* 42, no. 1 : 65-83

Daveluy, Carole et coll. 2000. *Enquête sociale et de santé 1998*, 2e éd., Québec : Institut de la statistique du Québec, 788 p.

Day et coll. 2012. « Perceived Information and Communication Technology (ICT) Demands on Employee Outcomes : The Moderating Effect of Organizational ICT support » *Journal of Occupational Health Psychology* 17, no. 5: 473-491

Dodge, Yodolah 2004. *Statistique dictionnaire encyclopédie*, Paris : Springer-Verlag, 576 p.

Doré, Isabelle et Jean Caron. 2017. « Santé mentale: concepts, mesures et déterminants » *Santé mentale des populations* 42, no. 1: 125-145

Dupuy, Harold. « Self-representations of General Psychological Well-Being of American Adults » (Paper presented at the American Public Health Association Meeting, Los Angeles, CA, 1978)

Emond, Aline et coll. 1988. *Et la santé, ça va? : Tome 1 Rapport de l'enquête SANTÉ QUÉBEC 1987*, Montréal : Les publications du Québec, 337 p.

Evan H. Offsten, et coll. 2010. « Making telework work: leading people and leveraging technology for competitive advantage» *Strategic HR Review* 9, no. 2 : 32-37

Everett, Cath. 2005. « Special report - Technology: unplugged. Our special report focuses on mobile technologies and how they provide companies with improved process efficiency and their employees with a good work-life balance. Cath Everett looks at five organisations that are using mobile technologies to create a business advantage. » *Computing* (May 19, 2005): 27

Eyerman, Ron et Bryan S. Turner. 1998 « Outline of a Theory of Generations » *European Journal of Social Theory* 1, no. 1: 91–106

Hennington, Amy, et coll. 2011. « I'm just burned out : Understanding information system compatibility with personal values and role-based stress in a nursing context » *Computer in Human Behavior* 27: 1238-1248

Hoeven, Classrtje L. ter et Ward Zoonen. 2015. « Flexible work designs and employee well-being: examining the effects of resources and demands » *New Technology, Work and Employment* 30, no. 3: 237-255

Institut de la statistique du Québec. 2018a . « Taux d'activité et taux d'emploi, résultats selon le groupe d'âge détaillé, Québec, Ontario et Canada » Consulté le 19 février 2019. http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/population-active-chomage/indicateur-marche/emploi_population_taux.html

Institut de la statistique du Québec. 2018b. « Emploi salarié et travail autonome selon le groupe d'âge et le sexe, Québec, Ontario et Canada » Consulté le 19 février 2019.

http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/lien-statut-emploi/emploi_age_sexe.html

Institut de la statistique du Québec. 2018c. « Emploi salarié selon le statut et le régime de travail, résultats selon le groupe d'âge et le sexe, Québec, Ontario et Canada » Consulté le 19 février 2019. http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/lien-statut-emploi/emploi_age_sexe.html

Institut de la statistique du Québec. 2016. « Répartition de la population de 25 à 64 ans selon le plus haut niveau de scolarité atteint, la région administrative, l'âge et le sexe, Québec » Consulté le 19 février 2019. http://www.bdso.gouv.qc.ca/pls/ken/ken213_afich_tabl.page_tabl?p_iden_tran=REPER91EGPW35-178776939210s7{&p_lang=1&p_m_o=ISQ&p_id_ss_domn=824&p_id_raprt=3012

Institut de la statistique du Québec. 2015. « Méthodologie(s) » Consulté le 10 juillet 2019. http://www.bdso.gouv.qc.ca/pls/ken/ken254_clas.page_clas?p_iden_tran=&p_lang=1&p_id_raprt=2955#methodologie

Institut de la statistique du Québec. 2005. « Répartition de la population de 15 ans et plus selon le niveau de scolarité, le sexe et le groupe d'âge, Canada » Consulté le 19 février 2019. http://www.bdso.gouv.qc.ca/pls/ken/ken213_afich_tabl.page_tabl?p_iden_tran=REPER91EGPW35-178776939210s7{&p_lang=1&p_m_o=ISQ&p_id_ss_domn=824&p_id_raprt=625

Institut de recherche et de documentation pédagogique. 2020. « Erreur standard (ou erreur type) de la mesure » Consulté le 4 octobre 2020. <https://www.irdp.ch/institut/erreur-standard-erreur-type-mesure-2096.html>

Jahoda, Marie. 1980. *Employment and unemployment and social psychological analysis*. Cambridge: Cambridge University Press, 21p.

Jahoda, Marie. 1958. « Deviation from Ideal Mental Health » New York: Basic Books Publications, 136 p.

Joubert, Katrina et Rosanna Barald .2016. *La santé des Québécois : 25 indicateurs pour en suivre l'évolution de 2007 à 2014. Résultats de l'Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes*, Québec : Institut de la statistique du Québec, 143 p.

Karasek, Robert et Tores Theorell. 1990. « Healthy Work: Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life » New York: Basic Books Publication, 398p.

Kelloway, E. Kevin et Arla L. Day. 2005. « Building Healthy Workplaces: What We Know So Far » *Canadian Journal of Behavioural Science* 37, no. 4: 223-235

Lancaster, Lynne C., et David Stillman. 2002. *When Generation Collide: Who They Are. Why They Clash. How to Solve the Generational Puzzle at Work*, New York: Harper Collins Publishers Inc., 352 p.

Lani, James. 2020 « A Tool for Complex Mediation and Moderation Models » Consulté le 17 mai 2020. <https://www.statisticssolutions.com/a-tool-for-complex-mediation-and-moderation-models/>

Larue, Andrée et Michel Vézina. 2007. « Intermittent Work and Well-Being: One Foot in the Door, One Foot Out » *Current Sociology* 55, no. 6: 814-835

Le Corff, Yann et Eric Yergeau. 2020. « Analyse de variance » Consulté le 4 octobre 2020. <http://spss.espaceweb.usherbrooke.ca/pages/statistiques-inferentielles/analyse-de-variance.php#:~:text=La%20statistique%20F%20produite%20par,diff%C3%A9rence%20significative%20entre%20les%20groupes>

Le Corff, Yann et Eric Yergeau. 2017. « Intervalle de confiance » Consulté le 4 octobre 2020. <http://psychometrie.espaceweb.usherbrooke.ca/lintervalle-de-confiance-ic>

Lee, Euehun, et coll. 2014. « Internet use of consumers aged 40 and over: Factors that influence full adoption » *Social Behavior and Personality: An international journal* 42, no. 9: 1563–1574

L'Observateur. 2019. « Mission, vision et valeurs » Consulté le 12 juillet 2019. <https://observateur.qc.ca/a-propos/>

L'Observateur. 2018. « Note méthodologique concernant la réalisation d'un sondage en ligne auprès de la communauté d'internautes de l'Observateur » Consulté le 12 juillet 2019

Marchand, Alain, Marie-Ève Blanc et Pierre Durand. 2015. « Genre, âge, catégorie professionnelle, secteur économique et santé mentale en milieu de travail : les résultats de l'étude SALVEO » *Revue Canadienne de Santé Publique* 106, no. 4 : 223-229

Maslach, Christina, et coll. 2001. « Job burnout » *Annual Review of Psychology* 52, no. 1: 397-422

McMullin, Julie Ann, et coll. 2007. « Generational Affinities and Discourses of Difference: A Case Study of Highly Skilled Information Technology Workers » *British Journal of Sociology* 58, no.2: 297–316

Minitab. 2020. « Comment calculer et interpréter la valeur de p? » Consulté le 4 octobre 2020. [https://www.minitab.com/fr-fr/Published-Articles/Comment-calculer-et-interpr%C3%A9ter-la-valeur-de-p--](https://www.minitab.com/fr-fr/Published-Articles/Comment-calculer-et-interpr%C3%A9ter-la-valeur-de-p--/#:~:text=Elle%20repr%C3%A9sente%20la%20probabilit%C3%A9%20de,0%2C05%20est%20souvent%20utilis%C3%A9e.)

[/#:~:text=Elle%20repr%C3%A9sente%20la%20probabilit%C3%A9%20de,0%2C05%20est%20souvent%20utilis%C3%A9e.](https://www.minitab.com/fr-fr/Published-Articles/Comment-calculer-et-interpr%C3%A9ter-la-valeur-de-p--/#:~:text=Elle%20repr%C3%A9sente%20la%20probabilit%C3%A9%20de,0%2C05%20est%20souvent%20utilis%C3%A9e.)

Minitab. 2019. « Présentation de la somme des carrés » Consulté le 4 octobre 2020. <https://support.minitab.com/fr-fr/minitab/18/help-and-how-to/modeling-statistics/anova/supporting-topics/anova-statistics/understanding-sums-of-squares/>

Morgan, Konrad, et coll. 2000. « Psychological developments in high technology teaching and learning environments » *British Journal of Educational Psychology* 31: 71–79

Morley, Chantal et coll. 2012. *La génération Y dans l'entreprise : Mythe et réalités* France : Pearson France, 201p.

Organisation mondiale de la Santé. 1946. « Comment L'OMS définit-elle la santé? » Consulté le 3 mars 2019. <https://www.who.int/fr/about/who-we-are/frequently-asked-questions>

Ollivier, Daniel et Catherine Tanguy. 2017. *Génération X & Y: Le grand défi intergénérationnel* Louvain-la-Neuve : Deboeck supérieur, 272 p.

Perreault, Chantal. 1989. « L'enquête Santé Québec et la santé mentale des québécois : cadre conceptuel et méthodologique » *Érudit* vol. 14, no 1 : 132-143

Poelman, Tom. 2016. « La différence entre régression et corrélation » Consulté le 11 juin 2020. <http://www.minerva-ebm.be/FR/Article/2024>

Quivy, Raymond et Luc Van Campenhoudt. 1995. *Manuel de recherche en sciences sociales*, Dunod, Paris

Rafnsdottir, Gudbjord Linda et Marget Lilja Gundmundsdottir. 2002. « New Technology and its impact on well being » *IOS Press* 22: 31-39

Ragu-Nathan T.S., et coll. 2008. « The consequences of technostress for end users in organisations: Conceptual development and empirical validation ». *Informs* 19, no. 4: 417–43

Ratchford, Mark et Michelle Barnhart. 2011. « Development and validation of the technology adoption propensity (TAP) index » *Journal of Business Research* 65: 1209-1215

Renaud, Geneviève. 2017a. « L'utilisation des technologies de l'information et des communications dans les entreprises québécoises » Consulté le 10 juillet 2019. <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/science-technologie-innovation/bulletins/sti-bref-201712-3.pdf>

Renaud, Geneviève. 2017b. « L'utilisation d'Internet dans les entreprises québécoises » Consulté le 10 juillet 2019. <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/science-technologie-innovation/bulletins/sti-bref-201712-1.pdf>

Roulot-Ganzmann, Hélène. 2019. « Apprendre à écouter quatre générations » Consulté le 5 août 2020. <https://www.ledevoir.com/societe/565457/management-apprendre-a-ecouter-les-differentes-generations-tout-le-monde-veut-se-faire-entendre>

Saba T., Cachat-Rosset G., Carillo K., Klarsfeld A. et Marsan J. (2020), Enquête « Covid-19 et le télétravail: un remède universel ou une solution ponctuelle », 4 avril au 30 juillet, Université de Montréal.

Saba, Tania. 2009. « Les différences intergénérationnelles au travail : Faire la part des choses » *Gestion* 34, no. 3 : 25-37

Sambuli, Nanjira. 2019. « Les nouvelles technologies et les objectifs mondiaux » Consulté le 5 août 2020. <https://www.un.org/fr/chronique/article/les-nouvelles-technologies-et-les-objectifs-mondiaux>

Société Alzheimer du Canada. 2019. « Les troubles cognitifs à début précoce » Consulté le 5 mars 2019. <https://alzheimer.ca/fr/Home/About-dementia/Dementias/young-onset-dementia>

Solomon, C.M. (2000), «Ready or not, here come the net kids», *Workforce*, vol. 79, n° 2, p. 62-68

Srivastava, Shirish C., et coll. « Technostress creators and job outcomes: theorising the moderating influence of personality traits » *Information Systems Journal* 25, no. 4: 355-401

Statistica. 2016. « Ajustement de Bonferroni » Consulté le 9 mai 2020. <https://www.statsoft.fr/concepts-statistiques/glossaire/a/bonferroni.html>

Statistique Canada. 2020. « Caractéristiques de la population active selon l'industrie, données annuelles (x 1 000) » Consulté le 5 août 2020. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb11/fr/tv.action?pid=1410002301>

Statistique Canada. 2019a. « Principaux avantages de l'utilisation des technologies de l'information et des communications par industrie et taille de l'entreprise » Consulté le 12 juillet 2019. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb11/fr/tv.action?pid=2210002201&request_locale=fr

Statistique Canada. 2019b. « Utilisation des technologies de l'information et des communications selon l'industrie et taille de l'entreprise » Consulté le 12 juillet 2019. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb11/fr/tv.action?pid=2210002001>

Subramanian, SV, et coll. 2010. « Self-reported health assessments in the 2002 World Health Survey: how do they correlate with education ? » *Bull World Health Organ* 88: 131-138

Tarafdar, Monideepa, et coll. 2007. « The impact of technostress on role stress and productivity » *Journal of Management Information Systems* 24, no. 1: 301-328

Trontin, Christian et coll. 2010. *Le coût du stress professionnel en France en 2007*, Paris : Institut national de recherche et de sécurité, 4 p.

Université de Montréal. 2020. « Le télétravail favoriserait la productivité et l'innovation, selon une étude » Consulté le 3 octobre 2020. <https://nouvelles.umontreal.ca/article/2020/05/08/le-teletravail-favoriserait-la-productivite-et-l-innovation-selon-une-etude/>

Vézina, Michel et coll. 2010. « Contraintes psychosociales de travail et problèmes de santé mentale au Québec : une analyse différenciée selon le sexe » *Canadian Journal of Public Health* 101, (mars/avril) : S23-S28

Vézina, Michel et Suzanne Gngras. 1996. « Travail et santé mentale : les groupes à risque » *Canadian Journal of Public Health* 87, no. 2 : 135-140

Victor, Christina R. et coll. 2005. « The prevalence of, and risk factors for, loneliness in later life: a survey of older people in Great Britain. » *Ageing & Society* 25: 357-375

Voyer, Philippe et Richard Boyer. 2001. « Le bien-être psychologique et ses concepts cousins, une analyse conceptuelle comparative » *Santé mentale au Québec* 26, no 1 : 274-296

Wang, Kenneth Hsiche, et coll. 2018. « Understanding technology adoption behavior by older adults » *Scientific Journal Publishers* 46, no. 5: 801-814

Wang, Kanliang, et coll. 2008. « Technostress under different organizational environments: An empirical investigation » *Computer in Human Behavior* 24, no. 6: 3002-3013

Wheatley, Daniel et Craig Bickerton. 2016. « Time-use and well-being impacts of travel-to-work and travel-for-work » *New Technology, Work and Employment*: 1-34

Winstead, Vicki et coll. 2013. « You can teach an old dog new tricks: A qualitative analysis of how residents of senior living communities may use the web to overcome spatial and social barriers » *Journal of Applied Gerontology* 32, no.5: 540–560

Yergeau, Eric. 2013. « Régression multiple » Consulté le 11 juin 2020. <http://spss.espaceweb.usherbrooke.ca/pages/stat-inferentielles/regression-multiple.php>

Zemke, Ron, et coll. 2000. *Generations at Work: Managing the Clash of Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in Your Workplace*. New York: AMACOM, 280 p.