

Université de Montréal

Impact de la culture organisationnelle sur l'ergonomie

Par

Jeanne Toison

École des relations industrielles, Faculté des arts et des sciences

Mémoire présenté en vue de l'obtention du grade de maîtrise (M. Sc.) en Relations
Industrielles

Avril 2021

© Jeanne Toison, 2021

Université de Montréal
Faculté des études supérieures et postdoctorales

Ce mémoire intitulé :
Impact de la culture organisationnelle sur l'ergonomie

Présenté par :
Jeanne Toison

A été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Tania Saba
Présidente-rapporteuse

Alain Marchand
Directeur de recherche

Christian Voirol
Co-directeur de recherche

Adnane Belout
Membre du jury

Résumé

L'objectif principal de ce mémoire est l'étude de l'influence de la culture organisationnelle sur l'addiction au travail, nommée ici ergomanie. L'ergomanie représente une dépendance au travail qui implique de travailler excessivement et compulsivement. La littérature existante sur le sujet nous a permis de distinguer l'ergomanie menant à l'épuisement professionnel de celle ne menant pas à l'épuisement professionnel. Nous avons élaboré une typologie du profil ergomaniac qui classe les travailleurs le long de deux continuums : l'axe vertical représente le degré d'ergomanie (on va ici contraster des individus ne présentant aucun signe d'addiction aux individus fortement addictés). L'axe horizontal informe sur le degré d'épuisement professionnel. On trouve ainsi quatre types de travailleurs : les travailleurs détendus, les travailleurs fatigués, les travailleurs présentant une ergomanie non toxique et les travailleurs présentant une ergomanie toxique.

Les données proviennent de l'étude SALVEO menée au Canada par l'Équipe de Recherche sur le Travail et la Santé Mentale (ERTSM). Les données ont été recueillies entre 2009 et 2012 dans 63 milieux de travail selon un taux de réponse de 71.3 %, équivalent à 2162 employés. Nous avons réalisé des analyses descriptives de notre population afin de connaître les caractéristiques fondamentales de l'ensemble de l'échantillon SALVEO. Dans un second temps, nous avons fait des analyses bivariées pour déterminer l'absence ou la présence d'une relation linéaire significative entre les variables. Enfin, nous avons réalisé des analyses multivariées de nos variables afin d'obtenir les effets nets de nos variables sur le profil ergomaniac. Ces dernières ont montré que la culture rationnelle s'associe positivement aux travailleurs présentant une ergomanie toxique et, à l'inverse, la culture groupale s'associe négativement aux travailleurs présentant une ergomanie toxique.

Mots clés : Ergomanie, culture organisationnelle, épuisement professionnel, dépendance au travail, surengagement.

Abstract

The main goal of this thesis is to study of the influence of organizational culture on workaholism. Workaholism is an addiction to work that requires working excessively and compulsively. The existing literature on the subject has enabled us to distinguish workaholism leading to burnout from workaholism not leading to burnout. We have developed a typology of workaholics' profiles which classifies workers along two continuums: the vertical axis represents the degree of workaholism (we will here contrast individuals showing no sign of addiction to highly addicted individuals). The horizontal axis provides information on the degree of burnout. It leads to four groups of workers: relaxed workers, tired workers, non-toxic workaholics and toxic workaholics.

The data comes from the SALVEO study conducted in Canada by *the Équipe de Recherche sur le Travail et la Santé Mentale* (ERTSM). The data was collected between 2009 and 2012 in 63 workplaces with a response rate of 71.3%, equivalent to 2,162 employees. First, performed descriptive analyzes of our population in order to know the fundamental characteristics of the entire SALVEO sample. Then, we performed bivariate analyzes to determine the absence or presence of a significant linear relationship between the variables. We have then performed multivariate analyzes of our variables in order to obtain the net effects of our variables on the workaholic profil. These have shown that rational culture associates positively with workers with toxic workaholism and, conversely, group culture associates negatively with workers with toxic workaholism.

Keywords: Workaholism, organizational culture, burnout, work dependence, over commitment.

Table des matières

Introduction	1
Chapitre 1 : Etat des connaissances	3
1. Qu'est-ce que l'ergomanie ?	3
1.1. Engagement au travail	3
1.2. L'ergomanie : définition et typologie	5
1.2.1. Définition de l'ergomanie	5
1.2.2. Typologie Spence et Robbins (1992)	7
2. Les déterminants de l'ergomanie : Facteurs prédisposants et aggravants	9
2.1. Caractéristiques personnelles et caractéristiques du travail « à risque »	9
2.1.1. Caractéristiques personnelles associées à l'ergomanie	9
2.1.2. Caractéristiques du travail « à risque »	11
2.2. La culture organisationnelle	13
2.2.1. Qu'est-ce que la culture organisationnelle	13
2.2.2. Culture organisationnelle et courants de pensée	15
2.2.3. Adéquation entre les valeurs individuelles et les valeurs organisationnelles.....	16
2.2.4. Influences de la culture organisationnelle sur l'ergomanie.....	17
2.3. Les typologies de culture organisationnelle	19
2.3.1. Présentation des différentes typologies	19
2.3.2. La typologie des valeurs concurrentes	20
2.3.2.1. La culture groupale.....	21
2.3.2.2. La culture développementale	22
2.3.2.3. La culture hiérarchique.....	22
2.3.2.4. La culture rationnelle.....	23
3. Les conséquences de l'ergomanie	24
3.1. Les impacts de l'ergomanie sur les individus	24
3.1.1. Les impacts de l'ergomanie sur la santé des individus	24
3.1.2. Les impacts de l'ergomanie sur la vie familiale et les relations personnelles.....	26

3.1.3. Les impacts de l'ergomanie sur la vie professionnelle	27
3.2. L'épuisement professionnel.....	28
3.2.1. Définition et conséquences de l'épuisement professionnel.....	28
3.2.2. Facteurs menant à l'épuisement professionnel.....	29
3.2.2.1. Epuisement professionnel et caractéristiques personnelles.....	29
3.2.2.2. Epuisement professionnel et conditions de l'organisation du travail.....	30
3.2.3. Liens entre ergomanie et épuisement professionnel	31
3.3. Typologie des valeurs concurrentes et épuisement professionnel.....	31
4. Synthèse de la revue de littérature.....	34
Chapitre 2 : problématique et modèle de recherche.....	36
1. Question de recherche.....	36
2. Le modèle conceptuel	38
3. Hypothèses de recherche	39
Chapitre 3 : Présentation de la méthodologie.....	42
1. Description de SALVEO.....	42
2. Description des indicateurs	42
2.1. Variable dépendante	42
2.1.1. Mesure de l'ergomanie.....	43
2.1.2. Mesure de l'épuisement professionnel.....	44
2.1.3. Construction de la typologie en fonction des scores d'ergomanie et d'épuisement professionnel.	46
2.2. Variable indépendante.....	47
2.3. Variables contrôles.....	48
2.3.1. Caractéristiques individuelles	48
2.3.2. Variables hors travail	50
2.3.3. Variables liées au travail	50
3. Plan d'analyse.....	52

3.1. Analyses descriptives.....	52
3.2. Analyses bivariées	52
3.3. Analyses de régression multinomiale.....	53
3.3.1. Présentation de l'analyse multinomiale.....	53
3.3.2. Estimation des paramètres et tests d'hypothèse	54
Chapitre 4 : Résultats	55
1. Résultats des analyses descriptives	55
2. Résultats des analyses bivariées	58
3. Résultats des analyses Multinomiales.....	61
3.1. La culture groupale.....	63
3.2. La culture développementale	64
3.3. La culture rationnelle.....	65
3.4. La culture hiérarchique	66
3.5. Les effets des variables contrôles	66
Chapitre 5 : Discussion	69
1. Synthèse de la recherche.....	69
2. Test des hypothèses	70
2.1. Culture rationnelle et catégorie des travailleurs présentant une ergomanie toxique	70
2.2. Culture développementale et catégorie des travailleurs présentant une ergomanie non toxique.....	71
2.3. Culture groupale et catégorie des travailleurs détendus	73
2.4. Culture hiérarchique et ergomanie	74
2.5. Observations sur les variables contrôles	75
3. Analyse de la recherche	77
3.1. Contribution de l'approche théorique à l'étude de l'ergomanie	77
3.2. Nouveaux éléments mis en lumière.....	78
3.3. Forces et limites de la recherche	79

4. Implications pour la recherche et la pratique	81
5. Pistes de recherche futures	82
Conclusion.....	85
Bibliographie.....	87

Liste des Tableaux :

Tableau 1 : Les différents types de travailleurs selon la typologie de Spence et Robbins (1992)	8
Tableau 2 : Mesure du surengagement	43
Tableau 3 : Mesure de l'épuisement professionnel	45
Tableau 4 : interprétation des scores d'épuisement professionnel	46
Tableau 5: Typologie du profil ergomaniac et variables dichotomisées	47
Tableau 6 : Valeurs de « l'Organizational Culture Profile » (Marchand, Haines, Dextras-Gauthier, 2013 : 4-7).	47
Tableau 7 : Caractéristiques personnelles	49
Tableau 8 : Facteurs hors travail	50
Tableau 9 : Variables liées au travail	51
Tableau 10 : Sommaire des statistiques descriptives (N = 2047)	57
Tableau 11 : Matrice des corrélations de Pearson	60
Tableau 12 : Résultats des analyses multinomiales	62

Liste des figures :

Figure 1 - Typologie de González-Romá et al. (2006).....	4
Figure 2 : Typologie du profil ergomaniaque	37
Figure 3 : Modèle conceptuel.....	38

Remerciements

J'adresse mes profonds remerciements à mes directeurs de recherche, Alain Marchand et Christian Voirol, pour leur accompagnement, leur écoute et leur soutien tout au long de la rédaction de ce mémoire.

Merci Christian de m'avoir guidé dès le début de mon cursus à l'université de Montréal dans mon choix de programme, d'avoir toujours écouté mes idées de recherche avec intérêt et su m'orienter dans ma recherche bibliographique et pour ta disponibilité.

Merci Alain pour ton soutien, la découverte que tu m'as permis de faire des Relations Industrielles et des méthodes d'analyse de données et pour ta disponibilité.

Merci également à la présidente du jury, Mme Tania Saba et à M. Adnane Belout, membre du jury, pour vos commentaires et suggestions pertinents qui m'ont permis d'améliorer ce travail.

Je remercie Monsieur Phong Nguyen pour son soutien financier et ses commentaires précieux sur mon travail.

Mes remerciements vont également à l'Observatoire sur la santé et le mieux-être au travail (OSMET) qui a mis à ma disposition les données nécessaires à la réalisation de ce mémoire, et particulièrement à Marie-Eve Blanc pour sa disponibilité et sa grande aide dans l'accès aux données de recherche.

Introduction

Valorisé, encouragé et même recherché, l'engagement au travail est quelque chose de positif tant pour l'organisation que pour le travailleur. Mais, lorsque poussé à l'extrême ou lorsque l'équilibre effort/ récompense n'est pas respecté, cet engagement peut prendre la forme d'un surengagement et devenir pathologique. Le travailleur peut alors s'enraciner dans l'addiction au travail.

L'addiction au travail a été abordée pour la première fois sous le terme anglais « Workaholism » par le professeur en psychiatrie et sciences du comportement Wayne Edward Oates en 1968. Dans son livre, *Confessions of a workaholic*, Oates parle de sa propre expérience et de son comportement vis-à-vis de son travail. Il évoque un besoin incontrôlable de travailler constamment avec une perte de contrôle vis-à-vis de son comportement. Il décrit le workaholic comme quelqu'un « dont le besoin de travailler est devenu si excessif que cela crée des perturbations ou des interférences notables avec sa santé physique, son bonheur personnel et ses relations interpersonnelles, ainsi qu'avec son bon fonctionnement social » (Oates, 1971, 4)

Le terme « workaholism » est né de la contraction entre « work » et « alcoholism » et sous-entend donc une dépendance au travail. Si l'addiction au travail ne se voit pas attribuer de terme médical officiel ou de définition scientifique, le terme « workaholism » est largement accepté dans le langage courant pour décrire un état de dépendance au travail. Dans le présent mémoire, nous lui préférons sa traduction française : l'ergomanie.

L'organisation Mondiale de la Santé définit la dépendance comme « un ensemble de phénomènes comportementaux, cognitifs et physiologiques dans lesquels l'utilisation d'une substance psychoactive spécifique ou d'une catégorie de substances entraîne un désinvestissement progressif des autres activités » (CIM 10).

Nous nous intéressons à ce sujet car l'ergomanie est probablement l'addiction la plus valorisée socialement et culturellement. En effet, contrairement aux autres types d'addictions, l'addiction au travail est socialement acceptée (Bouteyre, 2009). Les personnes travaillant de longues heures sont perçues comme engagées et dévouées, l'ergomanie est souvent considérée comme une « bonne dépendance » et comme une source de fierté (Killinger, 1991). L'ergomanie a donc longtemps été considérée comme un état positif pour les individus et pour les entreprises (Baruch, 2011). De ce fait, elle a été peu étudiée et elle n'est pas toujours perçue comme une menace. Or, il est important pour les praticiens de s'y intéresser car elle peut entraîner des conséquences négatives pour les individus telles qu'une mauvaise santé mentale (Taris et al., 2005), une mauvaise santé physique (Kanai et al., 1996) et une augmentation des

conflits entre le travail et la famille (Bakker et al., 2009). On trouve également des conséquences négatives pour l'entreprise telles qu'une baisse de la productivité (Clark et al., 2014) ou une mauvaise ambiance de travail (Bouteyre, 2009).

Au Japon, on emploie le terme *Karoshi*, qui signifie mort par excès de travail (Seok et al., 2016). Ce phénomène fait référence à la détérioration de la santé physique due au surmenage, qui peut engendrer un accident vasculaire cérébral ou un infarctus du myocarde massif entraînant la mort.

Ce sujet est particulièrement d'actualité car le contexte économique actuel, les baisses d'effectifs ou les restructurations entraînent une baisse des niveaux de sécurité de l'emploi qui peut amener les individus à investir de plus en plus de temps et d'efforts dans leur travail. Le contexte actuel semble donc favorable au développement de l'ergomanie.

Alors que certains individus très engagés au travail vont tomber dans l'addiction, perdre la notion de plaisir au travail et ultimement s'épuiser professionnellement, d'autres vont réussir à conserver un haut niveau d'engagement sans tomber dans la pathologie. On peut alors s'intéresser au rôle joué par les variables organisationnelles dans la gestion de l'addiction au travail. Dans ce mémoire de maîtrise, nous nous sommes intéressés à l'impact de la culture organisationnelle sur l'addiction au travail et nous avons tenté d'appréhender ce qui dans la culture organisationnelle favorise l'addiction au travail qui mène à l'épuisement professionnel.

Chapitre 1 : Etat des connaissances

1. Qu'est-ce que l'ergomanie ?

Afin d'étudier l'ergomanie, ses déterminants et ses conséquences, nous allons dans un premier temps la définir et tenter de délimiter ce qu'englobe ce concept. L'ergomanie pouvant être perçue comme une forme de surengagement, nous allons d'abord définir ce qu'est l'engagement au travail. Nous nous concentrerons ensuite spécifiquement sur l'ergomanie en la définissant et en présentant la typologie de Spence et Robbins (1992).

1.1. Engagement au travail

Nous commencerons par définir ce qu'est l'engagement au travail et tenterons de voir son lien avec l'ergomanie et sa possible implication dans cette dernière.

L'engagement au travail est un état cognitif, physique et émotif en lien avec le travail et les tâches qu'il implique (Hartmann & Mathieu, 2017). Il s'agit d'un état d'esprit dans lequel sont les individus lorsqu'ils trouvent que leur travail a du sens et sont impliqués, engagés, et passionnés par ce dernier (Stoeber & Damian, 2016). Cet engagement est fluctuant dans le temps et est lié à un certain enthousiasme au travail. Il donne un sentiment d'efficacité personnelle, de satisfaction des besoins psychologiques et de contrôle. S'il y a une perte de plaisir dans le travail ou du sens conféré au travail l'engagement peut s'émousser.

Cet état d'épanouissement affectif et motivationnel est caractérisé par la vigueur, le dévouement et l'absorption (Schaufeli et al., 2002). La vigueur se caractérise par l'effort que le travailleur investit dans son travail et l'énergie ressentie. Le dévouement rend compte du sens conféré et de l'implication dans le travail. L'absorption correspond à la mesure dans laquelle le travailleur est pleinement investi et concentré dans son travail.

L'engagement au travail est associé à une meilleure santé mentale et physique car il mène à de plus faibles niveaux de dépression et d'anxiété, à une activité autonome cardiaque saine, à de plus faibles taux de cortisol, à une meilleure qualité de sommeil et à une moindre détresse psychologique (Shimazu et al., 2018). Il est également lié à une meilleure performance au travail, une réduction des absences pour maladie, à un meilleur rendement au travail (autoévalué et évalué par les pairs), à un caractère innovant et une meilleure créativité et à une meilleure productivité et rentabilité de l'entreprise (bonne qualité de service, moins d'erreurs, résultats commerciaux supérieurs) (Shimazu et al., 2018).

Cet état d'esprit positif lié au travail a été caractérisé par Maslach et al. (2008) comme l'opposé de l'épuisement professionnel ou par Schaufeli et al. (2002) comme une construction

positive liée négativement à l'épuisement professionnel. Cependant, des études ont démontré le potentiel côté sombre de l'engagement. Si jusqu'à un certain niveau l'engagement peut avoir les effets favorables susmentionnés, à des niveaux plus élevés il peut devenir préjudiciable et entraîner une détérioration de la santé du travailleur et de ses performances professionnelles (Shimazu et al., 2018).

González-Romá et al. (2006) proposent un modèle intégratif de l'engagement dans une classification qui comprend : (1) le plaisir et l'excitation, (2) la dépression et l'enthousiasme, (3) le défi et les compétences, et (4) l'énergie et l'identification.

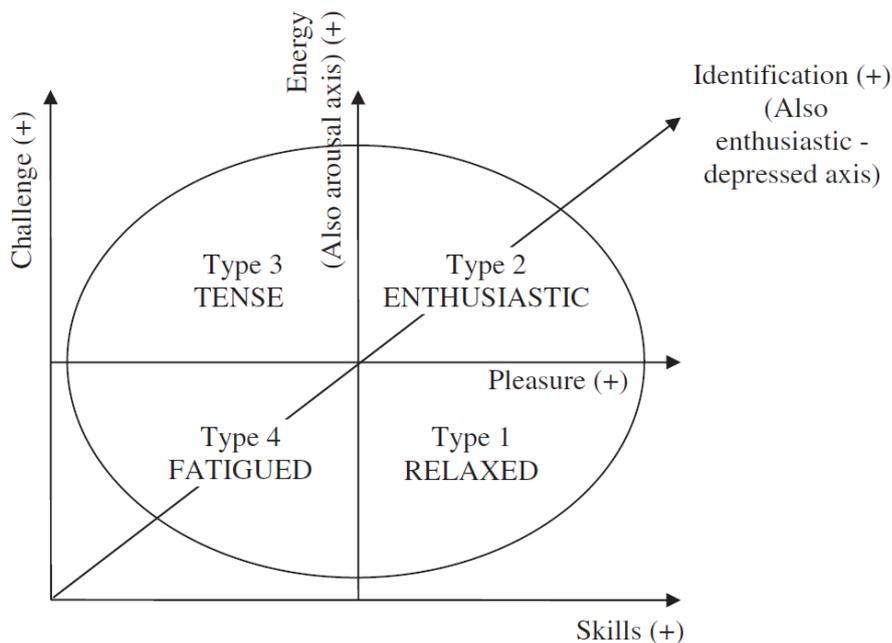


Figure 1 - Typologie de González-Romá et al. (2006)

Cela aboutit à une typologie des travailleurs les classant comme travailleurs détendus, enthousiastes, tendus ou fatigués. Les travailleurs enthousiastes sont engagés et caractérisés par des niveaux élevés d'énergie, de plaisir et d'identification, ils se sentent mis au défi et utilisent leurs compétences. Ce sont des gros investisseurs au travail qui ont des niveaux élevés de bien-être. Les travailleurs détendus se caractérisent par de faibles scores au défi, à l'énergie et à l'identification, et des scores élevés au plaisir et aux compétences. Les travailleurs fatigués présentent de faibles scores sur les cinq dimensions. Les travailleurs tendus se caractérisent par des scores élevés sur les compétences, l'énergie, le défi et l'identification, et de faibles scores sur le plaisir. Ils obtiennent des scores moyens aux exigences de l'emploi, ont une faible ambiguïté des rôles et de forts niveaux d'exigence mentale (Salanova et al., 2014). Cette catégorie d'employés représente les ergomaniaques.

Ces observations nous mènent à penser que l'ergomanie pourrait être l'un des mauvais côtés de l'engagement à cause duquel l'individu deviendrait surengagé et qu'elle aurait alors des conséquences préjudiciables pour sa santé et sa productivité. Les ergomaniaques sont caractérisés par le fait de travailler excessivement dur et compulsivement (Del Libano et al., 2010; Schaufeli et al., 2006) et peuvent être considérés comme des investisseurs aux conséquences négatives contrairement aux employés enthousiastes. Ils se sentent compétents et efficaces mais ne ressentent pas de plaisir dans leur travail. Les addicts au travail sont caractérisés par des niveaux moyens à élevés d'énergie, de défis, de compétences et d'identification et par de faibles niveaux de plaisir (Salanova et al., 2014).

1.2. L'ergomanie : définition et typologie

Nous allons à présent nous concentrer spécifiquement sur l'ergomanie afin de poser les balises de ce phénomène et spécifier ce que nous entendons par ergomanie dans ce mémoire. Après avoir présenté les différentes définitions trouvées dans la littérature et que nous avons décidé de retenir, nous présenterons la typologie de Spence et Robbins (1992) qui nous paraît être la plus pertinente et la plus révélatrice des caractéristiques de l'ergomanie.

1.2.1. Définition de l'ergomanie

L'engagement au travail peut devenir envahissant lorsque l'intérêt et l'investissement deviennent excessifs et peut alors se transformer en surengagement. Siegrist (2001) définit le surengagement comme les attitudes, comportements et émotions reflétant un effort excessif associé à un désir fort d'être approuvé et estimé. Dès lors, le travailleur peut tomber dans une forme d'addiction au travail, nommée ci-après ergomanie, et développer un comportement compulsif voire pathologique orienté vers son travail (Hartmann & Mathieu, 2017). L'ergomanie est une addiction comportementale. Ce type d'addiction ne connaît pas aujourd'hui de définition universelle et n'est pas reconnu par la CIM-11 et le DSM-5.

Clark (2014) définit l'ergomanie comme une « dépendance au travail qui implique de se sentir contraint ou conduit au travail en raison de pressions internes, d'avoir des pensées persistantes et fréquentes sur le travail lorsqu'on ne travaille pas et de travailler au-delà de ce qui est raisonnablement attendu (tel qu'établi par les exigences de l'emploi ou les besoins économiques de base) malgré de potentielles conséquences négatives » (p.1840). L'ergomanie est associée à un niveau d'investissement excessif avec un surengagement au travail qui dépasserait les caractéristiques individuelles de la personne. L'addict au travail a tendance à

travailler plus que ce qui lui est demandé et est incapable de lâcher prise (Hartmann & Mathieu, 2017). En effet, les ergomaniaques ne s'engagent pas dans un travail excessif en raison de facteurs externes (problèmes financiers, conflits conjugaux, pression de l'organisation ou du superviseur etc.). L'ergomanie fait référence à une forte contrainte intérieure à travailler excessivement dur (Schaufeli et al., 2008), qui comprend une dimension comportementale (travail excessif) et cognitive (travail compulsif).

On peut distinguer deux types de facteurs menant à un investissement lourd dans le travail (Snir & Harpaz, 2006, 2012) : la situation qui découle de facteurs externes incontrôlables (besoins financiers de base, exigences de l'emploi, du superviseur, culture organisationnelle) et celle qui découle de facteurs dispositionnels et de caractéristiques personnelles. La différence entre la personne investie dans son travail et l'ergomaniaque est que ce dernier se sent contraint de travailler par des facteurs internes. Lorsqu'il ne travaille pas, il ressent une sensation de manque (Spence & Robbins, 1992). Ces sensations physiques et psychiques de manque lorsque l'individu ne peut pas travailler, le rendent irritable et d'humeur maussade. Le travail devient l'activité la plus importante de la vie de l'individu et domine ses pensées, ses sentiments et ses comportements. Lorsque l'individu est en situation de travail son humeur se tranquillise et il éprouve, paradoxalement, un sentiment d'évasion et de bien-être (Morris & Charney, 1983).

L'addiction au travail comprend les six composantes centrales de l'addiction telles que définies par Griffiths et Karanika-Murray (2012) :

- La saillance : Le travail devient l'unique activité importante dans la vie de l'individu. Cette activité peut dominer la vie mentale et empêcher de s'investir dans d'autres activités, notamment familiales (Limosin et al., 2007).
- La modification de l'humeur : l'ergomaniaque utilise le travail pour améliorer son humeur ou « anesthésier » des effets indésirables. Il présente des symptômes de sevrage se manifestant par une irritabilité, de la dysphorie ou une humeur maussade lorsqu'il doit s'extraire du travail.
- Le seuil de tolérance : l'ergomaniaque augmente les heures consacrées au travail car il cherche à ressentir le plaisir initial ressenti dans le travail en s'immergeant intensément dans ce dernier.
- Le conflit : l'ergomaniaque ressent un conflit interne lorsqu'il doit consacrer son temps à une activité autre que le travail. L'addiction au travail est génératrice de conflits : elle génère un conflit intra psychique pour l'individu lorsqu'il ne travaille pas et éprouve des sensations de perte de contrôle, des conflits entre le besoin de travailler excessivement et les activités des autres domaines de la vie (famille, amis, loisirs etc.) et des conflits entre l'ergomaniaque et ses collègues (Morris & Charney, 1983).

- L'insight : ce conflit est internalisé et l'ergomaniac commence à comprendre que son comportement compulsif cause des souffrances indues.
- La rechute : L'ergomaniac a tendance à retourner de façon répétée vers des patterns de travail malsains et compulsifs.

A cela s'ajoutent le fait de travailler en permanence, la non-expression du sentiment d'en faire trop au regard de ce que le travail lui apporte, le fait d'être obnubilé par le travail (penser constamment au travail) (Hache, 2017).

Chez l'ergomaniac, la notion de plaisir au travail est faible. Salanova, Del Líbano, Llorens et Schaufeli (2014) abordent la dimension du plaisir au travail à l'aide de la notion de « flux ». Le « flux » (Nakamura & Csikszentmihalyi, 2002) est la condition sous laquelle les individus sont tellement engagés et concentrés dans le travail que rien d'autre ne leur importe au moment de travailler. Cette expérience est si agréable pour l'individu qu'il exécutera son activité de travail même à grand frais pour sa santé et sa vie sociale. Ce flux se produit lorsque deux conditions sont réunies : un niveau élevé de défis perçus et un niveau élevé de compétences perçues. Ainsi, les employés sont susceptibles de connaître un flow lorsque leurs défis au travail (exigences du travail) correspondent à leurs compétences professionnelles à un niveau élevé.

Trois signes permettent d'orienter vers un diagnostic d'ergomanie (Scheen, 2013; Spence & Robbins, 1992) : d'abord, il s'agit de personnes qui travaillent énormément et consacrent la plupart de leur temps et de leur énergie au travail. Ensuite, les ergomaniacs travaillent autant non pas par besoin ou obligation mais parce qu'ils ont une motivation interne à le faire, nommée ci-après la compulsion. Enfin, les ergomaniacs peuvent ne plus prendre de plaisir à travailler, l'enthousiasme ayant laissé la place à l'addiction.

1.2.2. Typologie Spence et Robbins (1992)

Plusieurs typologies de l'ergomanie ont été réalisées. Nous retiendrons ici celle de Spence et Robbins (1992) qui classe les travailleurs en six catégories selon leur implication au travail, leur compulsion à travailler et le plaisir tiré du travail. Le tableau ci-après résume le placement des types de travailleurs sur ces trois dimensions.

Tableau 1 : Les différents types de travailleurs selon la typologie de Spence et Robbins (1992)

Types de travailleur	Participation au travail	Compulsion à travailler	Plaisir au travail
Ergomaniaques non enthousiastes	Élevée	Élevée	Faible
Ergomaniaques enthousiastes	Élevée	Élevée	Élevée
Travailleurs enthousiastes	Élevée	Faible	Élevée
Travailleurs détendus	Faible	Faible	Élevée
Travailleurs non engagés	Faible	Faible	Faible
Travailleurs désabusés	Faible	Élevée	Faible

Cette typologie diffère de celle de González-Romá et al. (2006) traitant de l'engagement au travail évoquée précédemment car elle s'intéresse spécifiquement à l'ergomanie. On trouve dans la typologie de Spence et Robbins quatre catégories de travailleurs similaires aux catégories de González-Romá et al. (travailleurs détendus, enthousiastes, tendus et fatigués) auxquelles s'ajoutent les catégories ergomaniaques enthousiastes et ergomaniaques non enthousiastes. Les critères de classification, au nombre de quatre chez González-Romá et al. et de trois chez Spence et Robbins diffèrent légèrement, mais on trouve dans ces deux typologies la notion centrale du plaisir tiré du travail qui va influencer à la fois l'engagement au travail et le type d'ergomanie rencontrée.

Les « ergomaniaques enthousiastes » sont caractérisés par un niveau élevé de participation au travail, motivée par une contrainte interne à travailler et une grande satisfaction au travail. Les « ergomaniaques non enthousiastes » sont également très impliqués dans leur travail et poussés par une contrainte interne à travailler mais ils semblent tirer peu de plaisir de leur travail excessif. Les travailleurs enthousiastes rendent compte d'une grande participation au travail et d'un plaisir élevé mais la dimension compulsive est absente.

Ces trois catégories de travailleurs ne présentent pas de différences significatives sur le nombre d'heures travaillées et le nombre d'heures supplémentaires effectuées (Burke et al., 2003). En revanche, ils travaillent plus en termes d'heures que les trois autres catégories. Spence et Robbins ont démontré que les ergomaniaques non enthousiastes ressentent plus d'anxiété liée au travail que les travailleurs enthousiastes et les ergomaniaques enthousiastes. Ils obtiennent des scores de stress au travail plus élevés et ont plus de difficultés à déléguer.

A partir de cette typologie, Scheen (2013) différencie les « bons workaholics » des « mauvais workaholics ». Les premiers ont un engagement actif, volontaire et pleinement satisfaisant. Ils sont efficaces, productifs et rencontrent peu de retombées négatives dues à leur addiction. Ils restent des travailleurs acharnés mais chez qui le travail est source de stimulation et de bien-être. Chez les seconds, le travail représente une activité compulsive, moins organisée et peu productive qui est source d'insatisfaction, d'inconfort psychologique et de souffrance. Le travail est ici source de stress.

2. Les déterminants de l'ergomanie : Facteurs prédisposants et aggravants

Plusieurs études ont été réalisées pour tenter de déterminer les facteurs et antécédents menant au développement de l'ergomanie. L'ergomanie étant un phénomène multifactoriel, afin de déterminer l'influence de la culture organisationnelle sur ce dernier, il nous faut étudier l'ensemble des déterminants de l'ergomanie. Nous allons par conséquent d'abord présenter les caractéristiques personnelles liées à l'ergomanie et celles du travail « à risque », nous présenterons ensuite la culture organisationnelle et exposeront son rôle dans l'ergomanie.

2.1. Caractéristiques personnelles et caractéristiques du travail « à risque »

La littérature existante sur l'ergomanie s'est beaucoup intéressée aux déterminants de l'ergomanie et notamment aux caractéristiques personnelles pouvant mener à l'ergomanie. Elle se penche également, dans une moindre mesure, sur les conditions de l'organisation du travail qui semblent aggraver l'ergomanie. Nous allons donc dans une première partie présenter les caractéristiques personnelles associées à l'ergomanie puis dans un second temps les caractéristiques du travail dit « à risque ».

2.1.1. Caractéristiques personnelles associées à l'ergomanie

Concernant les caractéristiques personnelles, les études sont partagées sur l'incidence du genre dans l'ergomanie. Si certaines études ont conclu que les hommes avaient plus de risques que les femmes de développer une addiction au travail (Hartmann & Mathieu, 2017; Snir & Harpaz, 2006, 2012) d'autres ont conclu que le genre n'était pas significativement lié à l'ergomanie (Burke, 1999; Clark et al., 2014).

L'une des influences pré dispositionnelles les plus importantes de l'ergomanie est le développement précoce d'une faible estime de soi (Andreassen, 2014; Hartmann & Mathieu, 2017; Ng et al., 2007; Seybold & Salomone, 1994; Sussman, 2012). En effet, les individus présentant une faible estime de soi sont plus susceptibles de se livrer à des comportements de dépendance.

Les ergomaniaques peuvent investir excessivement le travail quand ils sont en quête de reconnaissance car cela leur apporte de la valeur (Seybold & Salomone, 1994). Ils travaillent dur pour se sentir compétents. La pression interne ou l'obsession du travail peuvent ainsi être liées à des besoins insatisfaits que l'on cherche à combler ou à satisfaire par le travail (Andreassen, 2014). Nous pouvons étudier la problématique de l'estime de soi et du surengagement au travail à la lumière du modèle déséquilibre-récompense de Siegrist (1996). Dans la vie adulte, le travail joue un rôle de lien entre les fonctions d'autorégulation, telles que l'estime de soi et le sentiment d'auto-efficacité, et les opportunités sociales. Le travail, via le sentiment d'être estimé et récompensé qu'il apporte, peut avoir un effet bénéfique sur l'autorégulation émotionnelle et motivationnelle. Mais, cet effet bénéfique est subordonné au ressenti d'une certaine réciprocité entre les efforts investis dans le travail et les récompenses qui en découlent. Ce modèle postule que du stress survient quand le rapport entre l'effort qu'une personne accepte de fournir pour son travail et la récompense qui en résulte est déséquilibré. Lorsque le travailleur perçoit les récompenses résultant de son travail comme justes et appropriées, cela est générateur de bien-être. A l'inverse, lorsqu'il perçoit une iniquité entre les coûts et les gains du travail, cela promeut un état de stress qui peut porter atteinte au bien-être et à la santé.

Le modèle différencie l'effort extrinsèque (facteurs situationnels qui augmentent l'effort tels que les contraintes de temps, les lourdes responsabilités ou les exigences de l'employeur) et l'effort intrinsèque (tel que le surengagement). Le modèle prédit que les tensions dues au déséquilibre seront plus fréquentes chez les individus surengagés que chez les individus non surengagés dans leur travail (Kinman & Jones, 2008; Levi et al., 2000). En effet, les personnes trop engagées dans leur travail ont tendance à sous-estimer les exigences du travail et surestimer leur capacité à y faire face. Un employé surengagé dans son travail répondra de manière inflexible à des situations d'effort élevé et de faible récompense au travail et sera donc plus sujet à la tension qu'une personne dans la même situation mais moins engagée. A long terme, ils risquent de ressentir de la frustration vis-à-vis des récompenses reçues suite à leur travail et de s'épuiser professionnellement (Niedhammer et al., 2004).

Le modèle parental vécu pendant l'enfance semble également jouer un rôle dans le développement de l'ergomanie. La dépendance au travail apparaît alors comme le symptôme d'un système familial malade (Burke et al., 2003). De nombreux ergomaniaques considèrent que l'amour parental est proportionnel à leurs résultats scolaires puis professionnels (Machlowitz, 1980; Pietropinto, 1986). Il peut également y avoir une reproduction des comportements observés chez les parents, eux-mêmes ergomaniaques (Bouteyre, 2009; Ng et al., 2007). La dépendance est le produit des expériences sociales et culturelles que les individus vivent dans leur enfance, à l'adolescence et à l'âge adulte (Ng et al., 2007). L'ergomanie peut aussi être liée à un désir de fuite du quotidien dans le travail (Seybold & Salomone, 1994). Le travail permettant de fuir des préoccupations personnelles et éviter certaines contraintes, il devient un refuge face à une vie privée peu satisfaisante ou conflictuelle.

Enfin, les traits de personnalité associés à la réussite (personnalité de type A, personnalité obsessionnelle-compulsive, besoin de réussite) peuvent prédisposer les individus à devenir plus dépendant du travail (Ng et al., 2007; Sussman, 2012). Les ergomaniaques ont tendance à exercer un contrôle excessif sur eux même et sur les autres. Ce besoin intense de contrôle se traduit par une non-délégation ou distribution des tâches (Bouteyre, 2009). Dès lors, l'ergomaniaque n'a pas d'autres solutions que de tout faire lui-même pour garder le contrôle des différentes situations. Travailler de longues heures est susceptible d'être considéré comme le moyen le plus efficace pour atteindre des objectifs de travail importants (Ng et al., 2007). Travailler à l'excès permet aux ergomaniaques de garder le contrôle sur une partie importante de leur vie.

De nombreux auteurs font le lien entre ergomanie et personnalité de type A (Bouteyre, 2009; Sussman, 2012), ces deux catégories de personnes ayant de nombreuses caractéristiques communes. En effet, les personnes présentant une personnalité de type A investissent beaucoup leur cadre professionnel, témoignent d'une peur de l'inactivité, d'un sentiment de fuite du temps et de réactions d'impatience (Sussman, 2012). De plus, ces personnes ont un grand besoin de « désirabilité sociale » qui vient avec un état de tension permanent dans les rapports sociaux, une grande vulnérabilité face à l'échec et une blessure narcissique (Sussman, 2012).

2.1.2. Caractéristiques du travail « à risque »

Ainsi, certains individus sont prédisposés, du fait de leurs caractéristiques personnelles et de leurs traits de personnalité à développer une addiction au travail. Le développement de ce type d'addiction semble donc hautement corrélé au cadre interne des individus. Mais les

conduites de ces individus prédisposés s'aggravent en fonction du contexte de travail dans lequel ils évoluent (Hache, 2017).

Concernant les demandes du travail, le temps consacré au travail est lié à l'ergomanie. En effet, être présent sur le lieu de travail au moins 10 heures par jour (Hewlett & Luce, 2006) ou le recours aux heures supplémentaires (Clark et al., 2014; Hache, 2017) s'associent positivement à l'addiction au travail. La nécessité de travailler dans l'urgence pour respecter des délais s'associe également à l'ergomanie (Hewlett & Luce, 2006). S'ajoute à cela l'utilisation des technologies de l'information et de la communication en dehors du lieu de travail (Hache, 2017), la nécessité d'être disponible constamment pour la clientèle, y compris le soir et les fins de semaine (Hewlett & Luce, 2006) et le fait de faire des déplacements professionnels nombreux et/ ou de longue durée (Hewlett & Luce, 2006). Le fait d'avoir un champ de responsabilité étendu correspondant à plusieurs postes est également associé à l'ergomanie (Hewlett & Luce, 2006). L'ergomanie a de fortes relations positives avec les exigences professionnelles de la surcharge de rôles et des conflits de rôles, mais une relation négative avec l'ambiguïté des rôles (Clark et al., 2014).

Concernant la latitude décisionnelle, le fait d'être gestionnaire (Clark et al., 2014), le fait d'avoir une responsabilité engagée dans les pertes et les profits de l'entreprise (Hache, 2017; Hewlett & Luce, 2006) et avoir une responsabilité dans le recrutement et le management des nouveaux employés (Hewlett & Luce, 2006) s'associent positivement à l'addiction au travail.

Concernant les relations sociales, la présence de compétition sur le lieu de travail (Bouteyre, 2009), le fait d'avoir un supérieur lui-même ergomane (Bouteyre, 2009) et le fait de subir une pression au travail (Hache, 2017) s'associent positivement à l'ergomanie. La concurrence entre collègues peut venir augmenter les heures travaillées et l'allocation de temps personnel au travail (Ng et al., 2007).

Enfin, concernant les gratifications, la présence d'un système de récompense au travail (Bouteyre, 2009; Hartmann & Mathieu, 2017) s'associe positivement à l'ergomanie. Lorsque l'ergomane se rend compte que son comportement est récompensé (par exemple, augmentation de salaire, promotions et éloges verbaux par d'autres personnes importantes), cela est susceptible d'augmenter encore ses comportements ergomane afin de continuer à recevoir des récompenses (Ng et al., 2007). Les systèmes de récompense de type « winner takes it all » ou « star » peuvent accentuer l'ergomanie car ils limitent peu les habitudes de travail excessif (Mazzetti et al., 2014; Ng et al., 2007). Dans ces systèmes seulement le ou les meilleurs sont récompensés, obligeant les salariés à travailler sans cesse pour rivaliser. Si les employés

croient que les récompenses sont attribuées davantage sur la base des intrants (par exemple, les heures supplémentaires ou le fait de travailler les fins de semaine) que sur les extrants, ils peuvent également augmenter leurs comportements ergomaniaques (Ng et al., 2007).

2.2. La culture organisationnelle

La présentation des facteurs de risque à l'ergomanie nous permet d'identifier deux groupes de facteurs de risque relatifs à l'ergomanie : les caractéristiques personnelles, composante intra individuelle, semblent impliquées particulièrement dans le développement de l'ergomanie et les conditions de l'organisation du travail, composante externe aux individus, semblent jouer un rôle dans l'accentuation ou non de l'ergomanie.

Il existe donc une composante externe aux individus déterminée par l'organisation dans laquelle ils travaillent et qui va venir préserver les ergomaniaques ou au contraire accentuer leurs pratiques addictives. Dans les études existantes, cette composante externe est étudiée à travers les conditions de l'organisation du travail. Or, ces conditions sont déterminées en partie par la culture organisationnelle de l'organisation (Dextras-Gauthier, 2015) ce qui nous amène à nous interroger sur le rôle joué par la culture organisationnelle sur l'ergomanie. Après avoir défini la culture organisationnelle et présenté différents courants de pensée la concernant, nous allons nous intéresser à l'adéquation entre les valeurs individuelles et les valeurs organisationnelles, nous étudierons enfin les liens entre culture organisationnelle et ergomanie.

2.2.1. Qu'est-ce que la culture organisationnelle

La culture organisationnelle diffère du climat organisationnel. Le climat organisationnel correspond à un ensemble de caractéristiques auxquelles sont soumis objectivement les membres d'une organisation telles que sa taille, son degré d'autonomie, son degré de centralisation, les modalités de mobilisation du personnel ou encore son environnement physique de travail (Brunet & Savoie, 2016). La culture organisationnelle quant à elle correspond aux structures profondes de l'organisation enracinées dans les valeurs, les croyances et les suppositions partagées par les membres d'une organisation (Denison, 1996).

La culture organisationnelle correspond à un ensemble de schémas de compréhension ou de signification partagés par un groupe de personnes (Louis, 1980). Ces schémas de compréhension, tacites et spécifiques à un groupe particulier, permettent de distinguer ce dernier d'autres groupes culturels. En effet, la culture organisationnelle se définit par les normes et valeurs que partagent les membres d'une organisation vis-à-vis de sa raison d'être ou de la manière d'y travailler (Bernoux, 2014; Schein, 2004). Elle représente la somme des

apprentissages significatifs au niveau organisationnel (Schein, 2004). Elle permet aux employés, avec des indices implicites et explicites, d'interpréter les attentes de l'organisation à leur égard et d'adapter leurs comportements. Elle se compose de postulats fondamentaux partagés et enseignés aux nouveaux membres de l'organisation comme étant la manière de penser, percevoir et réagir dans le contexte organisationnel.

Le modèle de Martin (1992) analyse la culture comme ce qui est partagé par les membres d'une même organisation. Il y existe une vision de partage car il n'y a, a priori, pas de différence dans la manière dont chaque membre de l'organisation perçoit la culture de cette dernière. Mais ce modèle postule qu'il existe également une vision fragmentée de la culture organisationnelle dans laquelle selon leur poste ou leur position hiérarchique, les individus attachent plus ou moins de valeur à certains points de la culture. Enfin, il existe une vision différenciée de la culture qui se situe à mi-chemin entre le partage et la fragmentation : c'est l'idée qu'il existe des sous-cultures dans une même culture commune partagée par tous.

Schein (2004) examine la culture organisationnelle comme une construction multicouche et l'étudie selon trois niveaux d'analyse. D'abord le niveau des artéfacts qui est la partie visible de la culture organisationnelle. On y retrouve le langage écrit et parlé, l'organisation spatiale au sein du lieu de travail, l'organigramme, les technologies et la liste des valeurs publiées. Ensuite, le niveau des valeurs et croyances explicites. On y trouve l'idéologie de l'organisation, les valeurs et croyances auxquelles les employés adhèrent et qui façonnent leurs comportements. Ces dernières sont forgées en partie par les actions mises en place par les membres de l'organisation face aux situations rencontrées. Les solutions expérimentées qui sont un succès deviennent progressivement des postulats de base, des valeurs ou des normes partagées. Ces valeurs et idéaux sont révélés dans des mécanismes symboliques tels que les mythes, rituels, histoires, légendes ainsi que dans les stratégies de gestion de l'entreprise et les justifications données. Enfin, le niveau des croyances tacites. On trouve ici les éléments qui définissent la réalité de l'organisation, les hypothèses sous-jacentes, et qui sont tenues pour acquies et intégrées de manière durable dans son fonctionnement quotidien. Ces croyances tacites peuvent devenir des présomptions qui vont orienter les comportements, les pensées, les perceptions et les émotions des membres de l'organisation. Les perceptions, les processus de pensée et les sentiments inconscients se situent également à ce niveau le plus profond.

Ainsi, la culture organisationnelle va se traduire par un ensemble de valeurs organisationnelles qui sont l'assemblage des valeurs individuelles partagées par les membres d'une organisation (Schein, 2004). Elles aboutissent au tissage de règles, normes ou comportements qui régissent la manière de se comporter au sein de l'organisation.

Les valeurs organisationnelles sont les grands principes sur lesquels reposent la vision, la mission et les objectifs organisationnels. Pour qu'un système de valeur central existe, il faut qu'un certain nombre de valeurs clés sur les comportements à adopter et la manière dont les choses se déroulent existent et qu'elles soient partagées par tous les membres de l'organisation (Weiner, 1988). Ces valeurs doivent être vécues de manière quotidienne par les membres de l'organisation pour qu'ils aient des preuves répétées qu'elles existent et les comportements des dirigeants doivent être cohérents avec les valeurs prônées (Blanchard et al., 1997). L'organisation doit donc expliciter et communiquer ces valeurs pour assurer l'adhésion. Toutes les valeurs présentes dans l'organisation ne sont pas organisationnelles. Pour qu'une valeur soit qualifiée « d'organisationnelle » elle doit énoncer comment l'organisation compte satisfaire sa mission, ses buts et ses objectifs et être formulée de manière stratégique.

Il existe parfois des sous-cultures au sein de la culture organisationnelle. Une organisation faite de sous-groupes (fonctionnels, divisionnels, géographiques ou basés sur le rang) peut posséder plusieurs cultures. Ces dernières peuvent entrer en conflit les unes avec les autres (Schein, 2004). Même lorsqu'il existe des sous-cultures, les organisations devraient maintenir une culture globale forte et cohérente (Schein, 2004). Cela permet d'arriver à une socialisation des membres aboutissant à l'intériorisation d'un ensemble de valeurs, croyances et normes orientées vers l'accomplissement d'objectifs organisationnels.

2.2.2. Culture organisationnelle et courants de pensée

Lorsqu'il s'agit de définir la culture organisationnelle, deux courants de pensée principaux s'opposent : le courant symbolique et le courant fonctionnaliste.

Le courant symbolique considère l'organisation comme un construit social (Albrow, 1980) et postule que l'environnement social et l'individu ne peuvent être séparés. La culture organisationnelle y est vue comme un ensemble d'idées formé par les visions des personnes qui composent l'organisation. Dès lors, elle n'est pas un guide de comportements concrets (coutumes, usages, traditions, habitudes) mais un ensemble de mécanismes de contrôle du comportement (plans, règles, directives). La culture vient fournir aux individus des cadres de référence réducteurs d'incertitude (Pohl & Battistelli, 2019). Elle devient donc une dynamique sociale à laquelle participent, à des degrés différents, tous les membres de l'organisation. Selon ce courant de pensée, l'organisation **est** une culture (Smircich, 1983). La culture est un cadre de lecture qui permet de donner du sens aux phénomènes organisationnels.

Le courant fonctionnaliste considère que la culture existe dans l'organisation par ses manifestations et artefacts et exprime les valeurs et croyances partagées dans l'organisation et

sur lesquelles la haute direction peut avoir une emprise. L'efficacité de l'organisation dépend du degré auquel les valeurs et croyances sont partagées par les membres de l'organisation. D'après ce courant de pensée, il existe une forte relation d'interdépendance entre l'organisation et son environnement dans le sens où ce dernier commande les impératifs de conduite (Pfeffer, 1981). La culture organisationnelle est donc une partie intégrante du système socioculturel. Elle est consensuelle, partagée et peut être manipulée par la direction (Pohl & Battistelli, 2019). Pour mener à plus de productivité et d'efficacité, les aspects sociaux et culturels doivent être cohérents avec les dimensions symboliques de l'organisation. Selon ce courant de pensée, l'organisation a une culture (Smircich, 1983). La culture est donc considérée comme un attribut.

2.2.3. Adéquation entre les valeurs individuelles et les valeurs organisationnelles

La théorie de l'adéquation personnes-organisation de Bowers (1973) postule que les attitudes et comportements des individus ne sont pas déterminés uniquement par les caractéristiques individuelles et situationnelles mais dépendent également de l'interaction entre la personne et son environnement. Cette théorie sous-entend également que chaque personne peut trouver un environnement qui est compatible avec ses caractéristiques individuelles. Elle a pour prédicat que plus la congruence entre les valeurs d'une personne et celles de son organisation est élevée, plus cette personne devrait être satisfaite et engagée dans son emploi, et donc plus performante (Laberge et al., 2018). Les individus ayant une influence sur leur environnement sont donc plus satisfaits et ont tendance à rester plus longtemps au sein de l'organisation.

D'après la théorie attrait-sélection-attribution de Schneider (1987) les individus vont d'abord être attirés par des organisations qui correspondent à leur valeurs et intérêts (attrait). Parallèlement, les organisations vont sélectionner des individus qui correspondent à leur profil de valeurs (sélection). Enfin, les personnes recrutées dont les valeurs ne sont pas en adéquation avec celles de l'organisation vont avoir tendance à quitter (attrition).

Ainsi, chaque individu peut trouver un environnement de travail qui est davantage en adéquation avec ses valeurs individuelles. Il existe un prédicat selon lequel plus la congruence entre les valeurs du travailleur et celles de son organisation est élevée, plus le travailleur devrait être satisfait et engagé dans son emploi et donc plus performant (Laberge et al., 2018).

Ainsi, un type d'organisation est susceptible d'attirer, de sélectionner et de retenir un même type de travailleur (Mazzetti et al., 2014). Les addicts au travail sont susceptibles d'être attirés par des organisations qui complètent et valorisent leurs comportements ergomaniaques (Clark

et al., 2014). Parallèlement, l'organisation est susceptible de sélectionner et retenir ce type de travailleurs. Dès lors, il est possible que les ergomaniaques déclarent avoir une forte implication dans le travail du fait des exigences externes auxquelles ils sont soumis mais qu'ils aient choisi cet emploi pour cette raison précise (Clark et al., 2014).

Ces théories sous-tendent l'existence possible d'organisations ergomaniaques (Scott et al., 1997). Pour Porter (1996) il existe des cultures organisationnelles dans lesquelles il est considéré comme nécessaire d'effectuer de longues heures de travail et des « sacrifices » pour réussir et progresser. Via ce processus d'auto-sélection des travailleurs, de recrutement-sélection des organisations, le processus de socialisation et les systèmes de récompense, les ergomaniaques sont susceptibles de trouver des organisations où il est plus facile de mettre en œuvre leur comportement de sur-travail que dans d'autres (Harpaz & Snir, 2003).

2.2.4. Influences de la culture organisationnelle sur l'ergomanie

La culture organisationnelle de l'entreprise peut renforcer l'ergomanie (Hartmann & Mathieu, 2017). Liang & Chu (2009) ont élaboré un modèle qui identifie trois antécédents majeurs à l'ergomanie : les traits de personnalité, les incitations personnelles et les incitations organisationnelles. L'environnement organisationnel a ici un rôle crucial car il peut inciter ou obliger les employés à travailler dur. Ce modèle reconnaît la combinaison des conditions personnelles et organisationnelles comme antécédent clé à l'ergomanie. Ainsi, les organisations peuvent agir, volontairement ou non, comme des facilitateurs du sur travail et pousser à l'ergomanie (Holland, 2008).

Une étude de Johnstone et Johnston (2005) a montré que les employés exposés à un climat organisationnel caractérisé par une forte pression au travail affichent des niveaux de compulsion plus élevés. En effet, les employés confrontés à une plus grande pression au travail signalent généralement des niveaux plus élevés d'ergomanie (Choi, 2013).

D'autres auteurs se sont intéressés à l'impact sur l'ergomanie des cultures organisationnelles dites « masculines » et de celles dites « féminines » (Newman & Nollen, 1996). L'ergomanie serait particulièrement répandue dans les climats masculins qui encouragent les employés à être extrêmement compétitifs, avides de pouvoir, axés sur la tâche et développent une crainte de l'échec (Ng et al., 2007). A l'inverse, les cultures dites féminines encouragent un climat de travail où les employés font preuve de modestie, et sont attentifs à leurs relations sociales au travail. Ce type de culture n'est pas compatible avec l'atmosphère compétitive créée par les ergomaniaques (Ng et al., 2007; Spruell, 1987).

On trouve également des cultures de surmenage (« overwork climate ») (Mazzetti et al., 2014) dans lesquelles les employés considèrent que travailler au-delà des heures de travail fixes, ramener du travail à la maison et travailler les fins de semaine sont des conditions indispensables à la réussite et à l'avancement professionnel. Ce type de climat de travail est lié positivement à un investissement important dans le travail (Schaufeli, 2016) et ce indépendamment des caractéristiques personnelles et de la personnalité des individus. Mazzetti et al. (2014) ont observé que parmi les individus possédant des caractéristiques prédisposantes à l'ergomanie, ceux exposés à un renforcement du comportement ergomane sur leur lieu de travail ont plus de chance de développer un fort degré d'addiction au travail que ceux non exposés.

Le style de leadership a également un rôle dans le degré d'ergomanie qu'on retrouve chez les individus. En effet, les employés qui perçoivent leur gestionnaire comme caractérisé par un style de leadership plus éthique présentent des niveaux d'ergomanie plus faibles que ceux qui perçoivent leur gestionnaire comme caractérisé par un style de leadership moins éthique (Morkevičiūtė & Endriulaitienė, 2017). Le style de leadership éthique est caractérisé par une communication bidirectionnelle, une implication des employés dans la prise de décision et une grande latitude décisionnelle (Brown et al., 2005).

Enfin, la culture organisationnelle va jouer sur le degré d'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle. Les valeurs organisationnelles soutenant l'équilibre ou le déséquilibre entre la vie au travail et la vie hors travail sont significativement corrélées (dans des directions opposées) avec la compulsion à travailler et le plaisir au travail (Burke, 2001). Ainsi, les individus travaillant dans des organisations valorisant un bon équilibre vie professionnelle / vie personnelle travaillent de façon moins compulsive et plus satisfaisante. Le fait que l'organisation exerce un contrôle de l'endroit, du moment et de la manière dont un employé travaille semble être un des prédicteurs les plus critiques de l'apparition de conflits travail-famille (Kossek, 2005). A l'inverse, le fait de laisser la possibilité à l'employé d'adapter ses horaires pour répondre à des contraintes familiales ou personnelles accroît la capacité des individus à faire face à des demandes professionnelles et des demandes non professionnelles en concurrence (Sullivan, 2006). Les tentatives organisationnelles mises en place afin de lutter contre le surengagement semblent améliorer l'équilibre travail-vie des individus plus que les améliorations structurelles (Burke, 2001). Cependant, le surengagement étant une caractéristique intrinsèque des individus (Siegrist, 2001), il est difficilement modifiable.

2.3. Les typologies de culture organisationnelle

Plusieurs auteurs ont tenté de classifier la culture organisationnelle selon diverses typologies. Nous allons présenter plusieurs typologies existantes dans la littérature avant de présenter la typologie des valeurs concurrentes qui est celle que nous avons choisie de retenir dans notre recherche.

2.3.1. Présentation des différentes typologies

Presque toutes les typologies de culture organisationnelle émanent du croisement de deux dimensions et aboutissent à quatre types de cultures organisationnelles. Nous allons présenter brièvement certaines de ces typologies.

Le modèle des trois cultures de Ouchi (1981) présente les caractéristiques propres à la culture japonaise (culture J), à la culture américaine typique (culture A) et à la culture américaine bonifiée (culture Z). Le modèle place aux deux extrêmes d'un continuum les pratiques de gestion japonaises et les pratiques de gestion américaines. La culture américaine bonifiée représente la culture américaine modifiée de sorte que les entreprises américaines soient capables de rivaliser avec les japonaises.

La typologie des types de cultures organisationnelles de Blake et Mouton (1980) identifie cinq types de cultures organisationnelles (autocratique, paternaliste, anémique, intermédiaire et démocratique) en plaçant les organisations sur deux dimensions : l'orientation vers la tâche et l'orientation vers les relations. Cette typologie permet d'identifier et d'analyser les types de leadership.

La typologie des profils culturels de Deal et Kennedy (1982) définit quatre types de cultures organisationnelles (circonspecte, intrépide, processuelle et opérante) selon le type de risque pris par l'organisation (élevé ou faible selon la manière dont il est assumé par les gestionnaires) et le type de feedback (rapide ou lent découlant des décisions des gestionnaires).

La typologie des valeurs concurrentes (Quinn et Rohrbaugh, 1983; Cameron et Quinn, 1998) contraste si l'organisation porte son attention sur sa dynamique interne ou sur son environnement externe avec les orientations de l'organisation en matière de structure organisationnelle (les organisations misent soit sur la stabilité et le contrôle, soit sur la flexibilité et le changement). Cela donne quatre types de cultures organisationnelles (groupale, développementale, hiérarchique et rationnelle). Cette typologie examine la relation entre l'efficacité et la culture organisationnelle.

La typologie tétra-factorielle de Cameron et Freeman (1991) se base sur les mêmes dimensions que la typologie des valeurs concurrentes (orientation vers l'interne ou l'externe et

caractère organique ou mécanique du processus) et donne quatre types de cultures organisationnelles (le clan, le marché, l'adhocratie et la hiérarchie).

Le modèle des relations sociales de Goffee et Jones (1998) analyse l'organisation selon que ses relations sociales sont animées par la sociabilité (bienveillance entre les membres) ou la solidarité (détermination à atteindre des objectifs communs). Ils aboutissent à quatre types de cultures organisationnelles (réticulaire, communautaire, fragmentée et mercenaire).

La typologie de Saxby et al. (2002) postule que la culture organisationnelle dépend fortement de la stratégie globale de l'entreprise elle-même liée à l'environnement externe. Cette typologie reprend les dimensions de la typologie tétra-factoriel de Cameron et Freeman (1991) auxquelles elle ajoute deux éléments : à l'axe vertical qui allait du processus organique à mécanique s'ajoute le degré d'analysabilité de l'environnement externe et l'axe horizontal qui opposait l'orientation interne à l'orientation externe renseigne également sur les méthodes d'exploration de l'environnement.

2.3.2. La typologie des valeurs concurrentes

Dans la présente étude, nous avons fait le choix d'utiliser la typologie des valeurs concurrentes (Quinn & Rohrbaugh, 1983; Cameron & Quinn, 1999) pour étudier l'impact de la culture organisationnelle sur l'ergonomie. Cette typologie nous semble judicieuse car elle peut être appliquée pour distinguer les cultures de différentes organisations et non uniquement les cultures de différents groupes professionnels. Elle permet de mesurer à la fois la congruence et la force d'une culture organisationnelle tout en générant une vue d'ensemble de la culture d'une organisation. De plus, cette typologie analyse en particulier les valeurs qui caractérisent une organisation, elle nous semble donc pertinente. Cette typologie est utilisée dans plusieurs disciplines académiques comme le management, le marketing, la comptabilité et le service social. Elle a été utilisée dans plusieurs études empiriques possédant des méthodologies différentes sur le plan quantitatif.

Cette typologie décrit quatre types de cultures organisationnelles selon le placement de l'organisation le long de deux continuums (Dextras-Gauthier & Marchand, 2016). Le placement sur l'axe horizontal rend compte de la façon dont l'organisation porte son attention sur sa dynamique interne ou sur son environnement externe. Certaines organisations ont des caractéristiques internes harmonieuses tandis que d'autres se concentrent plutôt sur la concurrence avec leurs rivaux avec une orientation externe. Le placement sur l'axe vertical dépend de si l'organisation mise sur la stabilité, l'ordre et le contrôle ou sur la flexibilité et le changement. Certaines organisations sont ainsi considérées comme stables, prévisibles et

mécanistes tandis que d'autres sont considérées comme changeantes, adaptables et organiques. Cette typologie aboutit à quatre types de cultures organisationnelles : la culture groupale, la culture développementale, la culture hiérarchique et la culture rationnelle.

2.3.2.1. La culture groupale

Les organisations présentant une culture groupale ont pour caractéristiques le soutien social, le travail d'équipe, la participation et l'apprentissage (Cameron & Quinn, 1999; Dextras-Gauthier & Marchand, 2016; Quinn & Rohrbaugh, 1983). Le travail d'équipe permet d'avoir plus de soutien de la part des collègues et plus de feedbacks et de reconnaissance. En revanche, les membres de l'équipe peuvent se trouver dans une situation dans laquelle ils soutiennent des collègues qui ne sont pas en mesure de répondre aux exigences de la tâche, ce qui peut augmenter leur charge de travail et donc leurs horaires de travail. De plus, la culture groupale encourage les employés à faire des suggestions sur leur travail et leur performance globale, et la manière de les améliorer. Cela permet aux individus de se sentir autonomes et influents. Cette autonomie des employés permet de donner du sens au travail et de leur donner le sentiment que leurs compétences sont utilisées. En revanche, cette autonomie peut rendre le travail plus exigeant et favoriser les longues heures de travail et le sentiment de surcharge. Enfin, avec l'apprentissage comme valeur clé, la culture groupale favorise le développement de carrière, l'utilisation des compétences et le pouvoir décisionnel. Cet apprentissage peut en revanche s'avérer exigeant pour les employés en prolongeant leur journée de travail et créant une pression psychologique pour les employés qui sont de plus en plus censés appliquer de nouveaux apprentissages au travail (Lim & Johnson, 2002). Cette culture s'ancre dans un contexte d'échanges sociaux et la fourniture d'un accompagnement social fait naître l'exigence que chaque salarié se comporte de manière réciproque. Cela peut passer par le fait de travailler de plus longues heures de travail ou l'acceptation de plusieurs rôles perméables et extensibles. Ainsi, le soutien social disponible au sein des cultures groupales pourrait augmenter les demandes de l'emploi. De par son effet positif sur la justice procédurale perçue, l'engagement affectif et normatif pour l'organisation et le sentiment d'être soutenu par l'organisation, la culture groupale s'associe positivement à l'engagement et la satisfaction au travail (Goodman et al., 2001).

2.3.2.2. La culture développementale

La culture développementale, davantage tournée vers l'extérieur, repose sur l'analyse de l'environnement, l'expérimentation, et l'innovation. Ses trois caractéristiques principales sont l'innovation, le changement et la flexibilité (Cameron & Quinn, 1999; Dextras-Gauthier & Marchand, 2016; Quinn & Rohrbaugh, 1983). En mettant leurs connaissances et expertises au service de la réalisation des objectifs organisationnels, les employés jouissent d'une meilleure autorité décisionnelle et utilisation des compétences. Ce type de culture est souvent associé à des récompenses significatives au travail. Mais, ce contexte changeant peut apporter de l'incertitude et mener à des pressions constantes pour transformer et renouveler continuellement l'organisation. La vraie source de sécurité de l'emploi étant la performance, ce type de culture organisationnelle peut mener à un sentiment d'insécurité de l'emploi. Et, le changement étant demandant, il peut nécessiter la réalisation de longues heures de travail, une charge de travail importante et un rythme de travail rapide. La flexibilité peut également mener à des demandes contradictoires. Une telle structure, si elle est associée à une préférence pour la communication horizontale et les comportements coopératifs et interdépendants, est susceptible d'augmenter le soutien social inter-collègues. Mais, l'utilisation de systèmes de contrôle informels peut exacerber les conflits de rôles et mener à des demandes contradictoires. La culture développementale tend donc à créer une conception du travail décentralisée qui favorise l'utilisation des compétences et du pouvoir de décision avec un impact positif sur la santé mentale des employés. Mais elle peut également créer des demandes contradictoires et des conflits de rôles qui risquent de compromettre les effets bénéfiques sur la santé mentale de l'utilisation des compétences et du pouvoir décisionnel.

2.3.2.3. La culture hiérarchique

La culture hiérarchique repose sur la stabilité, le formalisme et le contrôle (Cameron & Quinn, 1999; Dextras-Gauthier & Marchand, 2016; Quinn & Rohrbaugh, 1983). La stabilité permet aux employés d'avoir une meilleure sécurité de l'emploi. Mais, elle peut impliquer l'absence de défis significatifs pour les travailleurs qui leur donneraient la possibilité d'utiliser leurs compétences et d'être reconnus pour leur implication dans la résolution de problèmes ou la prise de décision. Le formalisme tend à donner aux employés des emplois spécialisés avec une définition des tâches étroite ce qui réduit la probabilité d'avoir à faire à des demandes conflictuelles.

La mise en place de procédures formelles et d'un haut degré de structure contrôle le rythme de travail et limite ainsi la durée des heures de travail. Le contrôle est lui aussi

susceptible de réduire l'occurrence des demandes contradictoires, mais il réduit l'utilisation des compétences dans un contexte organisationnel qui valorise la prise de décision centralisée. La culture hiérarchique a tendance à promouvoir une conception rigide des tâches, centrée sur les règles et le contrôle. Cela laisse des marges étroites d'autorité décisionnelle ce qui peut avoir un effet négatif sur la santé mentale des employés. En revanche, l'attribution d'un rôle restreint avec des tâches spécifiques peut entraîner une baisse des demandes du travail et réduire la probabilité de faire face à des demandes contradictoires, ce qui est bénéfique à la santé mentale. La culture hiérarchique peut également favoriser le soutien social au travail. Dans ce type de culture, c'est souvent l'ancienneté qui détermine la rémunération et l'avancement professionnel donnant aux employés un certain niveau de sécurité de l'emploi. Ce type de culture génère cependant plus de conflits et de résistances au changement.

2.3.2.4. La culture rationnelle

La culture rationnelle est caractérisée par la centration sur les résultats, la rivalité et la productivité (Cameron & Quinn, 1999; Dextras-Gauthier & Marchand, 2016; Quinn & Rohrbaugh, 1983). La culture rationnelle a tendance à promouvoir l'autorité décisionnelle et l'utilisation des compétences qui sont des conditions de travail bénéfiques à la santé mentale des employés. Les employés se voient attribuer des tâches définies, des objectifs précis et des indicateurs et mesures de performance clairs, ce qui peut minimiser la survenue de demandes conflictuelles.

En revanche, des attentes élevées en matière de performance peuvent entraîner une plus grande charge de travail, un rythme de travail plus rapide et la réalisation de longues heures de travail, ce qui peut engendrer des retombées néfastes pour la santé mentale des individus. L'accent étant mis sur les résultats et la productivité, l'organisation crée une compétition entre pairs avec des récompenses généreuses à la clé. Le système de rémunération est souvent lié à la performance. La culture rationnelle se traduit par un environnement de travail individualisé au sein duquel le soutien social des collègues est pratiquement inexistant et les superviseurs sont exigeants. La culture rationnelle est associée négativement à l'engagement organisationnel et à la satisfaction au travail.

3. Les conséquences de l'ergomanie

L'ergomanie a un impact sur plusieurs sphères de la vie des individus. Nous avons présenté et défini ce concept complexe et avons énoncé ses différents déterminants. A présent, afin de comprendre pourquoi il est nécessaire d'étudier l'ergomanie et de tenter de préserver les individus de cette forme d'addiction, nous allons en présenter les conséquences. Nous allons dans un premier temps présenter les impacts de l'ergomanie sur les individus (notamment sur leur santé, sur leur vie professionnelle et sur leur vie familiale). Nous mettrons ensuite l'accent sur l'épuisement professionnel en présentant ce phénomène et en faisant le lien entre ce dernier et l'ergomanie. Enfin, nous présenterons les liens entre la typologie des valeurs concurrentes et l'épuisement professionnel.

3.1. Les impacts de l'ergomanie sur les individus

L'ergomanie impacte plusieurs sphères de la vie des individus. D'abord, elle a des effets néfastes sur leur santé, physique et psychologique. L'ergomanie impacte également les relations interpersonnelles des individus, et notamment leurs relations familiales et avec leurs collègues. Enfin, l'ergomanie a des conséquences sur la vie au travail et la performance des individus. Nous allons dans la présente sous-section présenter ces différentes conséquences de l'ergomanie.

3.1.1. Les impacts de l'ergomanie sur la santé des individus

Au niveau de la santé physique, les ergomaniaques présentent des risques plus élevés de souffrir de perturbations du sommeil et d'insomnie (Bannai & Tamakoshi, 2014; Sussman, 2012). En effet, dans une étude réalisée en 2010, Kubota et al. démontrent que les personnes présentant un score élevé d'ergomanie sont plus susceptibles de présenter des troubles du sommeil, de la fatigue au travail et des difficultés à se réveiller le matin. Andreassen et al. (2011) ont constaté que ces troubles du sommeil sont associés à la motivation obsessionnelle vis-à-vis du travail.

Parmi les autres impacts de l'ergomanie sur la santé des individus, on trouve une alimentation désordonnée et un manque d'exercice (Bouteyre, 2009) menant à une prise de poids (Sussman, 2012). De plus, les ergomaniaques peuvent présenter des maux de têtes, des douleurs musculaires, des allergies, des troubles digestifs (reflux gastriques, diarrhées et/ou constipation), des douleurs thoraciques, des essoufflements, des tic nerveux et des vertiges (Robinson, 2007). Le stress affectant le système immunitaire, les ergomaniaques sont

également prédisposés aux infections (Bouteyre, 2009). S'ajoute à cela un risque accru d'accident vasculaire cérébral (AVC) pour les personnes travaillant de longues heures (risque de 1x à 3x fois plus élevé que pour les personnes travaillant des heures normales) (Kivimäki et al., 2015). Les longues heures de travail augmentent également les risques de développer de l'hypertension, un diabète sucré, le syndrome métabolique et des maladies cardiovasculaires (Seok et al., 2016). Une augmentation du temps de travail entraîne une baisse de la satisfaction relative à sa propre santé, une baisse de la santé auto-évaluée et une augmentation du nombre de visites chez le médecin (Cygan-Rehm & Wunder, 2018).

Au niveau de la santé psychologique des individus, le niveau d'excitation continuellement élevé engendré par l'ergomanie mène à une activation soutenue avec des effets secondaires négatifs tels qu'une détresse psychologique (Shimazu et al., 2018). En effet, l'ergomanie est associée à une diminution du bien-être psychologique, de la santé perçue et du bonheur (Chamberlin & Zhang, 2009; Del Libano et al., 2010). De plus, l'ergomanie engendre de l'anxiété, des plaintes psychosomatiques et des troubles de l'humeur (Sussman, 2012).

Parmi les trois composantes de l'ergomanie, le fait de présenter une compulsion à travailler et le plaisir au travail ont une relation significative avec les mesures du bien être des individus (Burke, 2000). En effet, plus la compulsion à travailler est grande, moins le bien être émotionnel et physique est bon. Si le fait de ressentir du plaisir au travail est associé positivement à un meilleur bien-être physique et émotionnel, le degré de participation au travail ne s'associe pas significativement aux indicateurs de la santé physique et émotionnelle. De plus, parmi les types d'ergomaniaques (Spence & Robbins, 1992), les ergomaniaques non enthousiastes signalent plus de symptômes psychosomatiques ainsi qu'un bien être émotionnel et physique moins bon que les ergomaniaques enthousiastes (Burke, 2000).

Le fait de travailler de longues heures (plus de 40 heures par semaine ou 8 heures par jour) est associé au fait de développer un état dépressif et l'anxiété augmente significativement avec les heures de travail (Bannai & Tamakoshi, 2014). En utilisant des données transversales regroupées dans 15 pays européens, Cottini & Lucifora (2013) montrent que le fait de travailler plus de 40 heures par semaine est fortement lié à une probabilité plus élevée de développer des problèmes de santé mentale. Dans leur étude, Cygan-Rehm & Wunder (2018) notent que les heures de travail prolongées semblent impacter particulièrement la santé mentale et non la santé physique et que les réactions de santé défavorables sont plus prononcées chez les femmes et les parents d'enfants mineurs qui sont généralement confrontés à des contraintes de temps serrées dans l'organisation de la semaine de travail.

Enfin, Andreassen, Ursin et Eriksen (2007) listent trois potentiels effets négatifs de l'ergomanie sur la santé des individus. D'abord, les ergomaniaques peuvent présenter des plaintes somatiques subjectives qui ne trouvent pas de réponse médicale satisfaisante en écho à leur demande d'être soulagés. Les auteurs voient dans ces douleurs physiques l'expression d'une douleur psychique autrement indicible. Ensuite, l'ergomanie est génératrice de stress lié au travail plus important que chez les personnes ne présentant pas ce type d'addiction. Enfin, l'ergomanie peut mener à l'épuisement professionnel, syndrome qui se traduit par du cynisme, une usure émotionnelle, une faible satisfaction professionnelle et un sentiment d'efficacité personnelle amoindri. Le nombre d'heures travaillées s'associe positivement à l'épuisement professionnel (Schaufeli et al., 2008; Shirom et al., 2010).

3.1.2. Les impacts de l'ergomanie sur la vie familiale et les relations personnelles

La compulsion de l'ergomaniaque à travailler constamment est incompatible avec une vie familiale harmonieuse (Bouteyre, 2009). Un engagement excessif au travail et dans le rôle professionnel menace l'équilibre travail – vie personnelle (Kinman & Jones, 2008). Les ergomaniaques peuvent donner plus d'importance à leur rôle professionnel qu'à leurs rôles familiaux. L'ergomanie est positivement associée aux conflits travail - vie personnelle et à la désaffection conjugale et négativement liée à la satisfaction vis-à-vis de la famille et au bon fonctionnement familial (Clark et al., 2014).

Les employés sur-engagés disposent de moins de temps à consacrer pleinement à la vie familiale et aux loisirs. Ils peuvent également importer la tension engendrée par le travail dans l'environnement familial (Kinman & Jones, 2008). Lors des activités familiales, l'ergomaniaque ressent un mélange de manque et de culpabilité à ne pas travailler qui l'empêche de lâcher prise. C'est le travail qui dicte la durée et la fréquence des périodes de repos, de détente ou d'intimité (Bouteyre, 2009). Les personnes les plus addictes présentent une absence de satisfaction et de plaisir dans les situations extra-professionnelles (Bouteyre, 2009). Dans une étude réalisée en 2003 à partir de la typologie de Spence et Robbins (1992), Burke a montré que les ergomaniaques non enthousiastes rapportent moins de satisfaction familiale et une moins bonne satisfaction relative à leurs relations amicales que les cinq autres types de travailleurs. Les ergomaniaques non enthousiastes ont également rapporté une moins bonne satisfaction relative à leurs relations amicales que les ergomaniaques enthousiastes et les travailleurs détendus.

L'addiction au travail, via son impact sur l'humeur et la tolérance de l'individu, a une influence négative sur les relations extra professionnelles et peut mener au retrait social (Hartmann & Mathieu, 2017). Les effets sur les relations sociales (effets sur l'humeur, la tolérance et le retrait) sont similaires à ceux observés dans d'autres types de dépendance (Andreassen et al., 2012).

3.1.3. Les impacts de l'ergomanie sur la vie professionnelle

L'addiction au travail peut se traduire par une productivité accrue mais paradoxalement par un faible rendement de la part du salarié. L'addict au travail présente un haut niveau de perfectionnisme qui nuit à sa productivité et dont il ne tire pas satisfaction lors de l'aboutissement d'un projet (Bouteyre, 2009). L'ergomane entre dans un cercle vicieux où il travaille beaucoup et longtemps (composante comportementale) et où il se sent ensuite obligé de travailler davantage pour atteindre les standards qu'il s'impose (composante cognitive). Les ergomanes ont tendance à rendre leurs tâches plus difficiles et compliquées que nécessaire, à tenter de se créer plus de travail et sont plus réticents à déléguer (Clark et al., 2014). Cela entraîne une reconnaissance des supérieurs qui encourage ce comportement (composante émotionnelle) (Hartmann & Mathieu, 2017). Cet acharnement au travail fatigue l'ergomane et le rend moins productif et performant, ce qui peut entraîner un sentiment de culpabilité et d'incompétence qui le pousse à travailler davantage. Les ergomanes ont tendance à connaître des niveaux plus élevés de stress au travail en raison des pressions qu'ils exercent sur eux-mêmes (Clark et al., 2014). Dans une étude réalisée en 1999, Burke a montré que les ergomanes non enthousiastes ont obtenu un score inférieur aux travailleurs enthousiastes et aux ergomanes enthousiastes sur la satisfaction au travail, la satisfaction professionnelle et les perspectives de carrière future. Cela est confirmé par une étude Clark réalisée en 2014 qui montre que l'ergomanie est négativement liée à la satisfaction au travail et positivement liée au stress au travail. L'ergomanie était également positivement liée aux comportements de travail contre-productifs. L'ergomanie n'était pas significativement liée à la performance globale.

La présence d'un addict au travail dans une équipe nuit également aux relations inter-collègues (Bouteyre, 2009). L'ergomane présente une difficulté à travailler avec d'autres personnes et à déléguer. De plus, les ergomanes ont tendance à décliner les invitations amicales de l'équipe et les événements hors travail ce qui nuit au soutien social entre collègues (Bouteyre, 2009). Ils ont généralement des interactions plus négatives sur le lieu de travail avec leurs collègues (Balducci et al., 2012). Cette rigidité dont fait preuve l'ergomane affecte

l'efficacité de l'entreprise et l'évitement des interactions entre collègues altère la communication interne et la prise de décision (Hartmann & Mathieu, 2017).

3.2. L'épuisement professionnel

Nous l'avons vu lorsque nous traitons de l'impact de l'ergomanie sur la santé des individus, l'ergomanie peut mener à l'épuisement professionnel. Afin de mieux comprendre cette conséquence grave sur la santé des individus et la nécessité d'en préserver les travailleurs nous allons nous intéresser spécifiquement à ce phénomène. D'abord, nous allons définir ce qu'est l'épuisement professionnel et présenter ses potentielles conséquences. Ensuite, afin de comprendre pourquoi l'ergomanie peut mener à l'épuisement, nous allons lister les facteurs généraux identifiés comme menant à l'épuisement professionnel. Enfin, nous traiterons précisément des liens entre ergomanie et épuisement professionnel.

3.2.1. Définition et conséquences de l'épuisement professionnel

Comme nous l'avons vu, le surengagement que suppose l'addiction au travail est générateur de stress et peut mener à l'épuisement professionnel. Le stress au travail résulterait d'un déséquilibre entre les demandes de l'environnement et la capacité de l'individu de s'y adapter grâce à ses ressources personnelles (Lazarus & Folkman, 1984).

L'épuisement professionnel est une manifestation d'ordre psychologique en réaction à une exposition chronique aux demandes environnementales issues spécifiquement du milieu de travail (Halbesleben & Buckley, 2004). Il est le fruit d'une exposition prolongée à un stress lié à l'emploi et d'une situation où les demandes de l'emploi excèdent les ressources de l'individu (Hartmann & Mathieu, 2017).

Cet état de fatigue et d'épuisement émotionnel est spécifiquement lié à l'emploi. Il se compose de trois dimensions (Maslach et al., 2001): D'abord un épuisement émotionnel. L'individu éprouve un sentiment d'épuisement des ressources émotionnelles et de vide émotionnel intérieur. Cette très grande fatigue émotionnelle résulte d'un déséquilibre entre les ressources et les demandes émotionnelles (Schaufeli & Peeters, 2000). L'individu a le sentiment de manquer de ressources pour s'adapter au travail et de manquer d'énergie (Halbesleben & Buckley, 2004). Il s'agit de la manifestation la plus évidente du syndrome d'épuisement professionnel. Ensuite, on trouve un phénomène de cynisme ou dépersonnalisation. Des mécanismes de défense se développent sous forme d'attitudes et comportements négatifs envers le travail (Schaufeli & Peeters, 2000). L'individu met en place des stratégies d'adaptation en se distanciant émotionnellement et cognitivement du travail de manière à être capable de gérer le

stress qu'il génère (Alarcon, 2011). Ainsi, une distance psychologique se crée pour se protéger de l'environnement social stressant. Enfin, on trouve une baisse du sentiment d'efficacité personnelle. L'individu est incapable d'accomplir ses tâches comme avant et, suite à la distanciation mise en place, la personne est moins efficace dans l'atteinte de ses objectifs. Des sentiments d'incompétence et de doute de soi se développent. L'individu a tendance à se sous-évaluer et à sous-évaluer ses accomplissements.

L'épuisement professionnel a des conséquences négatives sur plusieurs sphères de la vie de l'individu et empiète sur la vie hors travail via la survenance de conflits maritaux et familiaux (Stoeber & Damian, 2016). L'épuisement professionnel est associé à des problèmes de santé et à un bien être réduit (Maslach et al., 2001). Il est également associé à une gamme de problèmes au travail parmi lesquels on trouve de l'absentéisme, un taux de roulement élevé, et une intention de quitter (Stoeber & Damian, 2016). Lorsque l'individu ne quitte pas, on observe une baisse de la productivité et de l'efficacité au travail ainsi qu'une baisse de la satisfaction au travail et de l'engagement envers le travail et l'organisation (Maslach et al., 2001).

L'épuisement professionnel d'un individu peut également avoir des impacts négatifs sur les collègues via l'apparition de conflits, la perturbation des tâches du travail et la perpétuation des attitudes et comportements négatifs à travers les interactions informelles du travail. C'est ce que l'on appelle l'effet de contagion (Bakker et al., 2000; Maslach et al., 2001).

3.2.2. Facteurs menant à l'épuisement professionnel

3.2.2.1. Epuisement professionnel et caractéristiques personnelles

L'environnement de travail joue donc un rôle dans le développement de l'épuisement professionnel. La situation familiale, le soutien social hors travail et les caractéristiques personnelles sont également d'importants facteurs associés à la santé mentale des travailleurs.

Concernant la situation familiale, certaines études révèlent que les couples vivant avec des enfants sont moins à risque de souffrir d'épuisement professionnel (Bekker et al., 2005; Marchand et al., 2014). En revanche, les obligations parentales sont associées positivement à la dimension de l'épuisement émotionnel (Bekker et al., 2005). Concernant les caractéristiques personnelles, l'âge est l'indicateur agissant le plus significativement sur les trois composantes de l'épuisement professionnelle. Les travailleurs plus âgés éprouvent moins de cynisme et d'épuisement émotionnel que les travailleurs plus jeunes (Lim et al., 2010). Un niveau élevé d'éducation peut servir de protecteur vis-à-vis de l'épuisement professionnel, en particulier pour les femmes (Ahola et al., 2005).

La personnalité des individus joue également un rôle dans le développement de l'épuisement professionnel. La typologie des Big Five, comprenant le névrotisme, l'extraversion, le caractère agréable, le caractère consciencieux et l'ouverture à l'expérience, est liée aux trois dimensions de l'épuisement professionnel (Swider & Zimmerman, 2010). Parmi ces derniers on s'intéresse particulièrement au névrotisme qui est lié positivement à l'épuisement émotionnel et au cynisme et négativement au sentiment d'efficacité personnelle (Barreck, 2015). Le centre de contrôle externe entretient une relation négative avec l'épuisement professionnel (Bowling et al., 2010). Ainsi, les individus ayant tendance à présenter un centre de contrôle interne fort ont aussi tendance à moins souffrir d'épuisement professionnel.

3.2.2.2. Epuisement professionnel et conditions de l'organisation du travail

Parmi les conditions de l'organisation du travail on trouve des facteurs de protection face à l'épuisement professionnel et des facteurs d'aggravation de ce phénomène. La charge de travail et la pression temporelle au travail sont liées positivement à l'épuisement professionnel, et en particulier à la dimension de l'épuisement émotionnel (Maslach et al., 2001). Ainsi, des demandes psychologiques élevées représentent un facteur de risque de l'épuisement professionnel. De plus, les conflits de rôles et l'ambiguïté des rôles montrent tous deux une corrélation modérée à élevée avec l'épuisement professionnel. Le contrôle exercé sur le travail est généralement lié au sentiment d'efficacité (Maslach et al., 2001), moins l'individu a de contrôle sur la manière de réaliser son travail et d'autorité décisionnel, plus il est à risque de souffrir d'épuisement professionnel. Le soutien social au travail s'associe négativement à l'épuisement professionnel. Le soutien du superviseur est particulièrement important, encore plus que celui des collègues (Maslach et al., 2001). Lorsqu'un individu perd le sentiment de connexion positive avec ses pairs sur le lieu de travail, il est plus à risque de souffrir d'épuisement professionnel. L'équité perçue au travail joue également un rôle dans l'épuisement professionnel (Maslach et al., 2001). Lorsque l'individu perçoit une injustice relative à la charge de travail ou la rémunération, ou lorsque les promotions et évaluations sont traitées de manière inappropriées, cela peut augmenter le risque d'épuisement professionnel. Enfin, on s'intéresse aux valeurs et particulièrement au conflit de valeurs. Les individus peuvent se sentir contraints par le travail de faire des choses contraires à leurs valeurs ou ressentir une inadéquation entre leurs aspirations personnelles pour leur carrière et les valeurs de l'organisation.

3.2.3. Liens entre ergomanie et épuisement professionnel

De par sa tendance à faire travailler les individus compulsivement et excessivement, l'ergomanie crée un débalancement dans le rapport entre le travail et la vie extérieure de l'individu. L'ergomanie serait liée à deux schémas précoces inadaptés : les exigences élevées envers soi-même et le sacrifice de soi, qui ont été identifiés comme des antécédents psychologiques à l'épuisement professionnel (Sussman, 2012). L'épuisement professionnel et l'ergomanie semblent intimement liés car l'ergomanie augmente la vulnérabilité des individus à l'épuisement professionnel (Hartmann & Mathieu, 2017). En effet, l'ergomanie est associée à l'épuisement professionnel en général ainsi qu'aux dimensions de l'épuisement émotionnel et du cynisme (Clark et al., 2014). En revanche, l'ergomanie n'est pas liée à la dimension de perte du sentiment d'efficacité professionnelle.

Lorsque les individus s'investissent excessivement dans le travail et s'autorisent peu voire pas de pauses, ils sont susceptibles de subir un épuisement professionnel car ils ne se laissent pas suffisamment de temps de récupération pour se remettre de leur travail excessif (Clark et al., 2014). Maslach et Leiter (1997) ont reformulé l'épuisement professionnel comme une érosion de l'engagement avec le travail. L'énergie se transforme en épuisement, l'implication se transforme en cynisme et l'efficacité se transforme en inefficacité.

L'ergomanie a tendance à augmenter considérablement le nombre d'heures travaillées. Or, le nombre d'heures travaillées est fortement lié à l'épuisement professionnel et notamment à l'épuisement émotionnel (Maslach et al., 2001). L'augmentation du volume d'heures travaillées et le sentiment de culpabilité que ressent l'ergomane lorsqu'il ne travaille pas le rendent plus à risque de souffrir d'usure professionnelle (Zawieja, 2015). De plus, de longues heures de travail peuvent créer des contraintes vis-à-vis des activités hors travail ce qui peut augmenter le niveau de stress et de fatigue. Les heures de travail ont un effet significatif et positif sur le cynisme et le sentiment de perte d'efficacité personnelle chez les femmes et un effet significatif et positif sur le cynisme et l'épuisement émotionnel chez les hommes (Ahola et al., 2005).

3.3. Typologie des valeurs concurrentes et épuisement professionnel

Nous avons choisi dans la présente étude de retenir la typologie des valeurs concurrentes pour étudier la culture organisationnelle. Nous allons également nous intéresser à l'épuisement professionnel comme conséquence de l'ergomanie. Dès lors, avant d'étudier le lien de ces deux phénomènes avec l'ergomanie, il est nécessaire d'étudier ce qui les relie. Nous allons donc lister les liens entre chaque type de culture organisationnelle de la typologie des valeurs concurrentes

et l'épuisement professionnel. Les types de culture organisationnelle sont corrélés significativement avec les trois dimensions de l'épuisement professionnel (Dextras-Gauthier & Marchand, 2016). La culture organisationnelle façonne les comportements, rôles et statuts au sein d'une organisation. Ainsi, selon le type de culture organisationnelle, certains comportements sont plus valorisés que d'autres et les individus pourraient adopter des comportements au travail qui sont bénéfiques ou nuisibles pour leur santé mentale. La culture organisationnelle influence la latitude décisionnelle, les demandes du travail, le soutien social et les gratifications, qui sont des conditions de l'organisation du travail associés aux problèmes d'épuisement professionnel (Dextras-Gauthier & Marchand, 2016). La culture organisationnelle s'associe donc à l'épuisement professionnel par son influence sur les différentes conditions de l'organisation du travail.

La culture groupale tend à mettre en place des conditions de l'organisation du travail dans lesquelles se développe une vision qui valorise la santé, le mieux-être au travail et l'atteinte des objectifs organisationnels (Cameron et al., 2006). Elle favorise l'utilisation des compétences, le soutien du superviseur, la reconnaissance, le développement de carrière et la latitude décisionnelle tout en favorisant un plus faible niveau de demandes psychologiques et d'insécurité de l'emploi. Ce type de culture s'associe directement et indirectement à des niveaux plus faibles d'épuisement émotionnel et de cynisme et à des niveaux plus élevés d'efficacité professionnelle (Dextras-Gauthier & Marchand, 2016). Ainsi, la culture groupale semble s'associer négativement à l'épuisement professionnel.

La culture développementale tend à mettre en place une organisation du travail flexible et décentralisée dans laquelle les employés sont amenés à utiliser leurs compétences, et jouissent d'une autorité décisionnelle élevée, d'un bon développement de carrière et d'un bon soutien du superviseur (Cameron et al., 2006). Ce type de culture s'associe directement et indirectement à de plus faibles niveaux d'épuisement émotionnel et de cynisme et à des niveaux plus élevés d'efficacité professionnelle (Dextras-Gauthier & Marchand, 2016). Bien qu'il existe une pression pour le changement, les individus travaillant dans ce type de culture semblent moins enclins à vivre de l'épuisement professionnel.

La culture rationnelle, en valorisant des attentes de performance élevées et en maintenant une pression constante sur les employés, sous-tend des demandes psychologiques élevées et nécessite souvent des horaires de travail irréguliers. Ce type de culture met en place des objectifs individuels et organisationnels toujours plus demandants (Kirkman & Shapiro, 2001). Ce type de culture s'associe directement et indirectement à des niveaux plus élevés

d'épuisement émotionnel et de cynisme (Dextras-Gauthier & Marchand, 2016). Il semble donc associé à un plus haut risque de souffrir d'épuisement professionnel.

La culture hiérarchique ne présente pas de relation significative avec l'épuisement professionnel (Dextras-Gauthier & Marchand, 2016).

Nous pouvons donc dire que la culture rationnelle semble la plus nocive vis-à-vis de la santé mentale des travailleurs et la culture groupale semble être la plus bénéfique (Dextras-Gauthier & Marchand, 2016).

4. Synthèse de la revue de littérature

Nous l'avons vu, l'engagement professionnel est sous-tendu par un état cognitif, physique et émotionnel fluctuant, en lien avec le travail (Hartmann & Mathieu, 2017). Jusqu'à un certain niveau, l'engagement au travail peut avoir un effet favorable sur la santé et les performances professionnelles, mais à des niveaux plus élevés il peut devenir préjudiciable (Shimazu et al., 2018). En effet, il peut devenir envahissant lorsque l'intérêt et l'investissement deviennent excessifs et se transformer alors en surengagement. Dès lors, le travailleur peut tomber dans l'ergomanie, et développer un comportement compulsif voire pathologique orienté vers son travail (Hartmann & Mathieu, 2017).

Limosin (2007) distingue trois stades évolutifs de l'ergomanie :

- Stade 1 : L'allongement progressif du temps consacré au travail avec réticence à bénéficier de ses congés.
- Stade 2 : Le retentissement significatif sur la vie familiale et l'évitement des moments de loisir, l'apparition de fatigue et de troubles du sommeil.
- Stade 3 : L'épuisement professionnel avec un retentissement global (social et individuel) et des répercussions psychologiques et physiques. A ce stade, des symptômes dépressifs peuvent apparaître avec un sentiment de dévalorisation, un émoussement des affects et une majoration des troubles du sommeil et de l'appétit.

Dès lors, alors que certains ergomaniaques vont s'arrêter au stade 2 et ne pas sombrer dans l'épuisement professionnel, d'autres vont s'épuiser.

La littérature identifie plusieurs facteurs de risques liés à l'organisation influant sur l'ergomanie : la nécessité de travailler dans l'urgence, un champ de responsabilité très étendu, un besoin de disponibilité constant, la pression au travail, le recours aux heures supplémentaires, le recours aux technologies de l'information et de la communication etc. (Hache, 2017 ; Hewlett & Luce, 2006).

Ces conditions de l'organisation du travail sont directement influencées par la culture organisationnelle dans laquelle s'ancre l'organisation (Dextras-Gauthier & Marchand, 2016). Les études empiriques sur l'ergomanie (Spence & Robbins, 1992 ; Mazzetti et al., 2014 ; Andreassen et al., 2011 ; Swider & Zimmerman, 2010) s'intéressent particulièrement aux déterminants intrapersonnels de l'ergomanie. A notre connaissance, seule l'étude de Schaufeli (2016) traite de l'impact du climat organisationnel sur l'ergomanie à partir d'un échantillon représentatif. Nous avons actuellement peu de connaissances spécifiques sur l'impact de la culture organisationnelle sur l'ergomanie.

Beaucoup des écrits traitant de l'ergomanie proposent une revue des connaissances existantes sans étude empirique. Ainsi, les données épidémiologiques traitant de l'ergomanie sont relativement limitées dans la littérature internationale. Parmi les études empiriques, il y a un manque quasi-total d'enquêtes sur le terrain ayant utilisé des échantillons représentatifs. De plus, l'absence d'une définition formelle et validée du concept d'ergomanie et de ses dimensions peut mener à des divergences de définitions utilisées dans les différentes études pour qualifier l'ergomanie. La majorité des outils d'évaluation créés et utilisés ne sont pas, ou le sont vaguement, intégrés dans des cadres théoriques solides. Le seuil entre le comportement de travail normal et le comportement de travail pathologique n'est donc pas établi.

Nous notons donc que les études empiriques traitant de l'ergomanie à partir d'un échantillon représentatif font défaut. On observe également l'absence d'étude traitant spécifiquement du rôle de la culture organisationnelle sur ce phénomène. La présente étude vise à combler ce vide en analysant l'impact des cultures groupale, développementale, rationnelle et hiérarchique sur l'ergomanie.

Chapitre 2 : problématique et modèle de recherche

L'étude de la littérature existante sur l'addiction au travail nous a permis d'identifier les connaissances disponibles ainsi que les éléments à approfondir.

Dans le présent chapitre, nous allons présenter notre typologie et élaborer notre question de recherche. Nous présenterons également notre modèle conceptuel et nos hypothèses de recherche.

1. Question de recherche

Dans la présente étude, nous allons tenter d'appréhender pourquoi certains ergomaniaques sombrent dans l'épuisement professionnel alors que d'autres travaillent de manière compulsive et excessive sans s'épuiser. Nous allons notamment nous interroger sur l'influence de la culture organisationnelle dans ce phénomène. La question de recherche se formule ainsi :

Quelle est l'influence de la culture organisationnelle sur le profil ergomaniaque ?

Grâce à l'étude de la littérature existante, nous avons élaboré une typologie qui classe les travailleurs le long de deux continuums :

- l'axe vertical représente le degré d'ergomanie : on va ici contraster des individus ne présentant aucun signe d'addiction aux individus fortement addictés.
- L'axe horizontal informe sur le degré d'épuisement professionnel.

On trouve ainsi quatre groupes : les travailleurs détendus, les travailleurs fatigués, les travailleurs présentant une ergomanie non toxique et les travailleurs présentant une ergomanie toxique.

On considère l'ergomanie comme toxique lorsqu'elle pousse le travailleur à l'épuisement professionnel. En effet, même si l'ergomanie ne poussant pas à l'épuisement professionnel a des conséquences négatives sur les individus la vivant, pour nous la toxicité se définit ici par l'épuisement professionnel qui va avoir un impact global sur l'individu et est lié spécifiquement à l'emploi.

<p style="text-align: center;">Les travailleurs présentant un profil d'ergomanie non toxique</p> <p>Les ergomaniaques non toxiques ou modérés travaillent intensément et compulsivement tout en gardant une certaine efficacité au travail. Ils passent beaucoup de temps à travailler.</p> <p>Nous intégrons dans cette case les personnes présentant un surengagement au travail mais ne présentant pas de signe d'épuisement professionnel.</p>	<p style="text-align: center;">Les travailleurs présentant un profil d'ergomanie toxique</p> <p>Les ergomaniaques toxiques travaillent intensément et compulsivement et semblent avoir perdu la notion de plaisir. Ils passent beaucoup de temps à travailler.</p> <p>Nous intégrons dans cette case les personnes présentant un surengagement au travail et des signes d'épuisement professionnel.</p>
<p style="text-align: center;">Les travailleurs détendus</p> <p>Les travailleurs détendus ne présentent pas d'addiction au travail ni de signe d'épuisement professionnel.</p>	<p style="text-align: center;">Les travailleurs fatigués</p> <p>Les travailleurs fatigués ne présentent pas d'addiction au travail mais présentent des signes d'épuisement professionnel.</p>

Figure 2 : Typologie du profil ergomaniaque

En s'appuyant sur cette typologie, nous nous sommes interrogés sur ce qui détermine l'appartenance des individus à une catégorie plutôt qu'à une autre. Comme nous l'avons vu précédemment, si l'ergomaniaque travaille autant c'est aussi parce qu'il a une motivation interne à le faire et pas seulement par besoin ou obligation. Ainsi, l'ergomanie peut être liée à une faible estime de soi, au modèle parental, à la fuite du quotidien dans le travail, ou à un besoin intense de contrôle (Bouteyre, 2009). La pression interne, ou l'obsession du travail, peut ainsi être liée à des besoins insatisfaits que l'on cherche à combler ou à satisfaire par le travail. Dès lors, les facteurs déterminants de l'ergomanie sont bidimensionnels : internes et externes. Les facteurs interpersonnels cités ci-dessus et plus largement étudiés dans la littérature existante vont être déterminants dans le fait de développer une ergomanie ou non. Les facteurs externes, principalement représentés par le travail et l'organisation dans laquelle il prend place, vont déterminer si cette addiction déjà présente (ou si des individus prédisposés) est nourrie et accentuée ou au contraire diminuée. C'est cette accentuation ou diminution qui va ultimement pousser les individus à s'épuiser ou non. Ainsi, ce qui pousse au développement d'une addiction est principalement interne, ce qui mène au toxique ou non est organisationnel.

Dans la présente recherche nous nous interrogeons sur le rôle joué par un facteur externe : la culture organisationnelle. On s'interrogera sur l'impact de la culture organisationnelle sur l'ergomanie et notamment son rôle dans le fait de passer d'un comportement ergomaniaque non toxique à un comportement ergomaniaque toxique.

La culture organisationnelle façonne les comportements, rôles et statuts au sein d'une organisation. Selon le type de culture, certains comportements sont plus valorisés que d'autres (Dextras-Gauthier, 2015). L'attitude de l'entreprise peut renforcer l'ergomanie (Hartmann & Mathieu, 2017). On cherche ce qui dans la culture organisationnelle peut venir modérer ou aggraver l'ergomanie. Dès lors, nous nous demandons ce qui dans la culture organisationnelle prédit l'appartenance à l'un des quatre groupes de la typologie ? quelles sont les valeurs organisationnelles qui satisferont l'ergomaniaque sans le mener à l'épuisement ?

La culture organisationnelle représente les normes et valeurs que partagent les membres d'une organisation vis-à-vis de sa raison d'être ou de la manière d'y travailler (Bernoux, 2014; Schein, 2004). A l'aide d'indices implicites et explicites, elle permet aux employés d'interpréter les attentes de l'organisation et d'y adapter leurs comportements. Cette recherche vise donc à mesurer l'impact de la culture organisationnelle, à partir la typologie des valeurs concurrentes (cultures groupales, développementales, rationnelles et hiérarchiques), sur l'ergomanie.

2. Le modèle conceptuel

Le modèle conceptuel présenté à la Figure 3 illustre les relations supposées par les hypothèses de recherche entre les différentes variables à l'étude. La visée de ce mémoire est d'expliquer la relation entre la culture organisationnelle et le profil ergomaniaque.

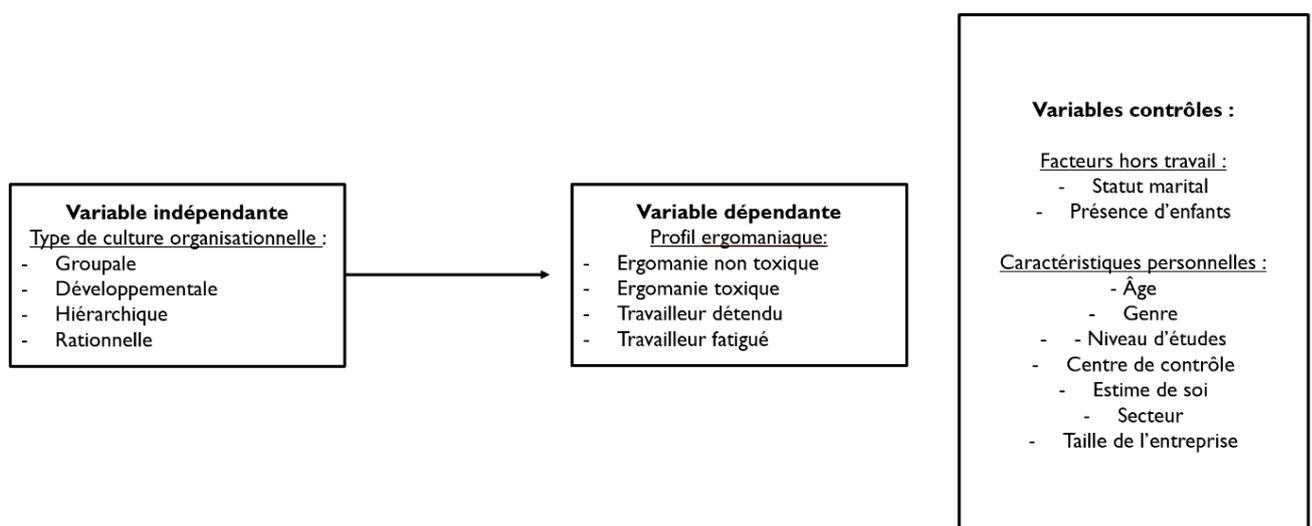


Figure 3 : Modèle conceptuel

Notre variable indépendante est le type de culture organisationnelle. Nous étudions la culture organisationnelle à l'aide de la typologie des valeurs concurrentes (Cameron & Quinn, 1999; Quinn & Rohrbaugh, 1983). Cette typologie décrit quatre types de culture organisationnelle (groupale, développementale, hiérarchique et rationnelle) selon leur emplacement le long de deux continuums : l'axe horizontal contraste un focus interne (caractéristiques internes harmonieuses) avec un focus externe (concurrence). L'axe vertical oppose la stabilité, l'ordre et le contrôle à la flexibilité et au changement (Dextras-Gauthier, 2015). Nous supposons que le type de culture organisationnelle va influencer notre variable dépendante qui est le comportement du travailleur présentant un profil ergomaniaque.

Enfin, les recherches antérieures ont fait état des effets du genre, de l'âge, du niveau d'études, du centre de contrôle, de l'estime de soi, du statut matrimonial et de la présence d'enfants ou non sur l'expression du profil ergomaniaque. Ainsi, ces variables seront contrôlées afin d'éviter les biais et d'obtenir l'effet réel de la culture organisationnelle sur le profil ergomaniaque. Nous allons également contrôler le secteur d'activité ainsi que la taille de l'entreprise. Concernant l'épuisement professionnel, être en couple et vivre avec des enfants semblent être des facteurs de protection (Bekker et al., 2005). De plus, les travailleurs âgés éprouvent moins de cynisme et d'épuisement émotionnel que les plus jeunes (Lim et al., 2010). Comme mentionné plus tôt il existe plusieurs caractéristiques personnelles prédisposant à l'ergomanie telles que le développement précoce d'une faible estime de soi (Andreassen, 2014; Hartmann & Mathieu, 2017; Ng et al., 2007; Seybold & Salomone, 1994; Sussman, 2012) ou un besoin intense de contrôle (Bouteyre, 2009). De plus, les hommes (Hartmann & Mathieu, 2017) et les personnes possédant un diplôme universitaire (Sussman, 2012) semblent plus à risque de développer une addiction au travail.

3. Hypothèses de recherche

La revue de littérature nous a permis de mieux comprendre les concepts au centre de ce travail. Le modèle conceptuel présenté à la section précédente illustre la façon dont le type de culture organisationnelle pourrait influencer le profil de toxicité. De ce modèle découlent les hypothèses de recherche suivante :

H1 : La culture rationnelle s'associe positivement aux travailleurs présentant une ergomanie toxique.

La culture rationnelle met l'emphase sur les résultats, la rivalité et la productivité. En ce centrage sur la rivalité, ce type de culture crée de la compétition entre pairs. Or la compétition sur le lieu de travail s'associe aux travailleurs présentant une ergomanie (Bouteyre, 2009). Ce type de culture sous-tend des attentes élevées en termes de performance qui peuvent créer de la pression sur le lieu de travail et nécessiter de longues heures de travail, deux composantes s'associant toutes deux positivement aux travailleurs présentant une ergomanie (Hache, 2017). De plus, ce type de culture a tendance à mettre en place des systèmes de récompense liés à la performance, qui s'associent positivement aux travailleurs présentant une ergomanie (Hartmann & Mathieu, 2017). En parallèle, ce type de culture s'associe directement et indirectement à des niveaux plus élevés d'épuisement émotionnel et de cynisme (Dextras-Gauthier & Marchand, 2016) et donc d'épuisement professionnel.

H2 : La culture développementale s'associe positivement aux travailleurs présentant une ergomanie non toxique.

En faisant travailler les individus dans un contexte changeant, la culture développementale peut être génératrice d'insécurité de l'emploi et de pressions au travail qui s'associent positivement aux travailleurs présentant une ergomanie (Hache, 2017). De plus, ce type de culture peut favoriser la réalisation de longues heures de travail. Enfin, la flexibilité exigée par la culture développementale peut générer des demandes contradictoires et exacerber les conflits de rôles qui s'associent positivement aux travailleurs présentant une ergomanie (Clark et al., 2014). On s'attend donc à ce que ce type de culture favorise l'ergomanie. En revanche, la culture développementale s'associe directement et indirectement à de plus faibles niveaux d'épuisement émotionnel et de cynisme et à des niveaux plus élevés d'efficacité professionnelle (Dextras-Gauthier & Marchand, 2016). Ce type de culture s'associe donc négativement à l'épuisement professionnel.

H3 : La culture groupale s'associe positivement aux travailleurs détendus.

La culture groupale favorise le soutien social, le travail d'équipe, la participation et l'apprentissage. Elle permet aux individus de bénéficier de plus de soutien social de la part de leurs collègues, de plus de feedback et de plus de reconnaissance. Le fait d'avoir de bonnes relations sociales au travail s'associe négativement aux travailleurs présentant une ergomanie (Bouteyre, 2009). Bien que la culture groupale puisse favoriser les longues heures de travail ou

mener à l'acceptation de plusieurs rôles au travail perméables et extensibles, l'ambiguïté des rôles s'associe négativement aux travailleurs présentant une ergomanie (Clark et al., 2014). De plus, la culture groupale s'associe positivement à l'engagement et la satisfaction au travail (Goodman et al., 2001). La culture groupale s'associe directement et indirectement à des niveaux plus faibles d'épuisement émotionnel et de cynisme et à des niveaux plus élevés d'efficacité professionnelle (Dextras-Gauthier & Marchand, 2016). Ainsi, la culture groupale semble s'associer négativement à l'épuisement professionnel.

H4 : La culture hiérarchique s'associe négativement à l'ergomanie.

La culture hiérarchique repose sur la stabilité, le formalisme et le contrôle. Elle est liée à une bonne sécurité de l'emploi, une faible probabilité de se trouver face à des conflits de rôles et une limitation de la durée des heures de travail, ce qui s'associe négativement avec aux travailleurs présentant une ergomanie. Ce type de culture favorise le soutien social au travail ce qui s'associe également négativement aux travailleurs présentant une ergomanie. Nous faisons donc l'hypothèse que la culture hiérarchique est la moins favorable au développement de l'ergomanie. La culture hiérarchique ne présente pas de relation significative avec l'épuisement professionnel (Dextras-Gauthier & Marchand, 2016). La culture organisationnelle ne va pas impacter ici le degré d'épuisement professionnel des individus. Dès lors, nous faisons l'hypothèse que ce type de culture est celle au sein de laquelle on trouvera le moins d'ergomaniaques et que la culture hiérarchique n'aura pas d'impact significatif sur l'épuisement professionnel.

Chapitre 3 : Présentation de la méthodologie

1. Description de SALVEO

Afin de réaliser notre recherche nous avons utilisé les données de l'étude SALVEO mise en place par l'Équipe de Recherche sur le Travail et la Santé Mentale (ERTSM). Entre 2009 et 2012 l'équipe a sélectionné, parmi les clients d'une grande compagnie d'assurance, un échantillon aléatoire de compagnies ayant plus de 30 employés. 101 entreprises ont été contactées, parmi lesquelles 38 ont accepté de participer à l'étude et étaient éligibles. Ces 38 entreprises comportaient 63 établissements comptant entre 30 et 1900 employés. Les organisations sélectionnées sont issues des secteurs secondaire et tertiaire. On trouve dans l'échantillon des compagnies ayant des activités variées. Dans chaque établissement, un échantillon d'employés était sélectionné aléatoirement dans la liste fournie par l'employeur. 2956 individus ont été sélectionnés, parmi lesquels 73,1% (2162 personnes) ont accepté de participer à l'étude. Après élimination des valeurs manquantes, l'échantillon est composé de 2047 travailleurs avec un âge moyen de 40,76 ans, comprenant 48,7% de femmes et dont 69,4% des répondants vivent en couple. De plus, deux questionnaires ont été sélectionnés par chaque entreprise pour un total de 75 questionnaires.

Le questionnaire administré compte 295 questions selon quatre sections distinctes (santé et bien-être, travail, hors travail et caractéristiques personnelles). Les données ont été recueillies via un écran tactile avec le logiciel Questionnaire Development System (QDS). L'ensemble des répondants a signé un certificat de consentement éclairé et la récolte des données n'a donné lieu à aucune compensation monétaire. Des certificats d'éthiques ont été délivrés par les universités de Montréal, McGill, Bishops, Laval et Concordia.

2. Description des indicateurs

2.1. Variable dépendante

Notre variable dépendante est le profil ergomaniaque des individus. Elle comporte quatre possibilités : Travailleur détendu ; travailleur fatigué ; travailleurs présentant une ergomanie non toxique ; travailleurs présentant une ergomanie toxique. Le placement dans l'une ou l'autre des catégories dépend du niveau de surengagement, du nombre d'heures de travail hebdomadaires et du niveau d'épuisement professionnel.

2.1.1. Mesure de l'ergomanie

Afin de mesurer l'ergomanie nous avons utilisé la mesure du surengagement dans l'Effort Reward Imbalance (ERI) développé par Siegrist & Peter (1996) et validé en français par Niedhammer, Siegrist, Landre, Golberg et Leclerc (2000). L'ERI vise à comprendre le déséquilibre qui peut exister entre les efforts requis par l'activité de travail et les récompenses reçues par le travailleur. Une combinaison d'efforts élevés et de faibles récompenses s'accompagne d'effets négatifs sur le plan émotionnel et physiologique (Siegrist et al., 1986). Cet indicateur évalue également le surengagement dans le travail. Siegrist identifie les personnes surengagées comme se mettant elles même la pression, en faisant plus que ce qui est demandé, ayant le goût de la compétition et présentant une hostilité latente.

La partie de l'ERI dédiée au surengagement comprend 6 items susceptibles de démontrer un surengagement au travail. Ils évaluent l'incapacité à s'éloigner du travail ainsi que la difficulté à se détendre après le travail. Les réponses sont présentées sur une échelle de Lickert en quatre points (entre 1 : pas du tout d'accord et 4 : tout à fait d'accord). Le score de surengagement correspond à la somme des réponses sur ces 6 items (avec un item inversé) et est compris entre 6 et 24. Plus le score est élevé, plus la personne est surinvestie dans son travail. Afin d'identifier les individus surengagés, nous avons utilisé le point du milieu théorique de notre score de surengagement. Ainsi, nous considérons que les individus présentant un score supérieur ou égal à 15 sont surinvestis dans leur travail.

Tableau 2 : Mesure du surengagement

Indicateur	Mesures
Surengagement	<ul style="list-style-type: none">- Au travail, il m'arrive fréquemment d'être pressé par le temps ;- Je commence à penser à des problèmes au travail dès que je me lève le matin ;- Quand je rentre à la maison, j'arrive facilement à me décontracter et à oublier tout ce qui concerne mon travail ;- Mes proches disent que je me sacrifie trop pour mon travail ;- Le travail me trotte encore dans la tête quand je vais au lit ;- Quand je remets à plus tard quelque chose que je devrais faire le jour même, j'ai du mal à dormir le soir. <p><i>Alpha Cronbach = 0.79</i></p>

Nous allons coupler cet indicateur avec le nombre d'heures travaillées. Cette variable est issue de l'Enquête sociale et de santé du Québec de 1998 (ESSQ-98). Les heures travaillées sont calculées sur une base hebdomadaire et représentent une variable continue. Les interrogés se voyaient poser la question suivante : « En moyenne, combien d'heures par semaine travaillez-vous à votre emploi ? ». La directive européenne limitant à un maximum de 48 heures par semaine la durée du travail, nous allons considérer dans la présente étude que les personnes travaillant plus de 48 heures par semaine effectuent de longues heures de travail (Commission Européenne, 2017).

Les individus présentant un score de surengagement supérieur ou égal à 15 travaillant plus de 48 heures par semaine sont considérés comme ergomaniaques. Les autres sont considérés comme non ergomaniaques. Nous avons ensuite dichotomisé notre variable d'ergomanie selon que l'individu est ergomaniaque (attribution de la valeur 1) ou qu'il n'est pas ergomaniaque (attribution de la valeur 0).

2.1.2. Mesure de l'épuisement professionnel

Le syndrome d'épuisement professionnel est mesuré à l'aide du « Maslach Burnout Inventory » ou MBI (Schaufeli, Leiter, Maslach, et Jackson, 1996). Cet outil mesure la relation entre la personne interrogée et son travail sur un continuum allant de l'engagement à l'épuisement professionnel. Il est composé de trois sous échelles correspondant aux trois composantes de l'épuisement professionnel : une pour l'épuisement émotionnel, une pour le cynisme et une pour le sentiment de perte d'efficacité professionnelle. Plus l'individu présente des scores élevés sur les échelles d'épuisement émotionnel et de cynisme et un score bas sur l'échelle du sentiment d'efficacité professionnelle, plus son score d'épuisement professionnel global sera élevé.

Cet indicateur est composé de 16 items mesurés selon une échelle de fréquence de type Likert à sept gradations allant de 0 : Jamais à 7 : chaque jour. Chaque réponse donne une note positive ou négative, ce qui permet de traiter les données en établissant une moyenne. L'échelle a ensuite été dichotomisée selon que l'individu présente un épuisement professionnel (attribution de la valeur 1) ou qu'il ne présente pas d'épuisement professionnel (attribution de la valeur 0).

Tableau 3 : Mesure de l'épuisement professionnel

Indicateurs	Mesures
<p>Epuisement émotionnel</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Je sens que mon travail m'épuise sur le plan émotif ; - Je me sens complètement vidé(e) à la fin d'une journée de travail ; - Je me sens fatigué(e) lorsque je me lève le matin et que je dois affronter une nouvelle journée au travail ; - Travailler toute la journée représente vraiment un effort pour moi ; - Je sens que mon travail m'épuise complètement. <p><i>Alpha Cronbach = 0.90</i></p>
<p>Cynisme</p>	<ul style="list-style-type: none"> - J'ai moins d'intérêt pour mon travail depuis que j'ai commencé cet emploi ; - Je suis devenu(e) moins enthousiaste pour mon travail ; - Je veux simplement faire mon travail et ne pas être dérangé(e) ; - Je doute de la valeur de mon travail ; - Je suis devenu(e) cynique à propos du fait que mon travail puisse contribuer à quoi que ce soit. <p><i>Alpha Cronbach = 0.80</i></p>
<p>Efficacité professionnelle - score inversé -</p>	<ul style="list-style-type: none"> - J'arrive à résoudre efficacement les problèmes qui se présentent dans mon travail ; - J'ai l'impression que ma contribution est utile aux réalisations de cette organisation ; - Selon moi, je fais un bon travail ; - Je me sens stimulé(e) lorsque j'accomplis quelque chose au travail ; - Pour ce travail, j'ai accompli beaucoup de choses qui en valaient la peine ; - Au travail, j'ai vraiment l'impression que je suis efficace pour faire avancer les choses. <p><i>Alpha Cronbach = 0.80</i></p>

Le score global d'épuisement professionnel est compris entre 0 et 6. Ce scores représentent la fréquence à laquelle un individu ressent des symptômes d'épuisement professionnel avec :

Tableau 4 : interprétation des scores d'épuisement professionnel

0	1	2	3	4	5	6
Jamais	Sporadique ment	De temps en temps	Régulièrement	Souvent	Très souvent	À chaque jour
	Quelques fois par année ou moins	Une fois par mois ou moins	Quelques fois par mois	Une fois par semaine	Quelques fois par semaine	

Dans notre recherche nous considérons que les individus ressentant régulièrement des symptômes d'épuisement professionnel comme présentant un symptôme d'épuisement professionnel. Ainsi, nous prenons comme point de césure 3 et plus, c'est-à-dire ressentir des symptômes d'épuisement professionnel quelque fois par mois.

2.1.3. Construction de la typologie en fonction des scores d'ergomanie et d'épuisement professionnel.

A partir de nos deux variables dichotomisées (ergomanie et épuisement professionnel) nous arrivons à quatre combinaisons possibles correspondant aux quatre groupes de notre typologie (travailleurs présentant une ergomanie non toxique, travailleurs présentant une ergomanie toxique, travailleurs détendus, travailleurs fatigués).

Chaque groupe se voit attribuer un score (x ; y). Un score x de 0 signifie que les individus ne sont pas ergomaniaques et un score x de 1 signifie que les individus sont ergomaniaques. Un score y de 0 signifie que les individus ne sont pas épuisés professionnellement et un score y de 1 signifie que les individus sont épuisés professionnellement.

Tableau 5: Typologie du profil ergomaniaque et variables dichotomisées

<p>Les travailleurs présentant une ergomanie non toxique</p> <p>Ergomanie</p> <p>Pas d'épuisement professionnel</p>	<p>Les travailleurs présentant une ergomanie toxique</p> <p>Ergomanie</p> <p>Présence d'épuisement professionnel</p>
<p>Les travailleurs détendus</p> <p>Pas d'ergomanie</p> <p>Pas d'épuisement professionnel</p>	<p>Les travailleurs fatigués</p> <p>Pas d'ergomanie</p> <p>Présence d'épuisement professionnel</p>

2.2. Variable indépendante

Afin de mesurer la culture organisationnelle au niveau des employés nous avons utilisé l'Organizational Culture Profile (OCP), développée par O'Reilly, Chatman et Caldwell (1991) et validée en français par Evraert et Prat Dit Hauret (2003). Cet indicateur comprend 26 items correspondant chacun à une valeur susceptible de caractériser la culture d'une organisation. Les répondants devaient indiquer dans quelle mesure cette valeur décrivait la culture de leur organisation à l'aide d'une échelle de Likert en cinq points (entre 1 : pas du tout et 5 : dans une très grande mesure). L'OCP permet de reproduire les quatre types de culture de Cameron et Quinn (Marchand Haines, Dextras-Gauthier 2013).

Tableau 6 : Valeurs de « l'Organizational Culture Profile » (Marchand, Haines, Dextras-Gauthier, 2013 : 4-7).

Indicateurs	Mesures	Valeurs correspondantes
Groupale	<ul style="list-style-type: none"> - Equitable/ juste - Respect des droits de l'individu - Tolérante - Responsable vis-à-vis de la société - Axée sur le côté humain - Axée sur le travail d'équipe - Prête à collaborer avec les autres - Peu axée sur le respect des règles <p><i>Alpha Cronbach = 0,89</i></p>	<p>Cohésion</p> <p>Morale</p> <p>Développement des RH</p> <p>Communication</p> <p>Coopération</p> <p>Confiance</p> <p>Travail d'équipe</p> <p>Ouverture d'esprit</p> <p>Participation</p>

Hiérarchique	<ul style="list-style-type: none"> - Prudente - Attentive aux détails - Précise - Axée sur les règles - Sécurité de l'emploi - Stabilité - Prévisibilité <p><i>Alpha Cronbach = 0,82</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Stabilité Ordre Rationalité Prédictibilité Sécurité Coordination Procédure
Développementale	<ul style="list-style-type: none"> - Axée sur l'action - Prête à expérimenter - Rapide à saisir les occasions - Innovante - Prenant des risques <p><i>Alpha Cronbach = 0,82</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Flexibilité Créativité Expérimentation Risque Autonomie Adaptation Préparation Innovation
Rationnelle	<ul style="list-style-type: none"> - Compétitive - Axée sur la réussite - Fortes attentes de performance - Axée sur les résultats - Axée sur l'analyse - Agressive <p><i>Alpha Cronbach = 0,83</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Productivité Efficacité Compétition Agressive Orientée sur les résultats Planification Fixation d'objectifs Axée sur l'action

2.3. Variables contrôles

Pour les besoins de notre étude nous avons contrôlé trois types de variables : les variables reliées aux caractéristiques personnelles de l'individu, les variables reliées à la vie hors travail des individus et les variables liées au travail des individus.

2.3.1. Caractéristiques individuelles

Nous avons contrôlé quelques caractéristiques individuelles des individus qui sont l'âge, le genre, le niveau d'études, le centre de contrôle et l'estime de soi. Les individus devaient

indiquer leur date de naissance, leur sexe ainsi que le diplôme le plus élevé obtenu. Le centre de contrôle interne est mesuré à l'aide de 7 items se basant sur les travaux de Perlin et Schooler (1981). L'estime de soi est mesuré à l'aide de 6 items basés sur l'échelle de Rosenberg (1979). Ces traits psychologiques sont mesurés à l'aide d'échelles additives en 5 points allant de 1 : tout à fait en désaccord à 5 : Tout à fait d'accord.

Tableau 7 : Caractéristiques personnelles

Indicateurs	Mesures
Age	Année d'enquête – année de naissance
Sexe	0 = Homme ; 1 = Femme
Niveau d'étude	Diplôme académique le plus élevé obtenu : - aucun, - secondaire général, - secondaire professionnel, - collégial-général, - collégial-technique, - universitaire-certificat de 1er cycle, - universitaire-baccalauréat, - universitaire-diplôme de 2ième cycle, - universitaire-maîtrise, - universitaire-doctorat.
Centre de contrôle interne	- Vous avez peu de contrôle sur ce qui vous arrive ; - Vous ne pouvez rien faire pour résoudre certains de vos problèmes ; - Vous ne pouvez pas faire grand-chose pour changer bien des choses importantes dans votre vie ; - Vous vous sentez impuissant face aux problèmes de la vie. ; - Vous trouvez parfois que vous vous faites malmener dans la vie ; - Ce que votre avenir renferme dépend surtout de vous-même ; - Vous pouvez réaliser à peu près tout ce que vous décidez de faire <i>Alpha Cronbach = 0,84</i>
Estime de soi	- Vous estimez que vous avez un certain nombre de qualités ; - Vous estimez qu'en tant que personne, vous valez autant que les autres ;

	<ul style="list-style-type: none"> - Vous pouvez faire les choses aussi bien que la plupart des autres personnes ; - Vous avez une attitude positive face à vous-même ; - Dans l'ensemble, vous êtes satisfait de vous-même ; - Tout compte fait, vous avez tendance à vous considérer comme un raté <p><i>Alpha Cronbach = 0,87</i></p>
--	--

2.3.2. Variables hors travail

Nous avons contrôlé certaines variables liées à la situation familiale et notamment le statut matrimonial et la présence ou non d'enfants dans le foyer. Le statut matrimonial est mesuré à l'aide d'une échelle à choix multiple comprenant 6 possibilités. Les réponses seront ensuite regroupées en deux possibilités qui sont 0 = célibataire et 1 = en couple. La présence d'enfant(s) dans le foyer est mesurée à l'aide d'une variable continue, les répondants indiquent le nombre d'enfant présent dans le foyer. Les réponses seront ensuite regroupées en deux possibilités qui sont : 1 = avec enfant et 2 = sans enfant.

Tableau 8 : Facteurs hors travail

Indicateurs	Mesures
Statut matrimonial	Quel est votre état matrimonial actuel ? 1=marié, 2=en union libre/conjoint de fait, 3=veuf ou veuve, 4=séparé, 5=divorcé, 6=célibataire, jamais marié.
Présence d'enfants	Combien d'enfants vivent actuellement avec vous ?

2.3.3. Variables liées au travail

Nous avons contrôlé certaines variables liées au travail et notamment le secteur d'activité de l'entreprise et la taille de cette dernière. La taille de l'entreprise comprend trois catégories (petite, moyenne, grande) et le secteur d'activité distingue le secteur secondaire et le secteur tertiaire

Tableau 9 : Variables liées au travail

Indicateurs	Mesures
Taille de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> - entreprise de petite taille (0 – 49 employés) ; - entreprise de taille moyenne (50 – 499 employés) - entreprise de grande taille (500 employés ou plus).
Secteur	Secteur secondaire = 0 Secteur tertiaire = 1

3. Plan d'analyse

Le but de la recherche est de répondre à notre question de départ en testant notre hypothèse de recherche. Pour se faire, nous avons procédé à des analyses descriptives, bivariées puis multivariées à l'aide du logiciel STATA 13.

3.1. Analyses descriptives

Dans un premier temps, nous avons réalisé des analyses descriptives afin de connaître les caractéristiques fondamentales de l'ensemble de l'échantillon SALVEO. Les analyses descriptives permettent de connaître et décrire la distribution des variables dans l'échantillon. Ce type d'analyse nous a permis de rendre plus intelligible une série d'informations en permettant de dégager les caractéristiques essentielles de notre population. Pour l'ensemble des variables, nous avons calculé comme mesure de tendance centrale la moyenne afin d'identifier le centre de la distribution. Une fois le centre connu, on s'est demandé comment les individus se distribuent autour de la moyenne à l'aide de mesure de dispersion. Nous avons calculé notamment l'étendue et l'écart type afin de déterminer l'étalement de la série et donc dans quelle mesure les données obtenues s'écartent les unes des autres.

3.2. Analyses bivariées

Dans un second temps, nous avons réalisé des analyses bivariées. On cherche à déterminer l'absence ou la présence d'une relation linéaire significative entre les variables. Pour se faire nous avons eu recours à une matrice des corrélations de Pearson qui met en exergue la présence ou non de liens statistiques entre la culture organisationnelle et le profil ergomaniac. Pour être interprété, le coefficient de corrélation doit être significatif. Lorsqu'il l'est, il nous donne deux informations importantes : le sens ainsi que la force de la relation linéaire entre deux variables. Ce coefficient de corrélation varie entre -1 (corrélation négative parfaite entre les deux variables) et 1 (corrélation positive parfaite entre les deux variables). Un coefficient de 0 indique qu'il n'y a aucune relation entre les deux variables. Dès lors, plus la valeur du coefficient se rapproche de +1 ou -1, plus les deux variables sont associées fortement. On peut qualifier la force de la relation entre deux variables à l'aide des balises de Cohen (1988) : lorsque le coefficient est proche de 0.10 la corrélation est considérée comme faible, lorsque le coefficient est proche de 0.30 la corrélation est considérée comme moyenne et lorsque le coefficient est supérieur à 0.50, la corrélation est considérée comme forte.

3.3. Analyses de régression multinomiale

3.3.1. Présentation de l'analyse multinomiale

Nous avons ensuite réalisé une analyse multivariée de nos variables afin d'obtenir les effets nets de nos variables sur le profil ergomaniaque. Notre objectif est de vérifier un modèle qui explique la relation entre la culture organisationnelle et l'appartenance à l'une ou l'autre des catégories de la typologie du profil ergomaniaque. Nous avons choisi notre méthode de régression en fonction de notre variable dépendante. Cette dernière étant nominale et comportant plus de deux modalités nous avons opté pour une régression multinomiale. On utilise ce type de régression lorsque la variable dépendante est catégorielle à plus de deux niveaux et qu'elle peut prendre plus de deux modalités.

Notre modèle se compose d'une variable dépendante ayant $k = 4$ modalités (travailleurs présentant une ergomanie toxique, travailleurs présentant une ergomanie non toxique, travailleurs fatigués, travailleurs détendus). Notre échantillon est composé de $n = 2047$ travailleurs. Chaque point de données i (allant de 1 à 2047) se compose d'une variable explicative et d'un résultat catégoriel associé Y_i (variable dépendante) qui peut prendre l'une des 4 valeurs possibles. Ces valeurs possibles représentent des catégories distinctes (typologie du profil d'ergomanie) et sont décrites en leur attribuant arbitrairement un nombre de 1 à 4.

Concernant la stratégie de modélisation, nous avons modélisé $k - 1$ rapports de probabilité. Pour ce faire, nous avons pris la modalité « travailleur détendu » comme référence et exprimé $k - 1 = 3$ Logit par rapport à cette référence :

- la première équation rend compte des chances que quelqu'un soit dans la catégorie des travailleurs présentant une ergomanie toxique plutôt que dans celle des travailleurs détendus.
- la seconde équation rend compte des chances que quelqu'un soit dans la catégorie des travailleurs présentant une ergomanie non toxique plutôt que dans celle des travailleurs détendus.
- la troisième équation rend compte des chances que quelqu'un soit dans la catégorie des travailleurs fatigués plutôt que dans celle des travailleurs détendus.

Nous avons déterminé comment notre variable indépendante va affecter ces trois équations. Le score (X_i, k) correspond à la probabilité d'observer i en prenant le résultat k en tenant compte des caractéristiques mesurées de l'observation et peut être directement converti en des valeurs de probabilité. La probabilité de la dernière modalité (travailleur détendu) est égale à $1 -$ la somme des probabilités des trois autres modalités.

3.3.2. Estimation des paramètres et tests d'hypothèse

Les coefficients de régression sont estimés par la méthode du maximum de vraisemblance. Cependant, les données utilisées ont une structure hiérarchique dans laquelle les employés sont nichés dans les organisations. Cette structure de données en grappe implique qu'il faille corriger les tests d'hypothèse pour les effets de plan, c'est-à-dire pour la dépendance des observations (employés) partageant un même contexte (organisation). A cet égard, nous avons utilisé la fonction Survey data analysis de Stata 13 pour corriger, par la méthode de la linéarisation, les quantités impliquées dans les tests d'hypothèses.

Pour tester si la contribution conjointes des variables significatives, un test de F robuste a été calculé. Pour évaluer la contribution de chaque variable, un test de T robuste a été calculé. Dans tous les cas, la probabilité de rejet de l'hypothèse nulle (H_0) est fixée à $p < 0,05$.

Chapitre 4 : Résultats

Dans ce quatrième chapitre nous allons présenter les résultats obtenus lors de nos analyses. Dans un premier temps, nous allons présenter les résultats de nos analyses descriptives nous permettant de connaître les caractéristiques de notre échantillon. Ensuite, nous présenterons les résultats de nos analyses bivariées afin d'étudier les associations entre nos variables. Enfin, la présentation des résultats des analyses multinomiales va nous permettre de décrire les effets de nos variables sur le profil ergomaniaque.

1. Résultats des analyses descriptives

Les analyses descriptives présentées au tableau 10 nous permettent de brosser un portrait de la distribution de nos variables. Afin de construire notre variable dépendante qui est le profil ergomaniaque, nous avons utilisé trois indicateurs. D'abord, le score d'épuisement professionnel variant dans notre échantillon entre 0 et 6. Le score moyen d'épuisement professionnel dans la population est de 1,45 (ET = 1,02). Comme nous l'avons vu précédemment, nous considérons les individus comme épuisés professionnellement lorsqu'ils présentent un score global d'épuisement professionnel de 3 ou plus. Les individus de l'échantillon semblent donc peu touchés par l'épuisement professionnel. Ensuite le surengagement a une étendue allant de 6 à 24 avec une moyenne de 13,42 (ET = 3,53). Nous considérons que les individus sont en situation de surengagement lorsqu'ils présentent un score de sursurengement supérieur ou égal à 15. Avec un score moyen de 13,42, les individus semblent donc peu surinvestis dans leur travail. Enfin, les individus effectuent entre 6,5 et 80 heures par semaine avec une moyenne de 40,15 heures hebdomadaires (ET = 6,02). Suivant les conclusions de la Commission Européenne (2017), nous considérons que les individus effectuent de longues heures de travail lorsqu'ils travaillent 48 heures ou plus par semaine. Avec 7,03% de notre échantillon travaillant 48 heures ou plus par semaine, les individus de notre échantillon n'effectuent pas de très longues heures de travail.

Ces trois indicateurs nous permettent de classer les individus dans les quatre catégories de notre typologie du profil ergomaniaque. La catégorie dans laquelle on trouve le plus d'individus est celle des travailleurs détendus, comprenant 80,85% de notre échantillon. La seconde catégorie en termes de fréquence est celle des travailleurs fatigués qui concentre 13,53% de notre échantillon. Enfin, 4,45% de l'échantillon se trouve dans la catégorie des travailleurs présentant une ergomanie non toxique et seulement 1,17% se trouve dans la

catégorie des travailleurs présentant une ergomanie toxique. On voit donc que les individus de l'échantillon sont peu touchés par l'ergomanie.

Les statistiques descriptives de la culture organisationnelle nous permettent de déterminer le niveau de perception des individus de notre échantillon sur les quatre types de culture organisationnelle telles que définies par Cameron et Quinn (1999). Pour la culture groupale, les scores varient entre 10 et 40 avec une moyenne de 29,33 (ET = 5,14). Pour la culture développementale, les scores varient entre 5 et 25 avec une moyenne de 16,45 (ET = 3,61). Pour la culture rationnelle, les scores varient entre 6 et 30 avec une moyenne de 21,47 (ET = 3,87). Pour la culture hiérarchique, les scores varient entre 7 et 35 avec une moyenne de 24,73 (ET = 4,02). Si l'on divise la moyenne obtenue pour chaque type de culture par le nombre d'items dédiés à cette culture on obtient des scores 3,67 par item pour la culture groupale, 3,29 par item pour la culture développementale, 3,58 par item pour la culture rationnelle et 3,53 par item pour la culture hiérarchique. C'est donc la culture groupale qui obtient le score le plus élevé des quatre types de culture, mais les scores sont très proches.

Enfin, le tableau présente les statistiques relatives aux variables hors travail et caractéristiques personnelles utilisées comme variables de contrôle. Concernant le secteur, 31,3% des individus travaillent dans le secteur secondaire (code 0) et 61,7% travaillent dans le secteur tertiaire (code 1). La taille de l'entreprise varie entre 1 (entreprise de petite taille) et 3 (grande entreprise). Les entreprises de notre échantillon sont majoritairement de tailles moyennes (40,69%) ou de grandes tailles (42,6%). Au niveau sociodémographique, l'âge moyen de notre échantillon est de 40,8 ans avec 48,7% de femmes. La majorité des individus composant notre échantillon (69,4%) vivent en couple et un peu moins de la moitié (48,9%) avec des enfants. Le niveau moyen d'éducation (4,57) correspond à un niveau collégial (ET = 2,29). Le score de locus de contrôle interne est compris entre 0 et 28 avec une moyenne de 19,54 (ET = 4,59). Cela montre un centre de contrôle légèrement élevé au sein de l'échantillon. Celui d'estime de soi est compris entre 2 et 24 avec une moyenne de 19,41 (ET = 3,42). Cela indique que les individus de l'échantillon jouissent d'une bonne estime de soi.

Tableau 10 : Sommaire des statistiques descriptives (N = 2047)

Variables	Fréquence n(%)	Min	Max	Moyenne	Ecart type
Variable dépendante					
Epuisement professionnel		0	6	1,45	1,02
Surenagement		6	24	13,42	3,53
Heures hebdomadaires		6,5	80	40,15	6,03
Profil ergomaniaque					
Ergomanie toxique	24 (1,17%)				
Ergomanie non toxique	91 (4,45 %)				
Travailleurs détendus	1655 (80,85 %)				
Travailleurs fatigués	277 (13,53 %)				
Variabiles indépendantes					
Groupale		10	40	29,33	5,13
Développementale		5	25	16,45	3,61
Rationnelle		6	30	21,47	3,86
Hiérarchique		7	35	24,73	4,02
Variabiles contrôles					
Secteur					
Secondaire	784 (38,30%)	0	1		
Tertiaire	1263 (61,7%)				
Taille					
1. 0-49 employés	342 (16,71%)	1	3		
2. 50 – 499 employés	833 (40,69 %)				
3. 500 employés ou plus	872 (42,6%)				
Age		17	70	40,76	10,9
Sexe					
Féminin	998 (48,75%)	0	1		
Masculin	1049 (51,25%)				
Niveau d'études		1	10	4,57	2,29
Statut matrimonial					
Ne vit pas en couple	626 (30,58%)	0	1		
Vit en couple	1421 (69,42%)				
Présence d'enfants					
Pas d'enfant dans le foyer	1045 (51,45%)	0	1		
Enfant(s) dans le foyer	1002 (48,95%)				
Centre de contrôle		0	28	19,54	4,59
Estime de soi		2	24	19,41	3,43

2. Résultats des analyses bivariées

En complément de ces analyses descriptives, il convient d'examiner les associations existantes entre les différentes variables à l'étude. A l'aide d'une matrice des corrélations de Pearson (tableau 11) nous cherchons à déterminer l'absence ou la présence de relations significatives entre nos variables.

La catégorie des travailleurs présentant une ergomanie toxique s'associe significativement ($p < 0,05$) et négativement aux cultures groupale ($r = -0,09$) et développementale ($r = -0,07$). Ces coefficients étant inférieurs à 0,10, les corrélations sont considérées comme faibles d'après les balises de Cohen (1988), Elle n'est en revanche pas corrélée significativement aux cultures rationnelle et hiérarchique.

La catégorie des travailleurs présentant une ergomanie non toxique s'associe significativement ($p < 0,05$) et positivement aux cultures développementale ($r = 0,06$) et rationnelle ($r = 0,08$). Ici encore, nos coefficients sont inférieurs à 0,10 et nos corrélations sont donc faibles (Cohen, 1988). La catégorie des travailleurs présentant une ergomanie non toxique n'est en revanche pas corrélée significativement aux cultures groupale et hiérarchique.

La catégorie des travailleurs détendus s'associe significativement ($p < 0,05$) et positivement aux cultures groupale ($r = 0,31$), développementale ($r = 0,18$), rationnelle ($r = 0,07$) et hiérarchique ($r = 0,22$). Les relations entre cette catégorie et les cultures développementale et rationnelle sont faibles, les relations avec les cultures groupale et hiérarchique sont moyennes (Cohen, 1988).

La catégorie des travailleurs fatigués s'associe significativement ($p < 0,05$) et négativement aux cultures groupale ($r = -0,35$), développementale ($r = -0,23$), rationnelle ($r = -0,14$) et hiérarchique ($r = -0,25$). La relation entre cette catégorie et la culture rationnelle est faible, les relations avec les cultures groupale, développementale et hiérarchique sont moyennes (Cohen, 1988).

Le fait d'avoir des enfants dans le foyer est corrélé positivement aux travailleurs présentant une ergomanie non toxique et négativement aux travailleurs fatigués. Le fait d'être en couple est corrélé négativement aux travailleurs présentant une ergomanie toxique. L'âge est corrélé positivement aux travailleurs présentant une ergomanie non toxique et négativement aux travailleurs fatigués. Le fait d'être une femme s'associe négativement aux travailleurs présentant une ergomanie non toxique et positivement aux travailleurs fatigués. Le niveau d'éducation est corrélé positivement aux catégories des travailleurs présentant une ergomanie toxique et des travailleurs présentant une ergomanie non toxique.

Le secteur d'activité de l'entreprise s'associe positivement aux travailleurs présentant une ergomanie toxique et aux travailleurs présentant une ergomanie non toxique et négativement aux travailleurs détendus. La taille de l'entreprise quant à elle ne s'associe à aucune des catégories de notre typologie. L'estime de soi et le centre de contrôle interne s'associent négativement aux catégories des travailleurs présentant une ergomanie toxique et des travailleurs fatigués et positivement à la catégorie des travailleurs détendus. L'estime de soi s'associe également positivement à la catégorie des travailleurs présentant une ergomanie non toxique.

Tableau 11 : Matrice des corrélations de Pearson

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1. Ergomanie toxique	1,00																
2. Ergomanie non toxique	-0,02	1,00															
3. Travailleurs détendus	-0,22**	-0,44**	1,00														
4. Travailleurs fatigués	-0,04	-0,08**	-0,81**	1,00													
5. Cult, groupale	-0,09**	0,03	0,31**	-0,35**	1,00												
6. Cult, dévelop,	-0,07**	0,06**	0,18**	-0,23**	0,49**	1,00											
7. Cult, rationnelle	0,03	0,08**	0,07**	-0,14**	0,31**	0,53**	1,00										
8. Cult, hiérarchique	-0,03	0,00	0,22**	-0,25**	0,59**	0,43**	0,37**	1,00									
9. Statut matrimonial	-0,04*	0,01	0,03	-0,04	0,03	0,00	0,01	-0,00	1,00								
10. Présence d'enfants	-0,00	0,05*	0,03	-0,07**	0,00	-0,01	0,01	0,01	0,28**	1,00							
11. Secteur	0,07*	0,06**	-0,07**	0,02	0,00	-0,18**	-0,02	-0,04*	0,00	0,00	1,00						
12. Taille	0,04	0,02	-0,03	0,01	0,06**	-0,02	0,13**	0,07**	-0,04**	-0,02	-0,08**	1,00					
13. Age	0,00	0,07**	0,00	-0,05*	0,00	0,02	0,07**	-0,01	0,10**	0,08**	0,15**	-0,03	1,00				
14. Sexe	-0,02	-0,08**	0,01	0,04*	0,03	-0,03	-0,06**	-0,00	-0,06**	0,01	0,25**	-0,02	0,07**	1,00			
15. Niveau education	0,06**	0,07*	-0,03	-0,02	0,06**	-0,11**	-0,00	-0,06**	0,07**	0,02	0,29**	0,12**	0,01	0,18**	1,00		
16. Estime de soi	-0,10**	0,04**	0,21**	-0,24**	0,21**	0,14**	0,13**	0,16**	0,06**	-0,01	-0,00	0,00	0,05**	-0,04**	0,11**	1,00	
17. Centre de contrôle	-0,09**	0,03	0,28**	-0,32**	0,30**	0,14**	0,09**	0,20**	0,06**	0,00	0,03	0,01	0,02	-0,02	0,15**	0,54**	1,00

Légende (*= $p < 0,05$ et **= $p < 0,01$)

3. Résultats des analyses Multinomiales

Nous allons à présent présenter les résultats des analyses multivariées. Ces dernières permettent d'obtenir les effets nets de nos variables sur le profil ergomaniaque. Comme présenté plus tôt, nous utilisons la régression logistique multinomiale du fait du caractère catégoriel de notre variable dépendante.

Afin de déterminer l'impact de la culture organisationnelle sur le profil ergomaniaque, nous allons tester deux modèles avec comme variable dépendante le profil ergomaniaque et comme variable indépendante la culture organisationnelle. Notre premier modèle teste les relations entre les quatre types de culture organisationnelle (groupale, développementale, rationnelle et hiérarchique) et le profil ergomaniaque seul. Notre second modèle estime la contribution des variables indépendantes et contrôle. Les résultats sont présentés au tableau 12.

Tableau 12 : Résultats des analyses multinomiales

	Modèle 1			Modèle 2		
	RRR	[95% int. de confiance]		RRR	[95% int. de confiance]	
Ergomanie toxique						
Culture groupale	0.84**	0.76	0.93	0.82**	0.72	0.93
Culture Développementale	0.81*	0.68	0.96	0.91	0.78	1.07
Culture rationnelle	1.24*	1.02	1.51	1.17*	1.01	1.36
Culture hiérarchique	1.03	0.91	1.17	1.03	0.89	1.20
Taille				1.50	0.83	2.73
Secteur				15.05*	1.63	138.74
Niveau éducation				1.28*	1.05	1.56
Statut matrimonial				0.37*	0.17	0.81
Présence d'enfants				1.04	0.57	1.90
Estime de soi				0.83**	0.73	0.94
Centre contrôle				0.88*	0.79	0.97
Sexe				0.31**	0.13	0.74
Age				1.01	0.97	1.04
Ergomanie non toxique						
Culture groupale	1.00	0.95	1.06	0.97	0.92	1.03
Culture Développementale	1.03	0.94	1.14	1.10	0.99	1.21
Culture rationnelle	1.13*	1.05	1.22	1.08*	1.01	1.15
Culture hiérarchique	0.93*	0.88	0.99	0.95	0.89	1.02
Taille				1.22	0.81	1.85
Secteur				2.46**	1.47	4.12
Niveau éducation				1.17**	1.06	1.29
Statut matrimonial				0.78	0.50	1.19
Présence d'enfants				1.73*	1.13	2.62
Estime de soi				1.03	0.94	1.12
Centre contrôle				0.98	0.91	1.05
Sexe				0.30**	0.19	0.48
Age				1.03**	1.01	1.05
Travailleurs détendus	Catégorie de référence					
Travailleurs fatigués						
Culture groupale	0.85**	0.82	0.88	0.86**	0.83	0.90
Culture Développementale	0.94*	0.89	0.99	0.94*	0.89	0.99
Culture rationnelle	1.01	0.96	1.05	1.0	0.96	1.06
Culture hiérarchique	0.96	0.92	1.00	0.96	0.92	1.01
Taille				1.15	0.96	1.38
Secteur				1.28	0.86	1.90
Niveau éducation				1.03	0.96	1.09
Statut matrimonial				1.11	0.78	1.57
Présence d'enfants				0.66*	0.47	0.93
Estime de soi				0.92**	0.86	0.97
Centre contrôle				0.86**	0.82	0.90
Sexe				1.38	0.99	1.91
Age				0.98*	0.97	0.99
Tests sur les modèles						
Nombre d'observations	2047			2047		
Degrés de liberté	62			62		
F	F (12, 51) = 24.81			F (39, 24) = 15,42		
Prob > F	0.0000			0.0000		

Légende (*= $p < 0,05$ et **= $p < 0,01$)

La probabilité associée à nos tests de F Robuste est très faible pour nos deux modèles ($\text{Prob} > F = 0,0000$). Ces valeurs sont utilisées pour répondre à la question « Les variables indépendantes prédisent-elles de manière fiable la variable dépendante ? ». Ici, les valeurs p étant inférieures à 0,05 on peut conclure que les variables indépendantes prédisent de manière fiable notre variable dépendante, au moins une pente de régression de population est significativement différente de 0. Nous allons à présent nous intéresser à la capacité de chaque variable indépendante de prédire le profil ergomaniaque.

3.1. La culture groupale

Afin d'étudier l'impact de la culture organisationnelle sur le profil ergomaniaque, nous utilisons le ratio de risque relatif (RRR) qui mesure le risque de survenue d'un événement dans un groupe par rapport à un autre (ici la catégorie des travailleurs détendus). La culture groupale s'associe significativement aux travailleurs présentant une ergomanie toxique dans le premier ($\text{RRR} = 0,84$) et le second ($\text{RRR} = 0,82$) modèle. Lorsque dans le modèle 1 un individu travaille dans une culture groupale, ses chances d'appartenir à la catégorie des travailleurs présentant une ergomanie toxique (comparativement à la catégorie des travailleurs détendus) est multipliée par 0,84. Ainsi, les individus avec des scores de culture groupale plus élevés courent un risque moindre d'appartenir la catégorie des travailleurs présentant une ergomanie toxique et un risque accru d'appartenir à la catégorie des travailleurs détendus. L'intervalle de confiance est 0,76 – 0,93. Ce dernier étant de taille assez réduite, nos résultats sont précis. Lorsque dans le second modèle on ajoute les variables contrôles, le ratio de risque relatif passe à 0,82. Ainsi, si un individu considère qu'il travaille dans une organisation qui adopte dans une culture groupale, ses chances de tomber dans la catégorie des travailleurs présentant une ergomanie toxique (comparativement à la catégorie des travailleurs détendus) est multipliée par 0,82. L'intervalle de confiance est 0,72 – 0,93 et est donc légèrement plus grand dans le second modèle. Lorsqu'on ajoute les variables contrôles, les chances pour un individu évoluant dans une culture groupale d'être dans la catégorie ergomanie toxique, comparativement à la catégorie des travailleurs détendus, sont légèrement plus faibles. La culture groupale apparaît donc comme un facteur de protection face à l'ergomanie toxique.

La culture groupale s'associe également significativement à la catégorie des travailleurs fatigués dans le premier ($\text{RRR} = 0,85$) et le second ($\text{RRR} = 0,86$) modèle. Un individu travaillant dans une culture groupale voit ses chances d'appartenir à la catégorie des travailleurs fatigués (comparativement à la catégorie des travailleurs détendus) multipliées par 0,85 dans le

modèle 1 et par 0,86 dans le modèle 2. Les intervalles de confiance (0,82 - 0,88 dans le modèle 1 et 0,83 - 0,90 dans le modèle 2) étant restreints, nos résultats sont précis. Ainsi, les individus avec des scores de culture groupale plus élevés courent un risque moindre de tomber dans la catégorie des travailleurs fatigués. La culture groupale apparaît donc comme un facteur de protection face à l'épuisement professionnel.

La culture groupale ne s'associe pas significativement à la catégorie des travailleurs présentant une ergomanie non toxique. Ainsi, le score de culture groupale n'a pas d'effet significatif sur le fait d'appartenir à la catégorie des travailleurs présentant une ergomanie non toxique comparativement à la catégorie des travailleurs détendus.

3.2. La culture développementale

La culture développementale s'associe significativement à aux travailleurs présentant une ergomanie toxique dans le premier modèle avec un ratio de risque relatif de 0,81. Lorsqu'un individu évolue dans une culture développementale, ses chances de présenter un profil d'ergomanie toxique (plutôt qu'un profil de travailleur détendu) sont multipliées par 0,81. Ainsi, plus un individu présente un haut score de culture développementale, moins il a de chance de présenter un profil d'ergomanie toxique. L'intervalle de confiance est 0,68 - 0,96, ce qui représente la fourchette de valeur dans laquelle nous sommes certains à 95% de trouver la valeur recherchée. Lorsque dans le second modèle on ajoute les variables contrôles, la culture développementale n'est plus significativement associée aux travailleurs présentant une ergomanie toxique.

La culture développementale s'associe significativement avec la catégorie des travailleurs fatigués dans le premier (RRR = 0,94) et le second (RRR = 0,94) modèle. Un individu travaillant dans une culture développementale voit ses chances de se retrouver dans la catégorie des travailleurs fatigués (comparativement à la catégorie des travailleurs détendus) multipliées par 0,94 dans le modèle 1. Le ratio de risque relatif reste inchangé dans le modèle 2. Les intervalles de confiance sont 0,89 - 0,99, ce qui montre une bonne précision de nos résultats. Ainsi, les individus avec des scores de culture développementale plus élevés courent un risque moindre d'appartenir la catégorie des travailleurs fatigués et un risque accru d'appartenir à la catégorie des travailleurs détendus. La culture développementale apparaît donc comme un facteur de protection face à l'épuisement professionnel.

La culture développementale ne s'associe pas significativement à la catégorie des travailleurs présentant une ergomanie non toxique. Ainsi, le score de culture développementale

n'a pas d'effet significatif sur le fait d'appartenir à la catégorie des travailleurs présentant une ergomanie non toxique comparativement à la catégorie des travailleurs détendus.

3.3. La culture rationnelle

La culture rationnelle s'associe significativement aux travailleurs présentant une ergomanie toxique dans le premier (RRR = 1,24) et le second (RRR = 1,17) modèle. Dans le modèle 1, lorsqu'un individu travaille dans une culture rationnelle, ses chances d'appartenir à la catégorie des travailleurs présentant une ergomanie toxique (comparativement à la catégorie des travailleurs détendus) sont multipliées par 1,24. Ainsi, les individus avec des scores de culture rationnelle plus élevés courent un risque accru de présenter un profil d'ergomanie toxique et un risque moindre d'appartenir à la catégorie des travailleurs détendus. L'intervalle de confiance (1,02 - 1,51) est assez étendu. Lorsque dans le second modèle on ajoute les variables contrôles, le ratio de risque relatif passe à 1,17 et l'intervalle de confiance est 1,01 - 1,36. Ainsi, les variables contrôles ont pour effet d'amoindrir l'effet de la culture rationnelle sur l'ergomanie toxique, le rendant légèrement moins important. Elles viennent également réduire l'intervalle de confiance, permettant d'avoir un résultat plus précis.

La culture rationnelle s'associe également dans le premier (RRR = 1,13) et le second (RRR = 1,08) modèle à la catégorie des travailleurs présentant une ergomanie non toxique. Dans le premier modèle, lorsqu'un individu s'ancre dans une culture rationnelle, ses chances d'appartenir à la catégorie des travailleurs présentant une ergomanie non toxique (comparativement à la catégorie des travailleurs détendus) sont multipliées par 1,13. Ainsi, le fait de travailler dans une culture rationnelle augmente les chances d'appartenir à la catégorie des travailleurs présentant une ergomanie non toxique. L'intervalle de confiance est 1,05 - 1,22 et traduit d'une bonne précision. Dans le second modèle les chances d'appartenir à la catégorie des travailleurs présentant une ergomanie non toxique (comparativement à la catégorie des travailleurs détendus) sont multipliées par 1,08. L'intervalle de confiance est 1,01 - 1,15. Ici encore, l'ajout des variables contrôles vient atténuer l'effet de la culture rationnelle sur les travailleurs présentant une ergomanie non toxique mais permet d'avoir une meilleure précision du résultat.

La culture rationnelle ne s'associe pas significativement avec la catégorie des travailleurs fatigués. Ainsi, le score de culture rationnelle n'a pas d'effet significatif sur le fait d'appartenir à la catégorie des travailleurs fatigués comparativement à la catégorie des travailleurs détendus.

3.4. La culture hiérarchique

Dans le premier modèle, la culture hiérarchique s'associe significativement aux travailleurs présentant une ergomanie non toxique avec un ratio de risque relatif (RRR) de 0,93. Lorsqu'un individu évolue dans une culture hiérarchique, ses chances de présenter un profil d'ergomanie non toxique (plutôt qu'un profil de travailleur détendu) sont multipliées par 0,93. Ainsi, plus un individu présente un haut score de culture hiérarchique, moins il a de chance de présenter un profil d'ergomanie non toxique. L'intervalle de confiance est 0,88 - 0,99, ce qui représente la fourchette de valeur dans laquelle nous sommes certains à 95% de trouver la valeur recherchée. Lorsque dans le second modèle on ajoute les variables contrôles, la culture hiérarchique n'est plus significativement associée à la catégorie des travailleurs présentant une ergomanie non toxique.

La culture hiérarchique ne s'associe pas significativement aux catégories des travailleurs présentant une ergomanie toxique et des travailleurs fatigués. Ainsi, le score de culture hiérarchique n'a pas d'effet significatif sur le fait d'appartenir aux catégories des travailleurs présentant une ergomanie toxique et des travailleurs fatigués comparativement à la catégorie des travailleurs détendus.

3.5. Les effets des variables contrôles

Concernant les variables contrôles liées au travail, si la taille de l'entreprise n'est significativement associée à aucune des catégories de notre typologie ($p > 0,05$), le secteur dans lequel s'ancre l'organisation est significativement associé ($p < 0,05$) aux travailleurs présentant une ergomanie toxique (RRR = 15,05) et aux travailleurs présentant une ergomanie non toxique (RRR = 2,46). Comparativement au secteur secondaire, les chances de présenter un profil d'ergomanie toxique sont multipliées par 15,05 et celles de présenter un profil d'ergomanie non toxique sont multipliées par 2,46 pour les employés du secteur tertiaire. Le fait de travailler dans le secteur tertiaire semble donc être un facteur d'aggravation de l'ergomanie et notamment de l'ergomanie toxique.

Concernant les variables hors travail, le statut marital est significativement associé ($p < 0,05$) aux travailleurs présentant une ergomanie toxique (RRR = 0,37). Comparativement aux individus vivant seuls, les chances de présenter un profil d'ergomanie toxique sont multipliées par 0,37 lorsque les individus vivent en couple. Ainsi, le fait de vivre en couple semble être un facteur de protection face à l'ergomanie. La présence d'enfant(s) dans le foyer s'associe significativement ($p < 0,05$) quant à elle à la catégorie des travailleurs présentant une ergomanie

non toxique (RRR = 1,73) et à la catégorie des travailleurs fatigués (RRR = 0,66). L'effet de cette variable est différent sur ces deux catégories car le ratio de risque relatif entre la présence d'enfant(s) et l'ergomanie non toxique est supérieur à 1 alors que celui entre la présence d'enfant(s) et la catégorie des travailleurs fatigués est inférieur à 1. Dès lors, le fait qu'il y ait un ou plusieurs enfant(s) dans le foyer augmente les chances de présenter un profil d'ergomanie non toxique et diminue les chances de présenter un profil de travailleur fatigué.

Concernant les caractéristiques personnelles, l'âge s'associe significativement ($p < 0,05$) à la catégorie des travailleurs présentant une ergomanie non toxique (RRR = 1,03) et à la catégorie des travailleurs fatigués (RRR = 0,98). Ainsi, le fait d'augmenter en âge augmente les chances d'appartenir à la catégorie des travailleurs présentant une ergomanie non toxique et diminue les chances d'appartenir à la catégorie des travailleurs fatigués. Les ratios de risques relatifs étant proches de 1, les effets de l'âge sur l'appartenance à ces deux catégories sont assez faibles. Le sexe de l'individu s'associe significativement ($p < 0,05$) aux travailleurs présentant une ergomanie toxique (RRR = 0,31) et aux travailleurs présentant une ergomanie non toxique (RRR = 0,30). Ainsi, lorsque les individus sont de sexe féminin (code 1) plutôt que de sexe masculin (code 0), les chances d'appartenir à la catégorie des travailleurs présentant une ergomanie toxique sont multipliées par 0,31 et celles d'appartenir à la catégorie des travailleurs présentant une ergomanie non toxique par 0,30. Dès lors, le fait d'être une femme semble être un facteur de protection face à l'ergomanie. Le niveau d'éducation est significativement associé ($p < 0,05$) aux travailleurs présentant une ergomanie toxique (RRR = 1,28) et aux travailleurs présentant une ergomanie non toxique (RRR = 1,17). Les ratios de risques relatifs étant supérieurs à 1, lorsque le niveau d'éducation augmente, les chances d'appartenir à ces deux catégories augmentent également. Dès lors, plus les individus présentent un haut niveau d'éducation, plus ils semblent à risque face à l'ergomanie et notamment face à l'ergomanie toxique. L'estime de soi est significativement associée ($p < 0,05$) à la catégorie des travailleurs présentant une ergomanie toxique (RRR = 0,83) et à la catégorie des travailleurs fatigués (RRR = 0,92). Lorsque le score d'estime de soi augmente, les chances de présenter un profil d'ergomanie toxique sont multipliées par 0,83 et celles de présenter un profil de travailleur fatigué sont multipliées par 0,92. Enfin, le centre de contrôle est significativement associé ($p < 0,05$) à la catégorie des travailleurs présentant une ergomanie toxique (RRR = 0,88) et à la catégorie des travailleurs fatigués (RRR = 0,86). Lorsque le score de contrôle interne augmente, les chances de présenter un profil d'ergomanie toxique sont multipliées par 0,88 et celles de présenter un profil de travailleur fatigué sont multipliées par 0,86.

Ainsi, grâce aux données recueillies lors de l'étude Salveo nous avons pu dresser un premier tableau de la distribution de notre échantillon et plusieurs associations ont été démontrées entre les variables composant notre modèle conceptuel. Le prochain chapitre sera consacré à une discussion approfondie des résultats de ce mémoire.

Chapitre 5 : Discussion

Dans ce cinquième chapitre nous allons discuter de nos résultats dans le but d'approfondir la réflexion sur notre recherche, de porter un regard critique sur cette dernière et de nous interroger sur son apport pratique. Après avoir présenté une synthèse des résultats, nous allons évaluer nos hypothèses de recherche à la lumière de ces derniers. Nous étudierons ensuite la contribution de l'approche théorique à l'étude de l'ergomanie, les nouveaux éléments mis en lumière ainsi que les forces et limites de la recherche. Enfin, nous présenterons les implications de ces résultats pour la recherche et la pratique et ainsi que des pistes de recherche futures.

1. Synthèse de la recherche

L'objectif principal de ce mémoire est l'étude de l'influence de la culture organisationnelle sur le comportement des travailleurs présentant un profil ergomaniaque. La littérature existante sur le sujet nous a permis de distinguer l'ergomanie menant à l'épuisement professionnel (ergomanie toxique) de celle ne menant pas à l'épuisement professionnel (ergomanie non toxique). Nous avons élaboré une typologie du profil ergomaniaque qui classe les travailleurs selon le degré d'ergomanie et le degré d'épuisement professionnel. Nous avons comparé nos deux types d'ergomaniaques (ergomanie toxique et ergomanie non toxique) avec deux groupes contrôles qui sont les travailleurs fatigués et les travailleurs détendus. Notre étude vise à répondre à la question de recherche suivante : Quelle est l'influence de la culture organisationnelle sur le comportement des travailleurs présentant un profil ergomaniaque ?

L'hypothèse générale pose que le type de culture organisationnelle va influencer le profil ergomaniaque. Nous avons contrôlé les effets du genre, de l'âge, du niveau d'études, du centre de contrôle, de l'estime de soi, du statut matrimonial, de la présence d'enfants ou non, de la taille de l'entreprise et du secteur sur le profil ergomaniaque. Le placement des individus dans une des quatre catégories de la typologie du profil ergomaniaque est déterminé à partir de la mesure du surengagement dans l'Effort Reward Imbalance (ERI) développé par Siegrist & Peter (1996), du nombre d'heures travaillées et du Maslach Burnout Inventory développé par Schaufeli, Leiter, Maslach, et Jackson (1996). Nous étudions la culture organisationnelle à l'aide de la typologie des valeurs concurrentes (Cameron & Quinn, 1999) qui suppose quatre types de culture organisationnelle (groupale, développementale, hiérarchique et rationnelle). Cette typologie a été mesurée avec l'Organizational Culture Profile (OCP), développée par O'Reilly, Chatman et Caldwell (1991).

Nos données proviennent de l'étude SALVEO menée au Canada par l'Équipe de Recherche sur le Travail et la Santé Mentale (ERTSM). Ces données, recueillies entre 2009 et 2012 dans 63 milieux de travail, nous permettent d'étudier les réponses de 2047 employés. Dans un premier temps, nous avons réalisé des analyses descriptives de notre population afin de connaître les caractéristiques fondamentales de l'ensemble de l'échantillon SALVEO. Dans un second temps, nous avons réalisé des analyses bivariées pour déterminer l'absence ou la présence d'une relation linéaire significative entre les variables. Enfin, nous avons réalisé une analyse de régression multinomiale afin d'obtenir les effets nets de nos variables sur le profil ergomaniaque.

2. Test des hypothèses

Après avoir décrit nos résultats, nous allons à présent interpréter ces derniers. Pour chaque hypothèse formulée au chapitre 2, nous allons voir dans quelle mesure nos résultats permettent de les confirmer ou infirmer.

2.1. Culture rationnelle et catégorie des travailleurs présentant une ergomanie toxique

Dans le chapitre 2, nous avons posé l'hypothèse selon laquelle la culture rationnelle s'associe positivement aux travailleurs présentant une ergomanie toxique. Nos résultats montrent que la culture rationnelle s'associe significativement et positivement aux travailleurs présentant une ergomanie toxique et à ceux présentant une ergomanie non toxique. Dans ces deux cas de figure, plus le score de culture rationnelle est élevé, plus les chances d'appartenir à ces deux catégories sont fortes. Cela peut s'expliquer par le fait que la culture rationnelle met au centre de ses processus les résultats et la productivité. Étant génératrice d'attentes élevées en termes de performance (Dextras-Gauthier & Marchand, 2016) la culture rationnelle entraîne une charge de travail importante et un rythme de travail rapide qui peuvent venir aggraver l'ergomanie. On trouve dans cette culture des procédés et systèmes de récompense créant de la rivalité en mettant les individus en compétition les uns avec les autres. Ce type de culture se caractérise par un environnement de travail individualisé dans lequel le soutien social des collègues est pratiquement inexistant (Dextras-Gauthier & Marchand, 2016). La centration sur les résultats, génératrice de pression, incite les employés à réaliser de longues heures de travail. Or nous l'avons vu, la réalisation de longues heures de travail est l'une des composantes de l'ergomanie. La rivalité entre pairs (Bouteyre, 2009), la pression au travail (Hache, 2017) et les

systèmes de récompense liés à la performance (Hartman & Mathieu, 2017) favorisent l'ergomanie. Les résultats de notre recherche confirment ces apports théoriques en montrant que la culture rationnelle favorise l'ergomanie.

La revue de la littérature avait également mis en exergue qu'en favorisant des niveaux plus élevés d'épuisement émotionnel et de cynisme (Dextras-Gauthier & Marchand, 2016) la culture rationnelle s'associe positivement à l'épuisement professionnel. Nos résultats montrent que dans le premier modèle, le fait de s'ancrer dans une culture rationnelle multiplie les chances d'appartenir à la catégorie des travailleurs présentant une ergomanie toxique par 1,24 et celles d'appartenir à la catégorie des travailleurs présentant une ergomanie non toxique par 1,13. Ainsi, si ce type de culture s'associe positivement avec les deux types de profils ergomaniaques, la relation est plus forte avec l'ergomanie toxique. Le nombre d'heures travaillées étant fortement lié à l'épuisement professionnel et notamment l'épuisement émotionnel (Maslach et al. 2001), il est cohérent que ce type de culture organisationnelle favorisant les longues heures de travail s'associe à l'épuisement professionnel. Lorsqu'on s'intéresse à l'effet des variables contrôles sur la relation entre culture rationnelle et nos deux types d'ergomanie, on voit qu'elles viennent atténuer la force de ces relations pour les deux types d'ergomanie. Cela nous montre que la prise en compte des facteurs liés à l'entreprise (taille de l'entreprise et secteur), des variables hors travail (statut marital et présence d'enfants) et des caractéristiques personnelles (âge, genre, niveau d'étude, centre de contrôle et estime de soi) que nous avons identifiés comme influençant l'ergomanie et l'épuisement professionnel vient atténuer l'effet de la culture rationnelle sur nos deux types d'ergomanie. Il semble donc y avoir un effet protecteur des variables contrôles sur ces deux types de profils. En revanche, dans le modèle 2 ces deux profils sont toujours significativement et positivement associés à la culture rationnelle avec une relation plus forte entre culture rationnelle et travailleurs présentant une ergomanie toxique (1,17) qu'entre culture rationnelle et travailleurs présentant une ergomanie non toxique (1,08).

L'ensemble de ces résultats nous permettent de valider notre première hypothèse selon laquelle la culture rationnelle s'associe positivement aux travailleurs présentant une ergomanie toxique.

2.2. Culture développementale et catégorie des travailleurs présentant une ergomanie non toxique

Nous avons posé l'hypothèse selon laquelle la culture développementale s'associe positivement aux travailleurs présentant une ergomanie non toxique. Le fait que la culture

développementale sous-tend souvent d'évoluer dans un contexte changeant et donc dans lequel on peut trouver une certaine insécurité d'emploi favorisant la réalisation de longues heures de travail (Hache, 2017) nous avait amené à penser que la culture développementale favoriserait l'ergomanie. De plus, ce type de culture s'associant à de plus faibles niveaux d'épuisement émotionnel et de cynisme et des niveaux plus élevés d'efficacité professionnelle (Dextras-Gauthier & Marchand, 2016) nous avons postulé qu'elle s'associerait particulièrement à l'ergomanie non toxique. Or, la culture développementale ne s'associe pas significativement aux travailleurs présentant une ergomanie non toxique ($p > 0.05$).

La culture développementale s'associe négativement et significativement aux travailleurs présentant une ergomanie toxique dans le modèle 1, ce qui laisse à penser qu'elle constitue un facteur de protection face à l'ergomanie toxique. Mais, dans le modèle 2 lorsqu'on ajoute les variables contrôles, la culture développementale n'influence plus significativement le fait de présenter un profil d'ergomanie toxique plutôt qu'un profil de travailleurs détendus.

La culture développementale s'associe significativement et négativement à la catégorie des travailleurs fatigués. Le fait de s'ancrer dans une culture développementale réduit les chances de présenter un profil de travailleur fatigué comparativement à la catégorie des travailleurs détendus. L'ajout des variables contrôles ne vient pas ici modifier cette association : elle est toujours significative et le ratio de risque relatif reste inchangé. Contrairement à ce qu'on observe pour la catégorie des travailleurs présentant une ergomanie toxique, les variables contrôles n'ont pas d'effet sur l'association avec la catégorie des travailleurs fatigués.

Dans la logique de notre seconde hypothèse, on pourrait penser que dans le premier modèle, le ratio de risque relatif entre culture développementale et travailleurs fatigués serait moins forte que celui entre culture développementale et travailleurs présentant une ergomanie toxique. Ceci car ce type de culture constituerait un facteur de protection de l'épuisement professionnel et un facteur d'aggravation de l'ergomanie. Or, c'est l'inverse : le fait de présenter une culture développementale multiplie les chances de présenter un profil de travailleur présentant une ergomanie toxique (comparativement à la catégorie des travailleurs détendus) par 0,81 et multiplie les chances de présenter un profil de travailleur fatigué (comparativement à la catégorie des travailleurs détendus) par 0,94. L'effet protecteur est donc plus fort pour les travailleurs présentant une ergomanie toxique que pour la catégorie des travailleurs fatigués. Quoiqu'il en soit, bien que nos résultats ne permettent pas de confirmer l'effet aggravant de la culture développementale sur l'ergomanie, les observations relatives à l'épuisement professionnel sont cohérentes avec les apports théoriques qui notaient une association avec de plus faibles niveaux d'épuisement professionnel (Dextras-Gauthier & Marchand, 2016).

L'ensemble de ces résultats nous mènent à infirmer notre seconde hypothèse selon laquelle la culture développementale s'associe positivement aux travailleurs présentant une ergomanie non toxique.

2.3. Culture groupale et catégorie des travailleurs détendus

Notre troisième hypothèse prévoyait que la culture groupale s'associe positivement à la catégorie des travailleurs détendus. En comparaison avec la catégorie des travailleurs détendus, la culture groupale s'associe significativement à deux des autres catégories : travailleurs présentant une ergomanie toxique et travailleurs fatigués. Bien que non associée significativement à la catégorie des travailleurs présentant une ergomanie non toxique (ce qui montrerait un facteur de protection face à l'épuisement professionnel) son association aux deux autres catégories est parlante : pour chacune des catégories, les ratios de risques relatifs sont inférieurs à 1. Ainsi, le fait de s'ancrer dans une culture groupale favorise les chances de présenter un profil de travailleur détendu plutôt qu'un profil de travailleur présentant une ergomanie toxique ou de travailleur fatigué. Cette protection est accentuée lorsqu'on ajoute les variables contrôles dans le modèle 2 pour l'ergomanie toxique. En effet, dans le modèle 1 le fait de présenter une culture groupale multiplie les chances de présenter un profil de travailleur présentant une ergomanie toxique (comparativement à un profil de travailleurs détendus) par 0,84. Ce ratio passe à 0,82 dans le modèle 2 lorsqu'on ajoute les variables contrôles. On observe l'effet inverse pour la catégorie des travailleurs fatigués : Le ratio passe de 0,85 dans le modèle 1 à 0,86 dans le modèle 2. L'effet de la culture groupale sur la réduction des chances de présenter un profil de travailleur fatigué plutôt qu'un profil de travailleur détendu est donc légèrement moindre lorsqu'on ajoute les variables contrôles, mais ces ratios étant très proches cette variation est minime.

En s'associant à un plus faible risque de présenter un profil de travailleur présentant une ergomanie toxique plutôt qu'un profil de travailleur détendu, la culture groupale représente un facteur de protection face à l'ergomanie et face à l'épuisement professionnel. Cette protection face à l'épuisement professionnel est confirmée par le fait que la culture groupale s'associe également à plus faible risque de présenter un profil de travailleur fatigué plutôt qu'un profil de travailleur détendu. Cela peut s'expliquer par le fait que la culture groupale favorise le soutien social, le travail d'équipe, la participation et l'apprentissage. La culture groupale peut mener à la réalisation de longues heures de travail et donc augmenter les demandes de l'emploi (Dextras-Gauthier & Marchand, 2016) mais cette augmentation est contrebalancée par un meilleur

soutien des collègues, des feedbacks plus nombreux et une plus grande reconnaissance au travail. Cette centration sur les relations sociales permet aux individus qui travaillent dans des cultures groupales d'avoir de bonnes relations sociales avec leurs collègues et leurs supérieurs, ce qui est un facteur de protection face à l'ergomanie (Bouteyre, 2009). De plus, cet esprit groupal laisse peu de place au développement de pratiques de sur-travail qui sont souvent à l'initiative des ergomaniaques et donc individuelles. En outre, en plus de mener à une meilleure satisfaction au travail (Goodman et al., 2014), la culture groupale s'associe à des niveaux plus faibles d'épuisement émotionnel et de cynisme et des niveaux plus élevés d'efficacité professionnelle (Dextras-Gauthier & Marchand, 2016). Cela est cohérent avec nos résultats qui montrent que la culture groupale est un facteur de protection face à l'épuisement professionnel.

Ainsi, nos résultats nous permettent de valider notre troisième hypothèse : La culture groupale s'associe positivement à la catégorie des travailleurs détendus.

2.4. Culture hiérarchique et ergomanie

Nous avons fait l'hypothèse que la culture hiérarchique allait s'associer négativement à l'ergomanie. C'est le type de culture qui nous paraissait le moins favorable au développement de l'ergomanie car elle limite la pression au travail (du fait notamment de la bonne sécurité de l'emploi qu'elle confère aux salariés), qu'elle encadre les heures de travail limitant ainsi le recours aux longues heures de travail et qu'elle favorise le soutien social au travail. En effet, la culture hiérarchique instaure des procédures formelles et un haut degré de structure (Dextras-Gauthier & Marchand, 2016) limitant le recours aux longues heures de travail qui est un des éléments caractéristiques de l'ergomanie. L'ensemble de ces éléments sont des facteurs de protection face à l'ergomanie (Bouteyre, 2009 ; Hache, 2017). La culture hiérarchique s'associe effectivement négativement à la catégorie des travailleurs présentant une ergomanie non toxique dans le premier modèle. Cette association est assez faible avec un ratio de risque relatif de 0,93 (et un intervalle de confiance de 0,88 - 0,99) mais traduit tout de même d'un effet de la culture hiérarchique réduisant le risque d'appartenir à la catégorie des travailleurs présentant une ergomanie toxique. Les variables contrôles agissent sur cette association, la rendant non significative dans le second modèle. Ainsi, lorsqu'on prend en compte l'effet de l'ensemble des variables contrôles, la culture hiérarchique ne s'associe plus significativement au fait d'appartenir ou non à la catégorie des travailleurs présentant une ergomanie non toxique. La culture hiérarchique ne présente pas de relation significative avec la catégorie des travailleurs

présentant une ergomanie toxique. Nous n'observons donc pas l'association négative avec les deux profils ergomaniaques que nous avions prévu.

Notre quatrième hypothèse prédisait également que la culture hiérarchique n'allait pas présenter de relation significative avec l'épuisement professionnel et n'allait donc pas influencer le degré d'épuisement professionnel des individus. En effet, la culture hiérarchique ne présente pas de relation significative ni avec la catégorie des travailleurs présentant une ergomanie toxique, ni avec la catégorie des travailleurs fatigués. Ainsi, cela confirme notre hypothèse selon laquelle la culture hiérarchique n'influence pas le degré d'épuisement professionnel.

Ces résultats nous permettent de valider seulement partiellement notre quatrième hypothèse : La culture hiérarchique n'a en effet pas d'influence sur le niveau d'épuisement professionnel. En revanche, l'effet des variables contrôles sur l'association entre culture hiérarchique et travailleurs présentant une ergomanie non toxique, rendant cette dernière non significative, ne nous permet pas d'affirmer que la culture hiérarchique s'associe négativement à l'ergomanie.

2.5. Observations sur les variables contrôles

Les variables contrôles de notre étude nous permettent de confirmer ou infirmer certaines observations relatives à l'ergomanie trouvées dans la littérature et mettent en lumière de nouvelles observations. D'abord, le secteur dans lequel s'ancre l'organisation semble impacter le placement des individus dans les catégories de notre typologie. Le fait de travailler dans le secteur tertiaire augmente les chances de se trouver dans les catégories des travailleurs présentant une ergomanie toxique et celle des travailleurs présentant une ergomanie non toxique. Ce secteur semble donc être un facilitateur de l'ergomanie. Concernant la situation familiale, vivre en couple multiplie les chances de présenter un profil de travailleur présentant une ergomanie toxique par 0,37. Être en couple semble donc être un facteur de protection important face à l'ergomanie toxique. De plus, le fait qu'il y ait un ou plusieurs enfant(s) dans le foyer augmente les chances de présenter un profil de travailleur présentant une ergomanie non toxique (RRR = 1,73) et diminue les chances de présenter un profil de travailleur fatigué (RRR = 0,66). La présence d'enfants dans le foyer semble donc être un facteur de protection face à l'épuisement professionnel. Certaines études indiquent que les couples vivant avec des enfants ont de plus faibles risques de souffrir d'épuisement professionnel (Bekker et al., 2005 ;

Marchand et al., 2014a), ce que confirme notre étude. En revanche, les obligations parentales ont été associées positivement à la dimension de l'épuisement émotionnel (Bekker et al., 2005).

Concernant les caractéristiques personnelles, être plus âgé augmente les chances d'appartenir à la catégorie des travailleurs présentant une ergomanie non toxique (RRR = 1,03) et diminue les chances d'appartenir à la catégorie des travailleurs fatigués (RRR = 0,98). L'âge apparaît donc ici comme un facteur de protection face à l'ergomanie. Ceci est en adéquation avec les observations de Lim et al. (2010) qui notaient que les travailleurs âgés éprouvent moins de cynisme et épuisement émotionnel que les plus jeunes. Le sexe est quant à lui lié aux travailleurs présentant une ergomanie toxique (RRR = 0,31) et aux travailleurs présentant une ergomanie non toxique (RRR = 0,30). Le fait d'être une femme apparaît donc comme un facteur de protection face à l'ergomanie. Cela est en adéquation avec l'étude d'Hartmann et Mathieu (2017) qui indiquait que les hommes sont plus à risque de présenter un profil ergomaniaque que les femmes. Le niveau d'éducation est associé aux travailleurs présentant une ergomanie toxique (RRR = 1,28) et aux travailleurs présentant une ergomanie non toxique (RRR = 1,17). Plus les individus présentent un haut niveau d'éducation, plus ils semblent à risque face à l'ergomanie et notamment face aux travailleurs présentant une ergomanie toxique. L'estime de soi est significativement associée aux travailleurs présentant une ergomanie toxique (RRR = 0,83) et aux travailleurs fatigués (RRR = 0,92). Le fait d'avoir une bonne estime de soi est ici un facteur de protection face à l'ergomanie et face à l'épuisement professionnel. Cela confirme les observations des études liant l'ergomanie à une faible estime de soi (Colapietro-Seybold et Salomone 1994, Hartmann, Mathieu, 2017). Le travail serait dès lors en partie fortement investi car il apporte de la reconnaissance et de la valeur aux individus. Enfin, nos résultats montrent que lorsque le score de contrôle interne augmente les chances des présenter un profil de travailleur présentant une ergomanie toxique ou de travailleur fatigué diminuent. Une méta-analyse sur la relation entre le centre de contrôle et diverses conséquences organisationnelles (Wang et al., 2010) indique que le centre de contrôle entretient une relation négative avec l'épuisement professionnel. Les employés ayant tendance à avoir un centre de contrôle interne ont également tendance à moins s'épuiser professionnellement. Une étude de Marchand et al. (2014a) montre également une relation négative entre le centre de contrôle interne et la dimension de l'épuisement émotionnel. Les résultats de notre étude viennent confirmer ces résultats.

3. Analyse de la recherche

3.1. Contribution de l'approche théorique à l'étude de l'ergomanie

La littérature existante sur l'ergomanie se concentre principalement sur les déterminants intrapersonnels de l'ergomanie et sur ses conséquences sur la santé et sur la vie familiale des individus. La littérature identifie trois types de déterminants à l'ergomanie : les déterminants liés à la personnalité, les déterminants liés à l'organisation du travail et les déterminants liés au climat organisationnel. D'abord, dans les déterminants liés à la personnalité, on trouve plusieurs études associant l'ergomanie au développement précoce d'une faible estime de soi (Andreassen, 2014; Hartmann & Mathieu, 2017; Ng et al., 2007; Seybold & Salomone, 1994; Sussman, 2012). On trouve également un besoin intense de contrôle (Bouteyre, 2009). Travailler à l'excès permet aux ergomaniaques de garder le contrôle sur une partie importante de leur vie. Ensuite, les principaux déterminants liés à l'organisation du travail sont le fait d'être présent sur le lieu de travail au moins 10 heures par jour (Hewlett & Luce, 2006), le recours aux heures supplémentaires (Clark et al., 2014 ; Hache, 2017), la nécessité de travailler dans l'urgence (Hewlett & Luce, 2006) et celle d'être constamment disponible (Hewlett & Luce, 2006) ou être gestionnaire (Clark et al., 2014). De plus, la présence de compétition sur le lieu de travail (Bouteyre, 2009), le fait d'avoir un supérieur lui-même ergomaniaque (Bouteyre, 2009), de subir une pression au travail (Hache, 2017) ou la présence d'un système de récompense au travail basé sur la performance s'associent également à l'ergomanie. Enfin, les déterminants liés au climat organisationnel sont la présence d'une culture organisationnelle dite « masculine » (Newman & Nollen, 1996) ou d'une culture de surmenage (Mazzetti et al., 2014). A l'inverse le fait d'avoir un gestionnaire qui adopte un style de leadership perçu comme éthique (Morkevičiūtė & Endriulaitienė, 2017) ou que l'organisation mette en place des actions pour soutenir l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle (Burke, 2001) viennent préserver les individus face à l'ergomanie. Dans notre mémoire, nous nous intéressons particulièrement aux déterminants liés au climat organisationnel car nous cherchions à déterminer l'impact de la culture organisationnelle sur l'ergomanie. Deux études ont particulièrement retenu notre attention : D'abord, dans une étude réalisée en 2017, Hartmann et Mathieu ont porté leur attention sur les différences individuelles qui rendraient une personne plus à risque qu'une autre de présenter des problèmes de santé mentale liés au travail. L'article s'intéresse aux liens entre les conduites d'investissement excessif au travail, l'épuisement professionnel et les traits de personnalités non pathologiques susceptibles de les promouvoir. Il montre que le renforcement de certains comportements via le système de récompenses au travail

et l'« attitude organisationnelle » de l'entreprise peuvent renforcer l'ergomanie. Ensuite, une étude de Burke réalisée en 2001 montre que les valeurs organisationnelles soutenant l'équilibre ou le déséquilibre travail / hors travail étaient significativement corrélées, dans des directions opposées, avec deux des trois éléments de l'ergomanie : la compulsion et le plaisir au travail. Les personnes travaillant dans des organisations fournissant du support par rapport à cet équilibre travaillent de manière moins compulsive et ont plus de plaisir au travail. Ces éléments nous ont mené à penser qu'il y a un impact de la culture organisationnelle sur l'ergomanie.

La littérature s'intéresse également aux conséquences de l'ergomanie et notamment aux conséquences sur la santé des individus, aux conséquences sur leur vie familiale ainsi qu'aux conséquences sur la vie professionnelle. D'abord, les différentes études traitant de l'ergomanie nous apprennent que les conséquences néfastes de ce phénomène sur la santé des individus sont nombreuses : perturbation du sommeil (Bannai & Tamakoshi, 2014; Sussman, 2012, Kubota et al., 2010), troubles somatiques divers (Sussman, 2012, Bouteyre, 2009), un risque accru d'accident vasculaire cérébral (Kivimäki et al., 2015), une détresse psychologique (Shimazu et al., 2018) etc. Ensuite, l'ergomanie menace l'équilibre travail – vie personnelle et mène à l'importation de tensions engendrées par le travail dans l'environnement familial (Kinman & Jones, 2008), à une difficulté à lâcher prise (Bouteyre, 2009) et pour les plus addicts une absence de satisfaction et de plaisir dans les situations extra professionnelles (Bouteyre, 2009). Concernant les impacts sur la vie professionnelle, on trouve une productivité réduite (Bouteyre, 2009), une réticence à déléguer (Clark et al., 2014) et de moins bonnes relations entre collègues sur le lieu de travail (Bouteyre, 2009 ; Hartmann & Mathieu, 2017). Enfin, le nombre d'heures travaillées s'associe positivement à l'épuisement professionnel (Schaufeli et al., 2008; Shirom et al., 2010). C'est à cette association à l'épuisement professionnel que nous nous sommes particulièrement intéressés dans notre étude.

3.2. Nouveaux éléments mis en lumière

Dans un contexte où l'ergomanie est étudiée très majoritairement sous l'angle des caractéristiques intra-personnelles et où très peu d'études théoriques et empiriques s'intéressent à la contribution du contexte organisationnel, ce mémoire visait à mieux comprendre le rôle de la culture organisationnelle dans l'atténuation ou l'aggravation de l'ergomanie et de l'épuisement professionnel. L'analyse de la littérature traitant de l'ergomanie nous avait appris qu'il existe plusieurs caractéristiques intra-personnelles et conditions de l'organisation du travail considérées comme « à risque ». Le modèle théorique proposé et les analyses empiriques

effectuées dans le cadre de notre mémoire nous permettent d'affirmer que la culture organisationnelle joue un rôle dans le placement dans l'une ou l'autre des cases du profil ergomaniaque et de poser les constats suivants :

- La culture rationnelle s'associe positivement aux travailleurs présentant une ergomanie toxique. Par sa centration sur les résultats, la rivalité et la productivité, la culture rationnelle va favoriser les pratiques ergomaniaques. Les organisations s'ancrant dans ce type de culture vont, en plus d'attirer des employés ayant des tendances ergomaniaques (Schneider, 1987), avoir tendance à encourager et donc aggraver les pratiques ergomaniaques de ceux qui y travaillent. Suite à cette facilitation des pratiques ergomaniaques, ce type de culture a une association particulièrement forte avec la catégorie des travailleurs présentant une ergomanie toxique et va donc plus mener les employés à l'épuisement professionnel que les autres types de cultures organisationnelles.

- La culture groupale, en s'associant positivement à la catégorie des travailleurs détendus, agit comme protecteur face à l'ergomanie et l'épuisement professionnel. Grâce à sa centration sur le soutien social, le travail d'équipe, la participation et l'apprentissage, la culture groupale va limiter les pratiques de sur travail et donc à la fois attirer moins d'employés ayant des tendances ergomaniaques et préserver les éventuels individus ergomaniaques de l'ergomanie toxique.

Ainsi, l'inclusion de la culture organisationnelle dans l'étude de l'ergomanie permet de mieux comprendre les caractéristiques des organisations influençant l'ergomanie et sa toxicité. Dès lors, il est pertinent de s'intéresser à la culture organisationnelle lorsqu'on s'intéresse aux phénomènes de surengagement au travail et d'épuisement professionnel. Ce mémoire propose une compréhension de la manière dont les quatre types de culture groupale de la typologie de valeurs concurrentes influencent la préservation ou l'aggravation des pratiques ergomaniaques.

3.3. Forces et limites de la recherche

Notre mémoire, et l'étude qu'il comporte, présente plusieurs forces. La première est que du fait de la rareté des études traitant de l'ergomanie, et de la quasi-inexistence des études traitant de l'impact de la culture organisationnelle sur l'ergomanie, notre étude fait avancer les connaissances sur ce sujet. De plus, dans ses caractéristiques, notre étude comporte plusieurs forces. D'abord, l'accès à la base de données de l'étude Salveo permet de jouir d'une taille d'échantillon satisfaisante. Avec 2047 individus étudiés, notre échantillon est représentatif. La présence de plusieurs variables contrôles (statut marital, présence d'enfants, âge, genre, niveau d'étude, centre de contrôle, estime de soi, secteur, taille de l'entreprise) permet de minimiser

les biais. Aussi, l'étude Salveo est composée d'un questionnaire riche et les données ont été collectées de manière rigoureuse. Les outils de mesure reposent sur de solides fondements théoriques. Enfin, la fonction Data Survey Analysis de Stata 13 nous a permis de tenir compte de la dépendance des observations liée au regroupement des travailleurs au sein des établissements. Cela nous a permis d'éviter les éventuels biais liés aux effets de grappe.

Hormis les forces de cette étude, quelques limites doivent être soulevées. La première est relative à la nature transversale de nos données. Les symptômes de l'épuisement professionnel, du surengagement et les sentiments à l'encontre des valeurs organisationnelles ne sont évalués qu'à un moment donné. Une étude longitudinale nous aurait permis de faire ressortir d'éventuelles relations causales. Les données utilisées étant issues de l'enquête Salveo, et donc des données secondaires, nous n'avons pas pu choisir les questions à poser en fonction de nos besoins. Cela a pu limiter les possibilités de mesure et les éléments analysables spécifiques à l'ergomanie.

Ensuite, l'absence d'une définition validée de l'ergomanie nous a forcé à croiser plusieurs définitions et à faire des choix afin de définir nos critères d'intégration dans les catégories des travailleurs présentant une ergomanie. Un autre chercheur s'intéressant à l'ergomanie pourrait choisir d'autres critères, ce qui rendrait les résultats des études difficilement comparables. Les critères que nous avons utilisés afin d'intégrer ou non les individus dans les catégories des travailleurs présentant une ergomanie s'appuyaient sur des bases théoriques. Mais, le nombre restreint de personnes atteignant le point de césure de certaines variables fait que la catégorie des travailleurs présentant une ergomanie toxique ne comprend qu'un nombre restreint d'individus (1,17% de notre échantillon). De ce fait, l'étude de l'interaction entre la culture organisationnelle et les individus présents dans la catégorie des travailleurs présentant une ergomanie toxique se base sur un nombre beaucoup plus petit d'individus rendant nos résultats moins robustes. On peut tout de même faire confiance à nos résultats car si le triple critère d'intégration (longues heures de travail, surengagement et épuisement professionnel) fait que peu d'individus se trouvent dans la catégorie des travailleurs présentant une ergomanie toxique, il nous assure également que les individus qui s'y trouvent sont bien ergomaniaques avec des signes d'épuisement professionnel. Les associations entre cette catégorie et les cultures groupale ($p < 0,01$) et rationnelle ($p < 0,05$) sont significatives et les intervalles de confiance à 95% demeurent assez serrées, ce qui indiquent donc que les coefficients estimés atteignent une relativement bonne précision. En revanche, il serait intéressant de mener une étude similaire dans un échantillon ayant plus d'individus dans la catégorie des travailleurs présentant une ergomanie toxique.

Enfin, les dernières limites sont relatives à notre variable indépendante : La culture organisationnelle. Dans notre recherche, notre variable de culture organisationnelle décrit les valeurs organisationnelles telles que ressenties par les individus. Cela implique une grande composante subjective : deux personnes travaillant dans le même établissement ne ressentiront pas nécessairement les mêmes valeurs. L'évaluation de la culture organisationnelle peut être influencée par plusieurs facteurs tels que l'âge, le sexe, la nationalité, le niveau hiérarchique ou l'éducation (Hofstede et al., 1990). De plus, la culture organisationnelle étant un phénomène complexe, plusieurs valeurs appartenant à différents types de culture organisationnelle peuvent cohabiter au sein d'un même établissement. Notre étude ne rend pas compte de l'effet de la potentielle co-existence de plusieurs cultures sur notre typologie du profil ergomaniaque et ne tient pas compte de la possible présence de sous-cultures au sein des établissements. Enfin, notre développement théorique utilisant la typologie des valeurs concurrentes et décrivant donc seulement quatre types de cultures organisationnelles peine peut-être à rendre compte de la complexité de ce phénomène. D'autres typologies de culture organisationnelle utilisant d'autres critères de classification et ayant d'autres catégories, les résultats peuvent varier. De plus, certaines aboutissent à trois catégories (modèle des trois cultures de Ouchi, 1981) quand d'autres définissent cinq catégories (typologie des types de cultures organisationnelles de Blake et Mouton, 1980).

4. Implications pour la recherche et la pratique

Les résultats de cette étude donnent des informations intéressantes en termes d'intervention organisationnelle et de prévention de l'ergomanie toxique.

Comme nous l'avons vu, l'ergomanie peut avoir des effets délétères sur plusieurs sphères de la vie des individus et notamment des effets négatifs sur leur santé (troubles du sommeil, plaintes somatiques, risque accru d'accident vasculaire cérébral, anxiété, détresse psychologique etc.). Les politiques publiques de l'emploi ont donc intérêt à limiter les pratiques ergomaniaques afin de protéger la santé des individus. Les pratiques ergomaniaques sont en partie caractérisées par le fait de réaliser de longues heures de travail. Il n'existe dans la loi sur les normes du travail aucune interdiction générale de faire travailler quelqu'un au-delà d'un certain nombre d'heures. Afin de lutter contre les pratiques ergomaniaques, les politiques publiques devraient encadrer le temps de travail en instaurant un temps de travail maximal hebdomadaire et en veillant à son respect. Cela permettrait de baliser le temps de travail et donner une limite maximale à ne pas dépasser.

Ensuite, le contexte organisationnel, par l'intermédiaire de la culture organisationnelle, joue un rôle dans l'aggravation des pratiques ergomaniaques, ou au contraire leur préservation, ainsi que dans la toxicité de l'ergomanie. Ainsi, les gestionnaires et les professionnels des RH et de la SST ont un rôle à jouer dans la prévention de ces pratiques afin de préserver la santé des individus d'une part et la performance de l'organisation d'autre part. En effet, économiquement parlant, les organisations ont tout intérêt à avoir une main d'œuvre présente (et non en arrêt de travail), en santé et productive. Nous l'avons vu, l'ergomanie peut avoir un effet négatif sur la productivité des individus, se caractérisant par un faible rendement, et sur l'ambiance au sein de l'équipe de travail. Pour protéger l'organisation de ces potentiels effets négatifs, il est nécessaire que les gestionnaires et les professionnels des RH et de la SST analysent la culture organisationnelle dans laquelle s'ancre leur organisation et la prennent en compte dans les orientations proposées et dans leurs prises de décision. Il faut également surveiller les éventuelles pratiques ergomaniaques au sein de l'organisation et comprendre l'influence de la culture organisationnelle sur ces dernières. Particulièrement dans les organisations s'ancrant dans une culture rationnelle, il est essentiel pour ces professionnels établissent et fassent respecter des priorités de travail et des horaires. Pour cela, il pourrait être intéressant de repérer les premiers signes de déséquilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle et s'assurer que les individus quittent le travail à des heures conventionnelles et prennent des congés. Il peut être bénéfique de décourager le perfectionnisme lors de sessions de travail et de fournir des opportunités de suivi (thérapeutique ou de conseil) aux personnes ayant été identifiées comme ayant un penchant ergomaniaque.

5. Pistes de recherche futures

Notre étude a permis de mettre en lumière plusieurs apprentissages dont se dégagent des pistes de recherche supplémentaires des plus pertinentes.

Tout d'abord, chaque type de culture de la typologie des valeurs concurrentes est caractérisé par un certain nombre de valeurs organisationnelles. Dans une nouvelle étude portant sur l'influence de la culture organisationnelle sur le profil ergomaniaque, il serait intéressant de regarder à l'intérieur de chaque type de culture quelles sont les valeurs qui semblent protéger de l'ergomanie et celles qui semblent au contraire l'aggraver. La culture organisationnelle est une dimension difficile à modifier dans une organisation et avoir accès aux composantes de cette culture permettrait aux gestionnaires et aux professionnels des RH et de la SST de mieux cibler leurs interventions. De plus, la culture organisationnelle étant souvent

reliée à la culture nationale du pays dans lequel se trouve l'organisation, il serait intéressant de mener une nouvelle recherche comparant l'impact de la culture organisationnelle sur les pratiques ergomaniaques dans différents pays. Par exemple, les cultures asiatiques et américaines étant particulièrement éloignées (Ouchi, 1981), il serait intéressant de les comparer.

Ensuite, la barrière entre la vie personnelle et la vie professionnelle est de plus en plus floue avec le développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC). Ces dernières estompent la frontière entre la vie professionnelle et la vie privée (Hache, 2017). Elles permettent par exemple souvent aux individus de travailler de n'importe quel lieu à condition d'avoir une connexion internet. Dès lors, si ces pratiques allouent aux employés une certaine liberté et autorité décisionnelle (possibilité de choisir quand et où ils travaillent), elles rendent plus difficiles la gestion des comportements ergomaniaques. En effet, ces NTIC effacent certaines contraintes qui obligent les personnes ne pouvant travailler que sur leur lieu de travail à arrêter de travailler (horaires d'ouverture du lieu de travail, contraintes familiales nécessitant de quitter à une certaine heure etc.). Le fait de pouvoir se reconnecter le soir ou les fins de semaine du domicile privé pourrait avoir un effet néfaste sur les compulsions à travailler des ergomaniaques. Dès lors, il serait intéressant de mener une étude sur l'impact des NTIC sur le profil ergomaniaque. Il serait notamment pertinent de collecter des données montrant si l'utilisation des NTIC favorise l'ergomanie ainsi que d'avoir le détail des NTIC nocives, ou au contraire bénéfiques, vis-à-vis de l'ergomanie.

Enfin, suite à cette utilisation grandissante des NTIC, de plus en plus d'entreprises ont recours au télétravail. Le recours à cette pratique s'est développé très rapidement dans de nombreuses organisations durant la crise sanitaire liée à la Covid-19. Du fait de l'urgence d'imposer cette pratique à grande échelle pour les métiers qui le permettent, le télétravail a été souvent peu encadré par des normes et directives à suivre pour les travailleurs. Avec ce développement accéléré du télétravail, les employés se sont vu accueillir, parfois brusquement, l'entreprise chez eux. Si cela engendre de nombreux questionnements pour les praticiens vis-à-vis des travailleurs en général (gestion des risques psychosociaux, ergonomie des installations pour le télétravail, coupure du lien social, appréciation de la performance à distance, intégration des nouveaux arrivants, etc.), il serait pertinent de mener une étude traitant spécifiquement de l'impact du télétravail sur les travailleurs ayant des tendances ergomaniaques. En effet, pour les individus ergomaniaques, il y a un risque que cette intrusion du milieu de travail dans le lieu de vie s'accompagne de dérives (abolition des horaires de travail, remplacement du temps de déplacement et des temps de discussion informelles par du temps de travail, disponibilité constante des travailleurs etc.). Pour les gestionnaires et les professionnels des RH et de la SST

souhaitant mettre en place des mesures permettant de lutter contre le surengagement, ce recours accru au télétravail peut amener une perte de contrôle sur ces pratiques abusives des employés et rendre leur tâche plus difficile. Dès lors, avoir accès à des données traitant spécifiquement de ce sujet serait une ressource importante pour améliorer le contrôle de ces pratiques.

Conclusions

Cette recherche aura montré que l'ergomanie, et notamment le fait de passer d'une ergomanie toxique à une ergomanie non toxique, est liée à la culture organisationnelle dans laquelle travaille un individu. Les résultats de nos analyses montrent notamment que le fait de travailler dans une culture rationnelle est un facteur de risque face à l'ergomanie en général et que ce facteur de risque est particulièrement élevé pour l'ergomanie toxique. A l'inverse, le fait de travailler dans une culture groupale agit comme un facteur de protection face à l'ergomanie toxique : les travailleurs qui s'ancrent dans ce type de culture organisationnelle ont moins de risque de présenter un profil d'ergomanie toxique. Dès lors, afin de préserver la santé des individus, il semble être préférable pour eux de tenter de rejoindre une organisation présentant une culture groupale et d'éviter les organisations présentant une culture rationnelle.

Mais comme nous l'avons vu tout au long de ce travail, l'ergomanie est un phénomène complexe dont l'apparition est majoritairement reliée à des caractéristiques intra-individuelles. Dès lors, la culture organisationnelle va essentiellement stimuler ou modérer cette prédisposition individuelle aux comportements ergomaniaques de certains travailleurs. Par ailleurs, l'étude de la culture organisationnelle montre que, si les organisations ont tendance à recruter des individus qui correspondent à leurs valeurs organisationnelles, les individus ont également tendance à se diriger vers des organisations dont la culture organisationnelle correspond à leur personnalité. Dès lors, bien que les conditions de l'organisation du travail au sein des cultures rationnelles viennent aggraver les tendances ergomaniaques, on peut penser que c'est le type de culture où l'on trouvera le plus de personnes vulnérables au développement d'un comportement ergomaniaque.

Cela nous mène au constat que, bien que les gestionnaires souhaitant préserver les travailleurs des conséquences négatives de l'ergomanie puissent influencer certains éléments organisationnels dans ce sens, la gestion de l'ergomanie doit passer au moins en partie par un travail individuel. L'ergomanie représentant une relation pathologique du sujet à son travail, le travail est ici l'objet de l'addiction et non sa source. Une prise en charge optimale de l'ergomanie doit donc passer par une combinaison de mesures individuelles et organisationnelles.

Au niveau organisationnel, les gestionnaires peuvent analyser si l'ergomanie est un problème dans l'organisation et les causes qui nourrissent le besoin de surinvestir le travail (inquiétudes liées à l'insécurité de l'emploi, climat de compétition, surcharge de travail, etc.). Ils peuvent tenter d'identifier les individus présentant un penchant ergomaniaque afin de mettre

en place une démarche de prévention spécifique avec ces individus. Il pourrait s'agir par exemple de tenter de rétablir des priorités de travail et des horaires encadrés, de décourager le perfectionnisme dans le travail ou encore d'offrir des opportunités de suivi. A l'échelle de l'organisation, il est possible de développer des programmes d'entraînement (développement de l'intérêt pour des activités extras professionnelles, gestion du stress, etc.).

Au niveau individuel, les ergomaniaques peuvent suivre une thérapie cognitivo-comportementale afin d'interroger le système de croyances relatif aux émotions et aux comportements liés au travail. En travaillant sur l'estime de soi, le thérapeute va aider l'ergomaniaque à réinvestir la sphère privée. De plus, il existe des groupes d'entraide sur le même modèle que ceux existants pour d'autres types d'addiction (les plus connus étant ceux destinés aux personnes présentant une addiction à l'alcool). L'intégration de ces groupes permet d'accepter son état de dépendance et de partager son vécu avec des personnes rencontrant le même type de problématiques. Enfin, il peut être judicieux pour les ergomaniaques de suivre une thérapie de couple et familiale afin d'explorer la dynamique familiale, d'exprimer les souffrances et éventuels ressentiments et de s'engager dans un processus de changement.

Face aux problèmes de santé que peut engendrer l'ergomanie et à ses répercussions sur la vie familiale et les performances professionnelles des individus, nous espérons que ce mémoire aura réussi à apporter des connaissances supplémentaires sur ce phénomène en étudiant l'impact de la culture organisationnelle sur ce dernier.

Bibliographie

Ahola, K., Honkonen, T., Isometsä, E., Kalimo, R., Nykyri, E., Aromaa, A., & Lönnqvist, J. (2005). The relationship between job-related burnout and depressive disorders—Results from the Finnish Health 2000 Study. *Journal of Affective Disorders*, 88(1), 55-62. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2005.06.004>

Alarcon, G. M. (2011). A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 549-562. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.03.007>

Albrow, M. (1980). *The Dialectic of Science and Values in the Study of Organizations, Control and Ideology in Organizations*. MIT Press, Cambridge, MA.

Andreassen, C. (2014). Workaholism : An overview and current status of the research. *Journal of behavioral addictions*, 3, 1-11. <https://doi.org/10.1556/JBA.2.2013.017>

Andreassen, C., Griffiths, M., Hetland, J., & Pallesen, S. (2012). Development of a work addiction scale. *Scandinavian journal of psychology*, 53, 265-272. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2012.00947.x>

Andreassen, C., Hetland, J., Molde, H., & Pallesen, S. (2011). « Workaholism » and Potential Outcomes in Well-Being and Health in a Cross-Occupational Sample. *Stress and Health*, 27, e209-e214. <https://doi.org/10.1002/smi.1366>

Andreassen, C., Ursin, H., & Eriksen, H. (2007). The relationship between strong motivation to work, « workaholism », and health. *Psychology and Health*, 22. <https://doi.org/10.1080/14768320600941814>

Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Demerouti, E., Janssen, P. P. M., R. Hulst, V. D., & Brouwer, J. (2000). Using equity theory to examine the difference between burnout and depression. *Anxiety, Stress and Coping*, 13(3), 247-268. <https://doi.org/10.1080/10615800008549265>

Bakker, A., Demerouti, E., & Burke, R. (2009). Workaholism and relationship quality : A spillover-crossover perspective. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*(1), 23-33. <https://doi.org/10.1037/a0013290>

Balducci, C., Cecchin, M., Fraccaroli, F., & Schaufeli, W. B. (2012). Exploring the relationship between workaholism and workplace aggressive behaviour : The role of job-related emotion. *Personality and Individual Differences, 53*(5), 629-634. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2012.05.004>

Bannai, A., & Tamakoshi, A. (2014). The association between long working hours and health : A systematic review of epidemiological evidence. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 40*(1), 5-18. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3388>

Barreck, A. (2015). *Navettage et épuisement professionnel selon la région et le moyen de transport : Les résultats de l'étude SALVEO*. <https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/11996>

Baruch, Y. (2011). The positive wellbeing aspects of workaholism in cross cultural perspective : The chocoholism metaphor. *Career Development International, 16*(6), 572-591. <https://doi.org/10.1108/13620431111178335>

Bekker, M., Croon, M., & Bressers, B. (2005). Childcare involvement, job characteristics, gender and work attitudes as predictors of emotional exhaustion and sickness absence. *Work and Stress - WORK STRESS, 19*, 221-237. <https://doi.org/10.1080/02678370500286095>

Bernoux, P. (2014). *Sociologie des organisations. Initiation théorique suivie de douze cas pratiques (La) : Initiation théorique suivie de douze cas pratiques*. Média Diffusion.

Blake, R. R., & Mouton, J. S. (1980). *Les deux dimensions du management*. Editions d'organisation.

Blanchard, K. H., O'Connor, M. J., & Ballard, J. (1997). *Managing by Values*. Berrett-Koehler Publishers.

Bouteyre, E. (2009). *L'addiction au travail*. In Isabelle Varescon, *Les addictions comportementales* (p. 205-235). Mardaga.

Bowers, K. S. (1973). Situationism in psychology : An analysis and a critique. *Psychological Review*, *80*(5), 307-336. <https://doi.org/10.1037/h0035592>

Bowling, N. A., Eschleman, K. J., & Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *83*(4), 915-934. <https://doi.org/10.1348/096317909X478557>

Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership : A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *97*(2), 117-134. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.002>

Brunet, L., & Savoie, A. (2016). *Le climat de travail*. EMS Editions. <https://doi.org/10.3917/ems.brune.2016.01>

Burke, R. J. (1999). Workaholism in Organizations : Gender Differences. *Sex Roles*, *41*(5), 333-345. <https://doi.org/10.1023/A:1018818731922>

Burke, R. J. (2000). Workaholism in organizations : Psychological and physical well-being consequences. *Stress Medicine*, *16*(1), 11-16. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1700\(200001\)16:1<11::AID-SMI825>3.0.CO;2-U](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1700(200001)16:1<11::AID-SMI825>3.0.CO;2-U)

Burke, R. J. (2001). Workaholism in organizations : The role of organizational values. *Personnel Review*, *30*(6), 637-645. <https://doi.org/10.1108/EUM0000000005977>

Burke, R. J., Burgess, Z., & Oberklaid, F. (2003). Predictors of workaholic behaviors among Australian psychologists. *Career Development International*, *8*(6), 301-308. <https://doi.org/10.1108/13620430310496116>

Cameron, K. S., & Freeman, S. L. (1991). *Cultural congruence, strength, and type : Relationships to organizational climate and culture*. San Francisco: Jossey-Bass.

Cameron, Kim S., & Quinn, R. E. (1999). *Diagnosing and Changing Organizational Culture : Based on the Competing Values Framework*. John Wiley & Sons.

Cameron, Kim S., Quinn, R. E., DeGraff, J., & Thakor, A. V. (2006). *Competing Values Leadership : Creating Value in Organizations*. Edward Elgar Publishing.

Chamberlin, C. M., & Zhang, N. (2009). Workaholism, Health, and Self-Acceptance. *Journal of Counseling & Development*, 87(2), 159-169. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2009.tb00563.x>

Choi, Y. (2013). The differences between work engagement and workaholism, and organizational outcomes : An integrative model. *Social Behavior and Personality*, 41(10), 1655. <https://doi.org/10.2224/sbp.2013.41.10.1655>

Clark, M., Michel, J., Zhdanova, L., Pui, S., & Baltes, B. (2014). All Work and No Play? A Meta-Analytic Examination of the Correlates and Outcomes of Workaholism. *Journal of Management*, 0149206314522301. <https://doi.org/10.1177/0149206314522301>

Commission Européenne. (2017). *Rapport sur la mise en œuvre par les États membres de la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail*.

Cottini, E., & Lucifora, C. (2013). Mental Health and Working Conditions in Europe: *ILR Review*. <https://doi.org/10.1177/001979391306600409>

Cygan-Rehm, K., & Wunder, C. (2018). Do working hours affect health? Evidence from statutory workweek regulations in Germany. *Labour Economics*, 53, 162-171. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2018.05.003>

Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (1982). *Corporate Cultures : The Rites and Rituals of Corporate Life*. Addison-Wesley.

Del Libano, M., Llorens Gumbau, S., Salanova, M., & Schaufeli, W. (2010). Validity of a brief workaholism scale. *Psicothema*, 22, 143-150.

Denison, D. R. (1996). What is the Difference between Organizational Culture and Organizational Climate? A Native's Point of View on a Decade of Paradigm Wars. *The Academy of Management Review*, 21(3), 619-654. <https://doi.org/10.2307/258997>

Dextras-Gauthier, J. (2015). *Culture organisationnelle et santé mentale au travail*. <https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/12019>

Dextras-Gauthier, J., & Marchand, A. (2016). Culture organisationnelle, conditions de l'organisation du travail et épuisement professionnel. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 71(1), 156-187. <https://doi.org/10.7202/1035906ar>

Evraert, S., & Prat Dit Hauret, C. (2003). *La culture organisationnelle perçue des cabinets comptables français par les associés-dirigeants:essai de typologie*. ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/4798313_La_culture_organisationnelle_percue_des_cabinets_comptables_francais_par_les_associes-dirigeantsessai_de_typologie

Goffee, R., & Jones, G. (1998). *The Character of a Corporation: How Your Company's Culture Can Make Or Break Your Business*. HarperCollinsBusiness.

González-Romá, V., Schaufeli, W., & Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behavior*, 68, 165-174. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.01.003>

Goodman, E. A., Zammuto, R. F., & Gifford, B. D. (2001). The competing values framework: Understanding the impact of organizational culture on the quality of work life. *Organization Development Journal*, 19, 58-68.

Griffiths, M. D., & Karanika-Murray, M. (2012). Contextualising over-engagement in work: Towards a more global understanding of workaholism as an addiction. *Journal of Behavioral Addictions*, 1(3), 87-95. <https://doi.org/10.1556/JBA.1.2012.002>

Hache, P. (2017). Workaholisme: Les dangers de l'addiction au travail— INRS. *Hygiène et sécurité du travail*, 246. <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=DC%2016>

Halbesleben, J. R. B., & Buckley, M. R. (2004). Burnout in Organizational Life. *Journal of Management*, 30(6), 859-879. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2004.06.004>

Harpaz, I., & Snir, R. (2003). Workaholism : Its Definition and Nature. *Human Relations*, 56, 291-319. <https://doi.org/10.1177/0018726703056003613>

Hartmann, É., & Mathieu, C. (2017). Liens entre ergomanie, épuisement professionnel et traits de personnalité associés : Une synthèse des écrits. *Santé mentale au Québec*, 42(2), 197-218. <https://doi.org/10.7202/1041923ar>

Hewlett, S. A., & Luce, C. B. (2006, décembre 1). Extreme Jobs : The Dangerous Allure of the 70-Hour Workweek. *Harvard Business Review*, December 2006. <https://hbr.org/2006/12/extreme-jobs-the-dangerous-allure-of-the-70-hour-workweek>

Holland, D. W. (2008). Work addiction : Costs and solutions for individuals, relationships and organizations. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 22, 1-15.

Johnstone, A., & Johnston, L. (2005). The relationship between organizational climate, occupational type and workaholism. *New Zealand Journal of Psychology*, 34, 181-188.

Kanai, A., Wakabayashi, M., & Fling, S. (1996). Workaholism among employees in Japanese corporations : An examination based on the Japanese version of the Workaholism Scales. *Japanese Psychological Research*, 38(4), 192-203. <https://doi.org/10.1111/j.1468-5884.1996.tb00024.x>

Killingier, B. (1991). *Workaholics : The respectable addicts*. Simon & Schuster.

Kinman, G., & Jones, F. (2008). Effort-reward imbalance, over-commitment and work-life conflict : Testing an expanded model. *Journal of Managerial Psychology*, 23. <https://doi.org/10.1108/02683940810861365>

Kirkman, B. L., & Shapiro, D. L. (2001). The impact of cultural values on job satisfaction and organizational commitment in self-managing work teams : The mediating role of employee resistance. *Academy of Management Journal*, 44(3), 557-569. <https://doi.org/10.2307/3069370>

Kivimäki, M., Jokela, M., Nyberg, S. T., Singh-Manoux, A., Fransson, E. I., Alfredsson, L., Bjorner, J. B., Borritz, M., Burr, H., Casini, A., Clays, E., Bacquer, D. D., Dragano, N., Erbel, R., Geuskens, G. A., Hamer, M., Hooftman, W. E., Houtman, I. L., Jöckel, K.-H., Virtanen, M. (2015). Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke : A systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603 838 individuals. *The Lancet*, 386(10005), 1739-1746. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(15\)60295-1](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(15)60295-1)

Kossek, E. (2005). *Work-Family Scholarship : Voice & Context* (p. 3-18).

Kubota, K., Shimazu, A., Kawakami, N., Takahashi, M., Nakata, A., & Schaufeli, W. B. (2010). Association between workaholism and sleep problems among hospital nurses. *Industrial Health*, 48(6), 864-871. <https://doi.org/10.2486/indhealth.MS1139>

Laberge, M., Lauzier, M., & Durivage, A. (2018). *Changer la culture par l'établissement d'un nouveau profil de valeurs organisationnelles : Le cas d'une organisation du secteur municipal au Québec* (p. 163-192). <https://doi.org/10.2307/j.ctv10qqz06.14>

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing Company.

Levi, L., Bartley, M., Marmot, M., Karasek, R., Theorell, T., Siegrist, J., Peter, R., Belkić, K., Savić, C., Schnall, P., & Landsbergis, P. (2000). Stressors at the workplace : Theoretical models. *Occupational medicine (Philadelphia, Pa.)*, 15, 69-106.

Liang, Y.-W., & Chu, C.-M. (2009). Personality Traits and Personal and Organizational Inducements : Antecedents of Workaholism. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 37, 645-660. <https://doi.org/10.2224/sbp.2009.37.5.645>

Lim, D., & Johnson, S. (2002). Trainee perceptions of factor that influence learning transfer. *International Journal of Training and Development*, 6. <https://doi.org/10.1111/1468-2419.00148>

Lim, N., Kim, E., Kim, H., Yang, E., & Lee, S. (2010). Individual and work-related factors influencing burnout of mental health professionals : A meta-analysis. *Journal of Employment Counseling, 47*. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2010.tb00093.x>

Limosin, F., Loze, J.-Y., Philippe, A., Casadebaig, F., & Rouillon, F. (2007). Ten-year prospective follow-up study of the mortality by suicide in schizophrenic patients. *Schizophrenia research, 94*, 23-28. <https://doi.org/10.1016/j.schres.2007.04.031>

Louis, M. R. (1980). Surprise and sense making : What newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings. *Administrative Science Quarterly, 25*(2), 226-251.

Machlowitz, M. (1980). *Workaholics, living with them, working with them*. Addison-Wesley.

Marchand, A., Durand, P., Haines, V., & Harvey, S. (2014). The multilevel determinants of workers' mental health : Results from the SALVEO study. *Social psychiatry and psychiatric epidemiology, 50*. <https://doi.org/10.1007/s00127-014-0932-y>

Marchand, A., Haines, V. Y., & Dextras-Gauthier, J. (2013). Quantitative analysis of organizational culture in occupational health research : A theory-based validation in 30 workplaces of the organizational culture profile instrument. *BMC Public Health, 13*, 443. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-13-443>

Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach burnout inventory manual* . Mountain View, CA : CPP. Inc.

Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. (1997). The Maslach Burnout Inventory Manual. In *Evaluating Stress : A Book of Resources* (Vol. 3, p. 191-218).

Maslach, C., Leiter, M. P., & Schaufeli, W. (2008, novembre 13). *Measuring Burnout*. The Oxford Handbook of Organizational Well Being. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199211913.003.0005>

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology, 52*(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

Mazzetti, G., Schaufeli, W. B., & Guglielmi, D. (2014). Are Workaholics Born or Made? Relations of Workaholism With Person Characteristics and Overwork Climate. *International Journal of Stress Management*, 21, 227-254.

Morkevičiūtė, M., & Endriulaitienė, A. (2017). The role of a perceived ethical leadership style in the relationship between workaholism and occupational burnout. *International Journal of Psychology : a Biopsychosocial Approach*, 20, 61-82. <https://doi.org/10.7220/2345-024X.20.4>

Morris, S., & Charney, N. (1983). Workaholism : Thank god it's Monday. *Psychology Today*, 17(88).

Nakamura, J., & Csikszentmihalyi, M. (2002). The concept of flow. In *Handbook of positive psychology* (p. 89-105). Oxford University Press.

Newman, K. L., & Nollen, S. D. (1996). Culture and Congruence : The Fit Between Management Practices and National Culture. *Journal of International Business Studies*, 27(4), 753-779. <https://doi.org/10.1057/palgrave.jibs.8490152>

Ng, T. W. H., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28(1), 111-136. <https://doi.org/10.1002/job.424>

Niedhammer, I., Siegrist, J., Landre, M. F., Goldberg, M., & Leclerc, A. (2000). *Étude des qualités psychométriques de la version française du modèle du Déséquilibre Efforts/Récompenses*. 19.

Niedhammer, Isabelle, Tek, M.-L., Starke, D., & Siegrist, J. (2004). Effort-reward imbalance model and self-reported health : Cross-sectional and prospective findings from the GAZEL cohort. *Social Science & Medicine* (1982), 58(8), 1531-1541. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(03\)00346-0](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(03)00346-0)

Oates, W. E. (1971). *Confessions of a workaholic : The facts about work addiction*.

O'Reilly, C., Chatman, J., & Caldwell, D. (1991). *People and Organizational Culture : A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit*. ResearchGate. <https://doi.org/10.2307/256404>

Ouchi, W. (1981). *Theory Z: How American Business Can Meet The Japanese Challenge*. Basic Books.

Perlin, L. I., & Schooler, C. (1981). The Structure of Coping. *Journal of Health and Social Behavior*, 19, 2-21.

Pfeffer, J. (1981). Management as symbolic action: The creation and maintenance of organizational paradigm. *Research in Organizational Behavior*, 3, 1-52.

Pietropinto, A. (1986). The workaholic spouse. *Medical Aspects of Human Sexuality*, 20, 89-96.

Pohl, S., & Battistelli, A. (2019). Culture organisationnelle. In *Psychologie du Travail et des Organisations : 110 notions clés: Vol. 2e éd.* (p. 142-146). Dunod; Cairn.info. <https://www.cairn.info/psychologie-du-travail-et-des-organisations--9782100801411-p-142.htm>

Porter, G. (1996). *Organizational impact of workaholism : Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work*. Journal of Occupational Health Psychology; US: Educational Publishing Foundation. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.70>

Quinn, R. E., & Rohrbaugh, J. (1983). A Spatial Model of Effectiveness Criteria : Towards a Competing Values Approach to Organizational Analysis. *Management Science*, 29(3), 363-377. <https://doi.org/10.1287/mnsc.29.3.363>

Robinson, B. E. (2007). *Chained to the Desk : A Guidebook for Workaholics, Their Partners and Children, and the Clinicians who Treat Them*. NYU Press.

Rosenberg, M. (1979). *Conceiving the self* (Appendix A).

Salanova, M., Líbano, M. D., Llorens, S., & Schaufeli, W. B. (2014). Engaged, Workaholic, Burned-Out or Just 9-to-5? Toward a Typology of Employee Well-being. *Stress and Health, 30*(1), 71-81. <https://doi.org/10.1002/smi.2499>

Saxby, C. L., Parker, K. R., Nitse, P. S., & Dishman, P. L. (2002). Environmental scanning and organizational culture. *Marketing Intelligence & Planning, 20*(1), 28-34. <https://doi.org/10.1108/02634500210414747>

Schaufeli, W. B., (2016). Heavy work investment, personality and organizational climate. *Journal of Managerial Psychology, 31*, 1057-1073. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2015-0259>

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout : A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies, 3*(1), 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>

Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2006). Dr Jekyll or Mr Hyde? On the differences between work engagement and workaholism. In *Research companion to working time and work addiction* (p. 193-217). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781847202833.00018>

Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, Burnout, and Work Engagement : Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being? *Applied Psychology, 57*(2), 173-203. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x>

Schaufeli, W. B., & Peeters, M. C. W. (2000). Job Stress and Burnout Among Correctional Officers : A Literature Review. *Int J Stress Manag, 7*. <https://doi.org/10.1023/A:1009514731657>

Scheen, A. (2013). ((workaholism)) : La dépendance au travail, une autre forme d'addiction. *Revue Médicale de Liège, 68*(5-6). <https://orbi.uliege.be/handle/2268/157735>

Schein, E. H. (2004). *Organizational culture and leadership*. Jossey-Bass. <http://www.books24x7.com/marc.asp?bookid=11277>

Schneider, B. (1987). The People Make the Place. *Personnel Psychology*, 40(3), 437-453. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1987.tb00609.x>

Scott, K. S., Moore, K. S., & Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50(3), 287-314. <https://doi.org/10.1023/A:1016986307298>

Seok, H., Won, J.-U., Lee, T. I., Kim, Y.-K., Lee, W., Lee, J.-H., Roh, J., & Yoon, J.-H. (2016). A dose-response relationship between long working hours and unmet need for access to hospital facilities. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 42(2), 135-143. JSTOR.

Seybold, K. C., & Salomone, P. R. (1994). Understanding Workaholism : A Review of Causes and Counseling Approaches. *Journal of Counseling & Development*, 73(1), 4-9. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1994.tb01702.x>

Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kubota, K., Watanabe, K., & Kawakami, N. (2018). Is too much work engagement detrimental? Linear or curvilinear effects on mental health and job performance. *PLoS ONE*, 13(12). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0208684>

Shirom, A., Nirel, N., & Vinokur, A. D. (2010). Work Hours and Caseload as Predictors of Physician Burnout : The Mediating Effects by Perceived Workload and by Autonomy. *Applied Psychology*, 59(4), 539-565. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2009.00411.x>

Siegrist, J., & Peter, R. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.1.1.27>

Siegrist, J., Siegrist, K., & Weber, I. (1986). Sociological concepts in the etiology of chronic disease : The case of ischemic heart disease. *Social Science & Medicine* (1982), 22(2), 247-253. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(86\)90073-0](https://doi.org/10.1016/0277-9536(86)90073-0)

Siegrist, Johannes. (2001). A theory of occupational stress. *Stress in the workplace*.

Smircich, L. (1983). Concepts of Culture and Organizational Analysis. *Administrative Science Quarterly*, 28(3), 339-358. <https://doi.org/10.2307/2392246>

Snir, R., & Harpaz, I. (2006). The workaholism phenomenon : A cross-national perspective. *Career Development International*, 11(5), 374-393. <https://doi.org/10.1108/13620430610683034>

Snir, R., & Harpaz, I. (2012). Beyond workaholism : Towards a general model of heavy work investment. *Human Resource Management Review*, 22, 232-243. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2011.11.011>

Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism : Definition, Measurement, and Preliminary Results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160-178. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5801_15

Spruell, G. (1987). Work fever. *Training & Development Journal*, 41(1), 41-45.

Stoeber, J., & Damian, L. E. (2016). Perfectionism in Employees : Work Engagement, Workaholism, and Burnout. In F. M. Sirois & D. S. Molnar (Éds.), *Perfectionism, Health, and Well-Being* (p. 265-283). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-18582-8_12

Sullivan, C. (2006). Sullivan, C. and Lewis, S. (2006). *Work at home and the work-family interface*. In F. Jones, R.J. Burke and M. Westman (Eds.) *Managing the work-home interface : A psychological perspective* (pp. 143-162). London: Psychology Press. (p. 143-162).

Sussman, S. (2012). Workaholism : A Review. *Journal of addiction research & therapy, Suppl* 6. <https://doi.org/10.4172/2155-6105.S6-001>

Swider, B. W., & Zimmerman, R. D. (2010). Born to burnout : A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 487-506. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.01.003>

Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Verhoeven, L. C. (2005). Workaholism in the Netherlands : Measurement and Implications for Job Strain and Work–Nonwork Conflict. *Applied Psychology*, 54(1), 37-60. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2005.00195.x>

Weiner, B. (1988). Attribution theory and attributional therapy : Some theoretical observations and suggestions. *British Journal of Clinical Psychology*, 27(1), 99-104. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8260.1988.tb00757.x>

Zawieja, P. (2015). Approches théoriques et modèles d'analyse du burn out. *Que sais-je?*, 37-64.