



**WORKAHOLISME :**  
**Compréhension, conséquences et stratégies d'intervention**

Mémoire présenté

dans le cadre du programme de maîtrise en gestion des personnes en milieu de travail  
en vue de l'obtention du grade de maître ès sciences (M.Sc.)

PAR

© **NDEYE KHADY DIAKHATE**

**Juin 2024**



**Composition du jury :**

**Isabelle Thériault, présidente du jury, Université du Québec à Rimouski**

**Marie Noelle Albert, directrice de recherche, Université du Québec à Rimouski**

**Haoussa Bagayoko, examinateur externe, Chef division RH FAM**

Dépôt initial le 30 avril 2024

Dépôt final le 11 juin 2024



UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À RIMOUSKI  
Service de la bibliothèque

Avertissement

La diffusion de ce mémoire ou de cette thèse se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire « *Autorisation de reproduire et de diffuser un rapport, un mémoire ou une thèse* ». En signant ce formulaire, l'auteur concède à l'Université du Québec à Rimouski une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de son travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, l'auteur autorise l'Université du Québec à Rimouski à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de son travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de la part de l'auteur à ses droits moraux ni à ses droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, l'auteur conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont il possède un exemplaire.



Je dédie ce travail à ma famille.  
Vous êtes la lumière qui n'a cessé  
d'éclairer mon chemin. Aucune  
distinctions pourraient égaler les  
sacrifices que vous avez consentis à  
mon égard. J'espère vous rendre fier par  
ce travail.





## REMERCIEMENTS

Ce travail est l'aboutissement des années d'études, de recherches, d'adaptations et de plusieurs expériences. Comme tout étudiant ayant quitté son pays natal pour étudier à l'étranger, les débuts ont été difficile. Il m'a fallu beaucoup de courage, de patience pour pouvoir affronter les nuits blanches et combler les pages vides de notre canevas de recherche. Cette force qui m'a permis d'effectuer un travail d'une centaine de page, m'a été donnée par plusieurs personnes de mon entourage. Et je tiens à les remercier pour leurs contributions.

Je commence cette séance de remerciement en témoignant toute ma gratitude à l'endroit de ma directrice de recherche Marie Noëlle Hervé-Albert. Elle a su dissiper mes inquiétudes sans le savoir. Tes suggestions, remarques et critiques ont toujours été pris en compte et je suis fière de dire que c'est grâce à toi que j'en suis arrivé là. Merci pour ton soutien, ta disponibilité mais aussi ton empathie.

Je remercie le corps professoral de l'UQAR, notamment les professeurs du programme de gestion des personnes en milieu de travail. Vous m'avez beaucoup appris.

A toi, maman ! femme brave, douce, aimante, merci d'avoir cru en moi. Papa, je t'aime fort, merci d'être notre thérapeute quand tout semble difficile par moment. À ma sœur et mon petit frère, je n'aurais pas pu rêver mieux, vous êtes ce que j'ai de plus cher.

Enfin, je tiens aussi à remercier toutes les personnes qui m'ont soutenu de près ou de loin.



## RÉSUMÉ

La persistance dans l'exécution acharnée des tâches professionnelles engendre une dépendance au travail connue sous le nom de "workaholisme". Ce mémoire explore ce phénomène, marqué par un dévouement excessif et compulsif au travail, afin de comprendre ses déterminants, manifestations et répercussions. En analysant la littérature existante, cette étude met en évidence les facteurs psychologiques, sociaux et professionnels influençant ce comportement. Adoptant une approche constructiviste, elle utilise l'autopraxéographie pour explorer les expériences individuelles et construire des connaissances générales. Les résultats révèlent les symptômes de cette addiction, ses effets dévastateurs sur la qualité de vie et la performance professionnelle à long terme. Sur cette base, des stratégies d'intervention sont proposées, telles que des programmes de sensibilisation en milieu professionnel, des initiatives favorisant l'équilibre travail-vie personnelle, et un soutien thérapeutique pour promouvoir des habitudes de travail plus saines. La présente étude met en lumière le caractère crucial de la reconnaissance et de la prise en charge du workaholisme en tant que problème grave de santé mentale. En apportant une réflexion poussée sur les origines du phénomène, en exposant ses incidences délétères et en avançant des suggestions pratiques d'intervention, cette recherche vise à contribuer à l'amélioration du bien-être individuel et collectif dans le monde du travail.

*Mots clés* : Workaholisme, addiction au travail, comportements, milieu de travail, bien être et santé, conséquences, interventions.



## **ABSTRACT**

Persistence in the relentless performance of professional tasks gives rise to a work addiction known as "workaholism". This dissertation explores this phenomenon, marked by excessive and compulsive dedication to work, in order to understand its determinants, manifestations and repercussions. By analyzing the existing literature, this study highlights the psychological, social and professional factors influencing this behavior. Adopting a constructivist approach, it uses autopraxeography to explore individual experiences and build general knowledge. The results reveal the symptoms of this addiction, its devastating effects on quality of life and long-term professional performance. On this basis, intervention strategies are proposed, such as workplace awareness programs, work-life balance initiatives, and therapeutic support to promote healthier work habits. This study highlights the crucial importance of recognizing and managing workaholism as a serious mental health problem. By providing an in-depth reflection on the origins of the phenomenon, exposing its deleterious impacts and putting forward practical suggestions for intervention, this research aims to contribute to the improvement of individual and collective well-being in the world of work

*Keywords:* Workaholism, work addiction, behaviors, workplace, wellbeing and health, consequences, interventions.



## TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS.....	ix
RÉSUMÉ.....	xi
ABSTRACT.....	xiii
TABLE DES MATIÈRES.....	xv
LISTE DES TABLEAUX.....	xviii
<b>LISTE DES FIGURES.....</b>	<b>xxi</b>
LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES.....	xxiv
INTRODUCTION GÉNÉRALE.....	1
CHAPITRE 1 CADRE CONCEPTUEL.....	6
1.1 CONTEXTE GENERAL.....	6
1.1.1 L'addiction.....	6
1.1.2 Importance du Travail dans la Société Moderne.....	8
1.1.3 Définition du Workaholisme / Ergomanie.....	10
1.1.4 Définition du Montée du Workaholisme : Stade d'évolution.....	13
1.1.5 Facteurs prédisposants et explicatifs.....	14
1.2 CAUSES SOUS-JACENTES DU WORKAHOLISME.....	15
1.2.1 Personnalité.....	15
1.2.2 Profession.....	16
1.2.3 L'environnement.....	16
1.2.4 Perspective individuelle.....	17
1.2.5 Théorie neuro-économique pour une compréhension actualisée de l'addiction.....	18
1.3 DIVERGENCE ENTRE ENGAGEMENT AU TRAVAIL ET WORKAHOLISME.....	19
1.4 OBJECTIFS DE RECHERCHE.....	21
CHAPITRE 2 POSITIONNEMENT ÉPISTÉMOLOGIQUE ET MÉTHODOLOGIE.....	22

2.1	POSITIONNEMENT EPISTEMOLOGIQUE ET CHOIX .....	22
2.1.1	Épistémologie .....	22
2.1.2	Positivisme.....	23
2.1.3	Constructivisme .....	23
2.2	CHOIX DE LA METHODE .....	24
2.2.1	Méthode de l'autopraxéographie .....	25
2.3	ÉTHIQUE DE RECHERCHE .....	27
CHAPITRE 3 RÉCIT DES TÉMOIGNAGES .....		28
3.1	TEMOIGNAGE 1 : LE PROFIL SOCIAL DU WORKAHOLIQUE.....	28
3.2	TEMOIGNAGE 2 : NOMBRE D'HEURE CONSACRE AU TRAVAIL.....	30
3.3	TEMOIGNAGE 3 : LE SENTIMENT D'ACCOMPLISSEMENT DE SOI .....	31
3.4	TEMOIGNAGE 4 : IMPACT DU WORKAHOLISME EN MILIEU DE TRAVAIL ET SUR L'ENTOURAGE PERSONNEL .....	32
3.5	TEMOIGNAGE 5 : STRATEGIES DE PRISE EN CHARGE.....	33
3.6	TEMOIGNAGE 6 : MON AMI SENEGALAIS .....	34
3.7	TEMOIGNAGE 7 : UNE AMIE DE 38 ANS ET MERE D'UNE PETITE FILLE .....	36
3.8	TEMOIGNAGE 8 : UNE AMIE QUEBECOISE QUI S'EST INSTALLEE A LONDRES POUR SON TRAVAIL.....	38
3.9	TEMOIGNAGE 9 : MON VOISIN QUE JE CONSIDERE COMME UN ONCLE.....	41
CHAPITRE 4 ANALYSES ET DISCUSSIONS .....		43
4.1	ANALYSES DES TEMOIGNAGES .....	43
4.1.1	Présentation des principales caractéristiques de l'addiction au travail ....	43
4.1.2	Identification des facteurs déclencheurs et des motifs sous-jacents qui contribuent à l'addiction au travail.....	46
4.1.3	Divergence et convergence des études sur l'addiction au travail.....	48
4.2	EXAMEN DES CONSEQUENCES DU WORKAHOLISME .....	50
4.2.1	Conséquences personnelles.....	50
4.2.2	Conséquences familiales .....	51
4.2.3	Discussion des répercussions sur l'efficacité organisationnelle .....	51
4.2.4	Peut-on parler de workaholisme positif ? .....	52



4.3	STRATEGIES DE PRISE EN CHARGE .....	53
4.3.1	Reconnaissance et acceptation du problème .....	53
4.3.2	Équilibre travail-vie personnelle .....	54
4.3.3	Intervention professionnelle et thérapeutique au niveau organisationnel .....	58
4.4	SYNTHESE DE L'ANALYSE ET DISCUSSION .....	62
4.5	DISCUSSION .....	64
	CONCLUSION GÉNÉRALE.....	67
	RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	70

## **LISTE DES TABLEAUX**

Tableau 1 : Récapitulatif des mécanismes à adopter pour un équilibre travail et vie sociale .....	55
---	----





## LISTE DES FIGURES

Figure 2: Typologie des pratiques d'harmonisation entre travail et vie personnelle (Ollier-Malaterre, 2010).....	61
Figure 3: Schéma récapitulatif de l'analyse du workaholisme .....	63





## **LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES**

<b>ACSM</b>	Adobe Content Server Management
<b>ANACT</b>	Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
<b>ANSES</b>	Agence Nationale de Sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail
<b>COCT</b>	Conseil d'orientation des conditions de travail
<b>GAE</b>	Global A Entertainment
<b>INRS</b>	Institut National de Recherche et de Sécurité
<b>OMS</b>	Organisation Mondiale de la Santé
<b>OFDT</b>	Observatoire français des drogues et des tendances addictives en France
<b>TOC</b>	Troubles obsessionnels compulsifs
<b>TIC</b>	Technologies de l'information et des communications
<b>UQAR</b>	Université du Québec à Rimouski







## INTRODUCTION GÉNÉRALE

Au cours de l'année 2020, la pandémie de la COVID-19 a fait d'énormes ravages nous poussant à reconsidérer le capital humain et de veiller à leur bien-être au travail. De nombreux changements ont été notés dans la vie quotidienne des travailleurs. L'écllosion de cette maladie a perturbé l'équilibre de chaque entreprise mais elle transformera par la suite les modes de production dans l'économie. Les changements majeurs ont été sans doute la suspension, en tout ou en partie des activités productives non essentielles, telles que celles liées aux voyages, à l'hébergement, aux arts et aux divertissements, aux services personnels et aux transports aériens, pour aider à ralentir la propagation de l'épidémie. Il est apparu nécessaire de reformer et de trouver de nouvelles méthodes pour continuer à travailler. En se référant aux statistiques fournies par statistiques canada en 2020, pendant la semaine du 22 au 28 mars, 39,1 % des employés travaillaient à domicile, 38,5 % d'entre eux travaillaient à des endroits autres que leur domicile et 22,4 % étaient absents de leur emploi. Les études de Mehdi et Morissette effectuées en 2021 ont démontrées que 32 % des employés canadiens âgés de 15 à 69 ans travaillaient la plupart de leurs heures à domicile. Il est donc important de rappeler que c'est parce que le travail est assez important dans le quotidien des gens à tel point que même une épidémie mondiale n'a pas su freiner le désir mais aussi le devoir de travailler.

Cette épidémie est aussi la cause de plusieurs pratiques addictives des travailleurs. Cependant, pour les addictions comportementales comme le workaholisme qui existait déjà, elle a renforcé ces pratiques. C'est ce qui est à l'origine de l'enquête mené par la Mildeca, l'INRS, l'ANACT, l'ANSES, Santé publique France, l'OFDT et le COCT en octobre 2020. Elle a mis l'accent sur plusieurs sujets tels que la charge de travail, les horaires, le télétravail ou le travail sur site, le chômage partiel, l'isolement, l'état de santé et l'évolution des consommations de SPA (alcool, nicotine, cannabis, médicaments psychotropes). L'ergomanie mieux connu sous l'anglicisme workaholisme a pris une ampleur énorme.

L'ergomanie mieux connu sous l'anglicisme workaholisme a pris une ampleur énorme. C'est le constat fait après l'isolement, les mesures d'adaptation pendant la crise. Les addictions ont toujours été une réelle problématique dans le monde du travail et leur augmentation depuis la pandémie est devenue une source d'inquiétude pour les professionnels de la santé. D'après une étude d'impact sur le télétravail mené par GAE conseil spécialisé dans la prévention des addictions en entreprise, et l'institut Odoxa, 41% des personnes interrogées sont sujettes aux addictions depuis qu'ils travaillent de chez eux et cela est dû à l'hyper connexion, la surcharge de travail favorisant l'addiction au travail.

Le workaholisme est un sujet particulièrement d'actualité car le contexte actuel avec les nombreuses mutations des systèmes de productions, la pénurie de main d'œuvre mais aussi le besoin de stabilité financière après le passage de la covid, peut amener les travailleurs à s'investir de plus en plus et de passer le plus clair de leur temps au travail.

L'augmentation marquée de plusieurs pathologies dans le monde du travail a été directement liée à divers troubles organisationnels (Lerouge, 2009). De tels environnements de travail sont souvent associés au développement de facteurs propices à l'émergence de risques professionnels aux interfaces psychologiques, sociales et organisationnelles (Lancry, 2009 ; Machado, 2015 ; Sarnin et al, 2011). Le travail fait partie intégrante de la vie moderne. C'est une activité quotidienne complexe qui joue un rôle important dans la santé mentale des hommes et des femmes qui y participent. Elle se déroule au sein de structures, d'entreprises ou d'institutions de tailles différentes. L'organisation, comme d'autres systèmes (famille ou religion), est essentielle au développement humain. Ce sont des systèmes qui interagissent constamment avec leur environnement (Castro, 2004).

Je me suis intéressée à ce sujet car depuis l'apparition du terme « Workaholisme » par le professeur en psychiatrie et sciences du comportement Wayne Edward Oates en 1968, dans son livre, *Confessions of a workaholic*, les gestionnaires s'intéressent de plus en plus aux notions de « bien-être » et de « santé au travail ». Avec l'émergence de maladies psychologiques telles que le burn-out, la dépression, le stress et toutes les conséquences qu'elles ont sur la personne, de nombreux travaux scientifiques se sont intéressés aux

phénomènes de « pathologies liées au travail » (Guédon et Bernaud, 2015). Malgré cela, l'ergomanie est souvent considérée par certaines entreprises comme « une bonne dépendance » alors qu'elles ne perçoivent pas le véritable danger qui se cache derrière. Il est essentiel de s'intéresser à ce phénomène car il peut entraîner de nombreuses conséquences sur la santé mentale et physique des travailleurs mais peut également influencer sur l'environnement familial et l'ambiance de travail.

C'est dans ce sens que j'ai jugé nécessaire d'étudier le workaholisme en examinant sa compréhension, ses conséquences individuelles et organisationnelles, ainsi que les stratégies d'intervention pour atténuer ses effets néfastes. En utilisant une méthode spécifique et une approche longitudinale, je cherche à identifier les facteurs contribuant au développement du workaholisme, à évaluer son impact sur la santé et le bien-être des individus ainsi que sur la performance organisationnelle, et à proposer des interventions efficaces pour favoriser un équilibre travail-vie sain. Les résultats de cette recherche devraient fournir des recommandations pratiques pour sensibiliser et aider les individus et les organisations à gérer le workaholisme de manière plus efficace.

Dans le premier chapitre, je développerais le cadre conceptuel en présentant une revue de la littérature sur la définition du workaholisme, ses caractéristiques, ses stades d'évolution, les causes de ce comportement et je vais finir ce chapitre en présentant les objectifs de recherche. Dans le second chapitre, il s'agira de présenter notre méthodologie de recherche à savoir notre positionnement épistémologique, la méthodologie utilisée et le choix de celle-ci.

Le troisième chapitre vise à présenter les témoignages et le quatrième traitera les résultats obtenus des données présentées. Divisé selon trois axes, dans le premier point je présenterais les principales caractéristiques de l'addiction au travail et les facteurs déclencheurs émergées de l'analyse dans le but de construire une compréhension solide du workaholisme, ensuite j'exposerais la divergence et convergence des études sur l'addiction au travail. L'axe deux fera l'examen des conséquences de l'addiction au travail sur le plan personnel, familial et organisationnel. Ceci me permettra de déduire si le workaholisme est-

il positif ou négatif. Le troisième point consiste à présenter les pistes d'interventions en dégageant les bonnes pratiques à adopter en milieu de travail pour harmoniser la vie personnelle et professionnelle. Toutes les données collectées ont contribué à créer un tableau qui facilitera la gestion du workaholique. Je conclurai cette section en résumant les conclusions principales.

## **PROBLÉMATIQUE DE RECHERCHE**

En 2005, les données statistiques canadiennes révélaient qu'environ 31% des travailleurs âgés de 19 à 64 ans se considéraient comme des workaholiques (Keown, 2007). L'addiction au travail affecte toutes les strates de la société, sans distinction de domaine professionnel, d'âge ou de genre, touchant ainsi un large éventail de personnes (Dejours et Gernet, 2012). Selon Gheorghita (2014), la prévalence de la dépendance au travail est particulièrement notable dans des secteurs traditionnellement considérés comme prestigieux, tels que la publicité, les ventes, la finance ou les postes de direction, soulignant ainsi une tendance alarmante dans des milieux professionnels souvent valorisés. Les workaholics présentent des similitudes frappantes avec les personnes dépendantes à l'alcool, car tous deux négligent d'autres aspects de leur vie au profit de leur addiction respective (Porter, 1996). Cette convergence entre la dépendance à l'alcool et celle au travail se reflète dans le néologisme "workaholisme", qui associe le travail à l'image d'une addiction, tel que souligné par Guédon et Bernaud (2015). Face à cette montée préoccupante du workaholisme dans nos sociétés contemporaines, il est impératif de mener une analyse approfondie de ce phénomène. Cette étude vise donc à explorer les multiples aspects du workaholisme, en examinant à la fois les facteurs individuels et environnementaux qui le favorisent. Parallèlement, elle cherche à évaluer les conséquences néfastes de cette sur implication professionnelle sur la santé mentale, le bien-être général et la performance au travail des individus. À travers une approche holistique, cette recherche s'efforce de fournir des connaissances essentielles pour

guider l'élaboration de politiques et d'interventions visant à atténuer les effets nocifs du workaholisme et à promouvoir des modes de vie professionnels plus équilibrés et durables.

# CHAPITRE 1

## CADRE CONCEPTUEL

### 1.1 CONTEXTE GÉNÉRAL

Cette section de l'étude s'attache à élucider le concept du workaholisme en s'appuyant sur des sources scientifiques afin d'enrichir notre compréhension du sujet. Pour ce faire, je commence par définir les concepts clés, à savoir l'addiction, le travail et le workaholisme. Ensuite, j'analyse les différents stades de développement et les causes sous-jacentes du workaholisme. Par la suite, je clarifie la distinction entre engagement professionnel et workaholisme, avant de conclure cette section en exposant mes objectifs de recherche.

#### 1.1.1 L'addiction

Selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS, 2014), la dépendance est un ensemble de mécanismes comportementaux, cognitifs et physiologiques qui surviennent après un usage récurrent d'une substance psychoactive ou à la suite d'une pratique comportementale. Ces événements se caractérisent par un besoin intense de faire usage de la substance ou de la pratique, l'incapacité à contrôler la consommation ou la pratique, la poursuite de la consommation ou de la pratique malgré les conséquences négatives, et la tolérance à la substance ou à la pratique (Löchen, 2018). Cette définition démontre du caractère complexe de l'addiction et du fait qu'elle peut se manifester de différentes manières que ce soit par la consommation de substances ou par la pratique d'un comportement compulsif.

Le psychiatre américain Herbert Fingarette a défini la dépendance comme un processus mental, plutôt qu'un état physique, de la croyance qu'un comportement ou une substance est nécessaire à la survie ou à l'atteinte du bien-être (1988). Cette définition met l'accent sur les aspects psychologiques de la dépendance et suggère que les individus peuvent se convaincre qu'ils ont besoin d'une substance ou d'un autre comportement addictif. Stanton



Peele, psychologue américain a donné une définition de l'addiction qui porte sur ses conséquences négatives. Selon lui, c'est un comportement qui fournit des expériences positives répétées et qui est poursuivi malgré les conséquences négatives persistantes (Peele, 1985). Cette définition met l'accent sur le fait qu'une personne sujette à l'addiction peut continuer à poursuivre ce comportement ou la consommation d'une substance malgré les impacts sur sa vie. Cela pourrait inclure des effets sur leur santé, leurs relations, leur travail ou leur vie financière.

Saïet (2016, p.52) estime que : « Les addictions sont généralement des comportements qui nécessitent des comportements quotidiens qui s'écartent simplement de leur mission initiale : boire, manger, jouer, acheter, consommer, travailler, etc... Par exemple, toutes les drogues sont des drogues de diversion. Par conséquent, la dépendance est presque naturelle, s'il n'a pas de conséquences négatives pour ceux qui en sont la proie, parfois extrêmes et souvent à plusieurs niveaux (santé, profession, vie sociale et affective) ». Le terme « dépendance » désigne la tendance ou l'attachement d'une personne à quelque chose (Fernandez et Sztulman, 1997). Ce terme est associé à des concepts tels que « l'esclavage » « l'autonomisation » ou « l'aliénation », parce qu'il implique un brûlant « don de soi » qui pousse l'individu vers la satisfaction des désirs (Pedinelli, 1985).

Pour Goodman (1990), l'addiction est un processus comportemental dont la fonction est de procurer du plaisir à l'individu et de soulager son inconfort intérieur. Goodman (1990) a ajouté que la dimension caractéristique de la dépendance réside dans son échec répété de contrôle et sa persistance malgré des conséquences négatives importantes. Ses critères pour décrire la dépendance sont les suivants :

- Être incapable de résister à l'envie d'accomplir l'acte ;
- La tension monte avant que le comportement ne commence.
- Plaisir ou relâchement pendant sa durée.
- Se sentir hors de contrôle pendant le comportement.

- Sacrifier des activités sociales, professionnelles ou récréatives en raison du comportement.

Le terme dépendance est un concept très large couramment utilisé pour définir divers comportements (Fernandez et Sztulman, 1997). Un autre intervenant psychologue, Albert Bandura, a fourni une définition de la dépendance qui mettait l'accent sur le rôle de l'apprentissage social dans la formation du comportement addictif. Selon lui, la dépendance est un processus d'apprentissage social qui consiste à établir des comportements répétitifs en réponse à des stimuli spécifiques qui sont renforcés par des conséquences positives et maintenues malgré les conséquences négatives (Bandura, 1986). Cette définition met l'accent sur l'importance de l'environnement social et des interactions avec les autres dans le développement des conduites addictives. Il est important de souligner que la dépendance peut prendre de nombreuses formes différentes, qu'il s'agit de la consommation de substances psychoactives telles que l'alcool ou la drogue, ou de comportements compulsifs tels que le jeu, les achats compulsifs, l'addiction au travail ou la consommation excessive. Les conséquences de la dépendance peuvent être graves, affectant la santé physique et mentale, ainsi que la vie sociale et professionnelle d'un individu.

En somme, la dépendance est un phénomène complexe qui peut toucher de nombreuses personnes dans le monde. Les définitions proposées par les auteurs cités mettent en lumière différents aspects de la dépendance, qu'ils soient psychologiques, de conséquences négatives ou d'apprentissage social. Cependant, toutes ces définitions soulignent l'importance de la répétition et de la persistance des conduites addictives malgré les conséquences négatives.

### **1.1.2 Importance du travail dans la société moderne**

Le travail est considéré comme une fin souhaitable en soi, ou comme un moyen d'atteindre une fin au-delà de la tâche. C'est une simple nécessité dont la finalité est d'assurer

la survie (Mercure et Vultur, 2010). « Le mot “travail” a signifié, ou parfois simultanément, un objet, une action sur des matériaux, des animaux, des machines et des outils. Il peut désigner soit le résultat de l'action de l'homme sur des objets matériels et intellectuels, soit l'action elle-même. Il peut faire référence au statut socio-économique (emploi), à l'appréciation de la façon dont les choses sont faites, à la souffrance (travail acharné), au mode de vie, à la liberté ou à la servitude » (Lancry, 2016, p. 417). Autrement dit, dans le dictionnaire Larousse, le travail est considéré comme une activité professionnelle régulière et rémunérée.

Le travail est un concept central dans la vie de la plupart des gens car il est souvent associé à la production de biens et de services qui satisfont les besoins sociaux. Selon Adam Smith, le travail est « la source de la richesse des nations » (Smith, 1776). Il concevait le travail comme un instrument de production de biens et de services susceptibles d'être échangés contre d'autres biens et services, créant ainsi de la richesse pour l'ensemble de la société. Karl Marx, cependant, avait une conception différente du travail en tant que « source de toute richesse » (Marx, 1844). Il estimait que la part de valeur marchande obtenue par le travail est créée par les travailleurs eux-mêmes, et que cette valeur est souvent injustement appropriée par les propriétaires des moyens de production. Marx estimait que la valeur créée par les travailleurs devait être compensée et que la classe ouvrière devait s'unir contre cette exploitation capitaliste.

Alors que le point de vue de Marx a exercé une grande influence sur le développement du mouvement ouvrier et de la pensée politique progressiste, le point de vue de Smith a exercé une grande influence sur le développement de l'économie de marché. Les deux approches soulignent l'importance du travail pour la production de biens et de services, mais ne s'accordent pas sur la manière de répartir la richesse créée par le travail. Pour beaucoup, le travail est également une source de reconnaissance personnelle et sociale. Il peut être une source de satisfaction, de fierté et d'épanouissement, ainsi qu'un moyen d'établir des liens avec la société et d'y contribuer. Cependant, le travail peut aussi être source de stress, d'épuisement et de problèmes de santé mentale pour certains (Vachon, 2021).

Il est crucial de comprendre que le travail a un grand impact sur la vie des individus et sur la société dans son ensemble. Les approches de Smith et de Marx offrent un cadre théorique important pour comprendre ces effets et la manière dont les travailleurs sont rémunérés et traités. Cependant, il est également nécessaire de prendre en compte les expériences et les points de vue des travailleurs afin de mieux comprendre les défis et les opportunités associés au travail (Vachon, 2021). Le rapport entre le travail et l'addiction au travail est lié au phénomène de surinvestissement dans le travail. Les individus souffrant d'addiction au travail peuvent se voir obligés de dépasser les horaires nécessaires ou de travailler de manière irrégulière afin de conserver leurs performances ou de répondre aux normes élevées qu'ils se sont fixées (Andreassen et al., 2012).

En résumé, le travail est un concept complexe qui a des retombées importantes sur la vie des individus et des sociétés. Les perspectives de Smith et de Marx fournissent des indications importantes sur la manière dont le travail crée de la richesse et devrait être renommé, mais il est également important de reconnaître l'importance du travail pour l'identité personnelle et sociale. Les débats sur le travail et son rôle dans la société continuent de jouer un rôle important dans la pensée politique et économique, ainsi que dans la vie des individus à travers le monde.

### **1.1.3 Définition du Workaholisme / Ergomanie**

Robinson, et al., (2001) ont défini le workaholisme comme étant : « Un désordre compulsif et progressif, potentiellement fatal, caractérisé par des exigences auto-imposées, un surmenage compulsif, une incapacité à réguler ses habitudes de travail, un abus de travail à l'exclusion et au détriment des relations intimes et des activités majeures de la vie » (p. 397). Selon cette définition, le workaholisme se caractérise par deux dimensions. Une dimension reflète le comportement de l'individu, celui qui dépasse les heures de travail et l'autre dimension est plutôt psychologique, car les sentiments du sujet face au travail sont compulsifs, il ressent un besoin incontrôlable de travailler et se sent incapable de faire autre

chose (Truchot, 2019). Depuis l'apparition du mot workaholisme en 1970, ce concept manque de consensus dans sa définition, ce qui rend difficile la comparaison des résultats des recherches menées à ce jour sur le sujet (Pierrette et Paty, 2019). Une grande partie des recherches consacrées à ce phénomène, notamment celle de Goodman (1990), considère le workaholisme comme le processus d'adoption de certains comportements procurant du plaisir et soulageant l'inconfort intérieur. Ce comportement se caractérise par une incapacité répétée à le contrôler, qui persiste malgré les conséquences négatives. Ces études ont tendance à se concentrer sur des aspects de ce qui peut être un comportement de bourreau de travail. Ses effets sont considérés comme nocifs pour les individus, mais certains pensent qu'il peut être bénéfique pour les entreprises. En effet, malgré le fait que le workaholisme puisse détériorer la santé physique et mentale d'une personne, les entreprises apprécient toujours ce type d'employé (Pierrette et Paty, 2019).

Étudier la personnalité du travailleur workaholique, c'est adhérer à l'approche biopsychosociale de certains chercheurs sur le sujet qui semblent s'accorder sur des notions telles que : complaisance, besoin, plaisir, etc. .... Ces mots forment les mots clés qui permettent de définir l'état dans lequel se trouve le travailleur qui donne plus que de raison à son activité (Issac, 1930). Le workaholique a un besoin excessif de travailler, il s'y concentre à tel point qu'il en oublie les autres sphères de la vie. Naturellement, leur quotidien se résume à "travail, travail, travail" et ce phénomène provoque chez eux des perturbations colossales (Spence et Robbins 1992). Les recherches menées sur le sujet, notamment celles de Spence et Robbins (1992), ont jusqu'à présent fourni des définitions similaires et tendent pour la plupart à relever le fort investissement et l'obligation d'autoréalisation du travail que ressent le travailleur. Ils affirment que ce sont les pratiques qui donnent du plaisir au bourreau de travail. Porter (2001), dans son étude s'est intéressé au caractère perfectionniste des workaholiques, il a montré qu'ils ont tendance à ne pas déléguer le travail et sont toujours pris par le stress ou le Burn out. Il explique que la charge de travail créée par les attentes des organisations est recherchée par les personnes ayant une addiction au travail pour combler leur besoin de travailler continuellement.

D'autres comme Killinger (1991) pensent que l'addiction au travail est une réalité de notre société, où elle est même inculquée et récompensée. Pour comprendre les traits de caractère des personnes dont le besoin de travailler est devenu une obsession, Robinson et al. (2001) les ont classées en 4 types :

- Tout d'abord, il présente le bourreau de travail infatigable qui travaille en permanence, jour et nuit sans répit. Cette personne, malgré une charge de travail très lourde, se sent comme un "booster" et ne s'arrête jamais jusqu'à ce qu'elle abandonne son travail. Pour ce type de bourreau de travail, les autres sphères de la vie sont des distractions, il n'a pas de temps pour les relations familiales et encore moins pour les amitiés. Et une fois la première tâche accomplie, il s'attaque à une autre. Robinson explique que ce type de workaholisme entraîne une dépendance totale au travail et que, pour la plupart, ce sont des personnes plutôt productives qui ne tolèrent pas l'incompétence.
- Le deuxième type est le bourreau de travail boulimique qui a peu de travail à faire mais qui essaie quand même d'en faire beaucoup. Ce type de personne se distingue par son caractère ergomane. Les périodes de travail intensif sont ses préférées (binge working) et chaque fois que la date limite de remise du travail approche, il veut la repousser pour pouvoir s'y consacrer davantage et essaie de tout faire parfaitement. En réalité, il est obsédé par son travail.
- Le bourreau de travail avec déficit d'attention : c'est celui qui recherche la stimulation de manière impulsive car il a tendance à s'ennuyer très vite. Il travaille en cascade et peut se lancer dans plusieurs projets à la fois sans avoir terminé le projet initial. Il est souvent en quête d'attention.
- Le bourreau de travail est la personne la plus lente et la plus méthodique qui soit. Il est considéré comme le plus perfectionniste des quatre. Il craint que le travail ne soit pas bien fait, il devient donc la personne qui repousse les échéances pour avoir plus de temps pour refaire le travail. Cette personne ne travaille généralement pas en

équipe car sa rigueur et son sens aigu de l'organisation l'en empêchent. Ces profils ont permis de classer les travailleurs compulsifs par catégorie. Bien sûr, le profilage ne s'arrête pas là, les auteurs ont combiné trois critères qui peuvent être principalement associés à la dépendance au travail : l'implication dans le travail (work involvement), la tendance compulsive à travailler (feeling driven to work), et le plaisir du travail (Spence et Robins 1992).

Cette approche est à l'opposé de la définition du workaholisme comme une attitude consistant à travailler constamment et à penser au travail plus que nécessaire. Elle est plus satisfaisante car elle se concentre sur les motivations personnelles et le besoin de reconnaissance au travail. Scott et al, (1997) ont distingué trois types de comportements de type workaholique :

- Un temps excessif consacré au travail au détriment de toutes autres activités
- Pensée forte et exclusivité du travail même en dehors des heures de bureau et dans des lieux hors du contexte professionnel.
- Comportement addictif et tendances compulsives individuelles non liées à des exigences externes.

#### **1.1.4 Définition du Montée du Workaholisme : Stade d'évolution**

Les experts observent une progression de la maladie, ce qui permet de la diviser en trois ou quatre stades (Landau, 2007 ; Scheen, 2013) :

- La phase initiale : Le travail devient une partie de plus en plus importante dans la vie (et empiète sur les loisirs et la vie privée). L'homme a commencé à travailler en cachette de sa famille. Même pendant le temps libre restant, les pensées liées au travail dominant. Les intérêts et obligations privés sont de plus en plus ignorés. Les partenaires et les enfants sont délaissés.

- Le stade critique : La personne essaie de justifier la surcharge de travail. Tout espace privé est subordonné au travail. Le temps passé au travail n'est plus totalement maîtrisé, la joie qui y est associée a disparu, les premiers symptômes d'épuisement apparaissent.
- La période chronique : Il y a de plus en plus de tâches, et les charges sont de plus en plus recherchées. À cause du perfectionnisme, vous voyez tout le temps des gens parfaits vers qui se tourner. La vie privée ne veut plus rien dire. Une dépression sévère, de l'anxiété et des problèmes cardiovasculaires peuvent survenir.
- La période de décompensation : des séquelles pathologiques apparaissent. La personne commence à sentir qu'il y a un énorme problème avec la façon dont elle pense qu'elle fonctionne. Les bureaux de travail sont de plus en plus incapables de fonctionner. Des effets délétères globaux commencent à toucher la sphère personnelle et sociale, avec des effets physiques (maux de tête, problèmes cardiovasculaires, etc.) et des effets psychologiques (émoussement affectif, sentiment de dévalorisation, symptômes dépressifs, etc.). Cela conduit à l'épuisement professionnel, qui se manifeste cliniquement avec les mêmes symptômes que le burn-out. Ainsi, le workaholisme constitue un facteur de burn-out, ce qui justifie la corrélation positive entre le workaholisme et les trois composantes distinctives du burn-out : la dépersonnalisation, le cynisme et l'épuisement émotionnel. (Scheen, 2013).

### **1.1.5 Facteurs prédisposants et explicatifs**

Certains types de travail, et certains niveaux de responsabilité, sont plus susceptibles d'exposer les sujets à l'addiction au travail (Limosin, 2008). Pour Hewlett et Luce (2005), les principales caractéristiques des emplois « à haut risque » sont :

- Imprévisibilité de la charge de travail;



- Des travaux urgents sont requis pour respecter les délais;
- Le périmètre des responsabilités est très large, correspondant à plusieurs postes;
- Exigences professionnelles en dehors des heures de travail traditionnelles (soirées, week-ends, etc.) ;
- Servir les clients 7 jours sur 7;
- Responsabilités impliquant le profit et la perte de l'entreprise;
- Responsable du recrutement et de la gestion des nouveaux employés
- Déplacements professionnels majeurs et/ou prolongés
- La présence physique sur le lieu de travail au moins dix heures par jour.

La majorité des arguments avancés par les sujets pour expliquer leur comportement addictif sont : « le caractère très stimulant du travail et la notion de challenge professionnel, la richesse des échanges entre collègues, un salaire important, la valorisation, le pouvoir et le statut social » (Limosin, 2008, p. 141). D'autres paramètres sont également à prendre en compte. Il s'agit entre autres de la personnalité, la profession, l'environnement, la perceptive individuelle et organisationnelle.

## **1.2 CAUSES SOUS-JACENTES DU WORKAHOLISME**

### **1.2.1 Personnalité**

Les bourreaux de travail ont souvent une faible estime de soi, ce qui entraîne une quête de reconnaissance et de réussite (personnalité narcissique), d'où l'investissement professionnel comme seule clé pour y parvenir (Scheen, 2013). En fait, les personnes ayant une faible estime d'elles-mêmes sont plus susceptibles d'adopter des comportements addictifs. Les bourreaux de travail peuvent surinvestir dans le travail lorsqu'ils recherchent la reconnaissance parce qu'elle les valorise (Seybold et Salomone, 1994). Ils travaillent avec acharnement pour se sentir compétents. Par conséquent, le stress interne ou l'obsession du

travail peuvent être liés à des besoins non comblés que les personnes tentent de satisfaire ou d'accomplir par le biais du travail (Andreassen, 2014).

On peut également trouver des personnalités obsessionnelles et perfectionnistes. Le profil de personnalité de type A est fréquemment observé chez les sujets présentant une addiction au travail. Ce profil A est caractérisé par l'ambition sociale, l'importance de l'investissement professionnel, la peur de l'inactivité (impression de fuite du temps, réactions impatientes), une grande vulnérabilité à l'échec et à toute blessure narcissique, conduisant à un état de tension permanent. Ce profil de personnalité est fréquemment rencontré chez les patients coronariens (Scheen, 2013).

### **1.2.2 Profession**

Certaines activités professionnelles, notamment celles impliquant des niveaux élevés de responsabilité, peuvent exposer les travailleurs à un risque accru d'addiction au travail. Les personnes qui s'engagent volontairement dans de tels postes peuvent invoquer des arguments tels que la stimulation et les défis professionnels comme justification. Cependant, cela peut conduire à un risque accumulé d'addiction au travail, en particulier chez certaines populations. En effet, les femmes sont actuellement moins exposées que les hommes, probablement parce qu'elles occupent des postes considérés comme deux à trois fois moins risqués. Ce constat souligne l'importance de comprendre les facteurs de risques spécifiques à l'addiction au travail et de mettre en place des politiques de prévention pour protéger la santé mentale des travailleurs (Scheen, 2013).

### **1.2.3 L'environnement**

L'addiction au travail peut également être influencée par des facteurs externes à l'environnement professionnel. En effet, des perturbations dans les relations affectives,

qu'elles soient familiales ou amicales, ont été identifiées comme des facteurs contribuant à l'addiction. Dans ce contexte, le travail peut être considéré comme une stratégie d'adaptation, parfois inconsciente, visant à éviter les situations génératrices d'insatisfaction et de stress psychologique. Il est donc crucial de prendre en compte cet aspect lors de l'élaboration d'une approche thérapeutique. En effet, si le travail est utilisé comme moyen de pallier ces perturbations, cela peut devenir un obstacle à la guérison et à la réduction de l'addiction au travail (Scheen, 2013).

#### **1.2.4 Perspective individuelle**

Dans la recherche sur l'addiction au travail, le comportement individuel est souvent analysé, ce qui implique que la responsabilité du sujet est en jeu (Bouvier, 2019). Les éléments les plus importants dans la perspective personnelle sont la contrainte personnelle au travail due au stress, la charge de travail, le plaisir associé au travail, les heures de travail, les problèmes de santé et les relations sociales. La majorité des auteurs s'accordent sur le fait que la responsabilité du comportement d'addiction incombe à l'individu en raison d'une certaine motivation innée (Bouvier, 2019). Selon Chakroun (2012) : « les dépendances comportementales liées au travail peuvent se manifester par des impulsions irrésistibles, une sédation passagère, des états de manque, des phénomènes compulsifs, une préoccupation morbide du travail et une tolérance correspondante à des doses accrues pour obtenir une sédation » (p. 897). Différents modèles théoriques ont été proposés pour expliquer l'addiction au travail, tels que des modèles d'addiction basés sur le phénomène de récompense, des modèles d'apprentissage basés sur le conditionnement opérant, et des modèles de personnalité qui soutiennent la théorie innée expliquant l'addiction au travail (Scheen, 2013). Le développement de l'ergomanie peut être adapté par le modèle parental que l'on a connu durant l'enfance. Selon Burke et al. (2003), la dépendance excessive au travail peut être considérée comme un symptôme d'un système familial dysfonctionnel. Pour de nombreux égomaniacs, la reconnaissance et l'affection de leurs parents sont liées à leurs

performances scolaires et professionnelles, comme l'ont souligné Machlowitz (1980) et Pietropinto (1986). De plus, certains peuvent reproduire les comportements d'ergomanie de leurs parents. En somme, la dépendance au travail est le résultat des expériences sociales et culturelles vécues par les individus tout au long de leur vie, depuis leur enfance jusqu'à l'âge adulte (Ng & al, 2007).

### **1.2.5 Théorie neuro-économique pour une compréhension actualisée de l'addiction**

L'addiction au travail est également définie dans la littérature d'un point de vue organisationnel, et la responsabilité de ce comportement incombant à l'organisation du travail. De ce point de vue, les éléments qui ressortent de la définition sont : l'éthique du travail, la culture organisationnelle qui valorise la présence excessive des employés, la reconnaissance, les récompenses, la technologie et la charge de travail (Bouvier, 2019). Le passage d'une économie nationale basée sur l'industrie à une économie mondiale basée sur l'information a modifié la division du travail entre le travail et la vie personnelle dans une tendance des dernières décennies (Hill et al, 2003). Cette concurrence s'accumule pour transformer la main-d'œuvre et créer une demande d'employés fidèles prêts à corriger des heures importantes (Friedman et al, 1998). Avec des ressources de plus en plus limitées et des exigences accrues, il semble nécessaire de travailler plus longtemps pour conserver les emplois actuels ou pour obtenir des promotions ou des augmentations de salaire (Porter et Kakabadse, 2006). « Ce système, caractérisé par le marché du travail, centré sur le développement compétitif des organisations et des individus, est implacable, ce qui signifie que les individus s'adaptent à cet engrenage de travail et s'y conforment pour mieux le supporter » (Hollet, 2018, p.68). Contrairement à ceux comme Spence et Robbins (1992) qui ne s'intéressent qu'aux individus, Machado et al, (2015) démontrent que « l'environnement de travail est propice à l'émergence de bourreaux de travail chez les conseillers en emploi » (p. 13). Ils aboutissent finalement à la définition du workaholisme comme « la tendance compulsive à travailler excessivement pendant en raison de traits personnels et du contexte

organisationnel » (p. 116). « À cet égard, depuis les années 1960 et 1970, un rapport pathologique au travail caractérise ainsi l'addiction au travail, entraînant des expériences qui entraînent des déséquilibres internes et affectent la santé physique et mentale » (Gheorghita, 2014, p. 296).

Gheorghita (2014) nous a suggéré que « l'éthique du travail et la culture organisationnelle encouragent le travail, les dépendances au travail en cachette et développent des dépendances, la plus attirante de toutes les dépendances » (p.296), tolérant et exploitant le surmenage. La technologie, en revanche, serait une autre condition organisationnelle pertinente au phénomène de la dépendance au travail, car elle réduirait à la fois la propension à la dépendance au travail et agit comme une source de renforcement de cette dernière (Ng et al, 2007). À partir d'une étude empirique de Guédont et Bernaud (2015) explorant les conditions de travail associées à cette dépendance, la charge de travail désignée par le milieu professionnel est proposée comme condition propice à l'émergence de cette dépendance. Enfin, plusieurs facteurs ont été mis en avant pour expliquer les facteurs favorisant l'addiction au travail, et il est même apparu qu'il existait un lien entre la performance au travail et la reconnaissance, ce qui incitait les individus à continuer à travailler davantage jusqu'à devenir addict (Bouvier, 2019). De plus, tous ces facteurs nous permettent de dire qu'il existe un débat sur les causes de la dépendance. Alors que certains décrivent l'addiction comme une personnalité, d'autres auteurs s'accordent sur une définition qui s'intéresse uniquement à l'organisation du travail ou à l'extérieur de l'individu (Bouvier, 2019).

### **1.3 DIVERGENCE ENTRE ENGAGEMENT AU TRAVAIL ET WORKAHOLISME**

En 1971, Oates disait que : « un workaholique est une personne dont le besoin de travail devient si excessif qu'il interfère avec la santé physique, le bien-être personnel, les

relations, le fonctionnement social et la distraction »<sup>1</sup> (p. 4). L'auteur poursuit en disant que le workaholisme est une « maladie plus sanctionnée socialement que l'alcoolisme »<sup>2</sup>(p. 5). Il semble être un trait individuel, bien que la culture organisationnelle du travail puisse l'impliquer. Les individus sont considérés comme seuls coupables de leur état et de leur condition. Le workaholisme est considéré comme un trouble personnel et ses répercussions négatives n'affectent que l'individu. Comme le burnout, il est défini indépendamment des contextes dans lesquels l'individu a évolué. Ce dernier est considéré comme une victime volontaire de son travail, un échec du fait de son incapacité à s'autoréguler au travail (Hollet, 2018). Tout en insistant sur la nécessité de travaux de recherche sur l'addiction au travail, il ressort d'un bilan préliminaire des travaux qui ont été réalisés que le terme d'addiction au travail doit être utilisé avec prudence car rien ne prouve qu'il s'agisse d'un terme d'addiction au sens pathologique (Hollet, 2018). L'engagement au travail et le bourrage de travail sont susceptibles d'être associés à la tentative de produire des effets stimulants (par exemple, un sens intense de la vie et une perte du sens du temps) à partir de l'engagement au travail. En 2006, Schaufeli et ses collègues ont suggéré de parler d'engagement plutôt que de dire qu'il y a de « bons » et de « mauvais » bourreaux de travail. Ces deux concepts montrent qu'ils correspondent à des réalités différentes dans la mesure où la santé et la productivité des travailleurs sont différemment liées. Le fait d'être accro au travail est associé à des sentiments négatifs dans le cadre professionnel, ce qui entraîne des conflits entre la vie professionnelle et la vie familiale. En revanche, l'engagement au travail suscite des émotions positives, favorisant une transition harmonieuse entre le travail et la vie familiale, et vice versa (Clark e al., 2014).

Par conséquent, dans le différentiel, les personnes qui travaillent dur mais trouvent de la joie dans ce qu'elles font, profitent de leur temps libre et maintiennent une bonne qualité

---

<sup>1</sup> Workaholics, as defined by Oates, are people whose need to work becomes so exaggerated that it may constitute a danger to their health, personal happiness, interpersonal relationships and social functioning (Oates, 1971). Traduit en français dans le texte.

<sup>2</sup> Many other scholars agree with the original view that workaholism is an addiction akin to alcoholism, more punished than the latter (Oates 1971). Traduit en français dans le texte

de vie, sont tout le contraire des personnes qui dépendent de leur travail, et qui ont des comportements qui deviennent véritablement obsessionnels et qui finissent par affecter leur santé mentale et physique, leurs relations sociales et familiales, et finalement leur propre qualité de travail (Scheen, 2013).

#### **1.4 OBJECTIFS DE RECHERCHE**

L'objectif de cette étude est d'explorer les divers aspects du workaholisme afin de fournir des connaissances fondamentales pour guider les politiques et les interventions visant à aborder ce problème peu étudié.

## **CHAPITRE 2**

### **POSITIONNEMENT ÉPISTÉMOLOGIQUE ET MÉTHODOLOGIE**

Dans ce chapitre, il est question de choisir le type d'étude qui saura apporter des fondements solides à notre recherche. C'est dans cette optique que je vais dans un premier temps, faire une présentation des postures épistémologiques, ensuite nous évoquerons la méthode de recherche choisie pour ce travail.

#### **2.1 POSITIONNEMENT ÉPISTÉMOLOGIQUE ET CHOIX**

Dans le cadre de la rédaction de mon mémoire sur l'addiction au travail, j'ai choisi de travailler avec le paradigme constructiviste car je juge que c'est le choix le plus approprié, qui correspond le mieux à notre problématique de recherche. Ce paradigme nous permettra ainsi d'appréhender la manière dont la réalité est construite en s'appuyant sur la connaissance (Houdebine, 2003). Le fait est que pour avoir des connaissances sur le phénomène étudié, l'enquêteur doit créer un lien étroit entre lui et le phénomène en question, et c'est l'un des principaux fondements du paradigme constructiviste (Albert et Cadieux 2017). Par la méthode de l'autopraxeographie, qui est en lien avec la démarche abductive du PECP : cette méthode comporte l'expérience et la théorie. Elle permet de reconstruire les faits oubliés ou ceux écrits lors de l'évènement ou après son déroulement.

##### **2.1.1 Épistémologie**

Selon Fourez et Larochelle (2002) « l'épistémologie est le nom de la discipline qui étudie la façon dont on connaît » (p. 9). En d'autres termes, l'épistémologie est le fondement de la connaissance scientifique ou encore la construction du savoir par la science (Soler, 2009). Elle a pour objectif de vérifier si une méthode est correcte mais également cette discipline permet d'étudier la psychologie cognitive (Fourez et al ,2002).



Dans toutes recherches scientifiques, la quête de validité et de fiabilité constitue les principes directeurs génériques fondamentaux (Gibbert et al., 2008). En science des gestions, le chercheur a la possibilité de s'inspirer des réponses fournies par les trois grands paradigmes que sont : le paradigme constructiviste, le paradigme interprétatif et le paradigme positiviste (Thietart et al., 2008). Dans notre travail de recherche, nous allons choisir un cadre épistémologique entre le paradigme constructiviste et le paradigme positiviste, mais d'abord nous allons définir ce qu'est un paradigme épistémologique.

### **2.1.2 Positivisme**

Le positivisme est associé aux travaux de d'Auguste Comte, philosophe français du XIXe siècle issu de l'École polytechnique et généralement considéré comme étant celui qui a introduit la sociologie (Gavard et al., 2008). C'est un courant de pensée qui érige le réalisme ainsi que la recherche du vrai par l'étude des faits au moyen de méthodes qui visent à situer le chercheur en position d'extériorité par rapport à l'objet de son étude, de manière à assurer son objectivité et sa neutralité, en pierres angulaires de la démarche scientifique, contestant ainsi la place des connaissances a priori dans le processus scientifique (Gavard et al., 2008). Une recherche de type positiviste a pour but de découvrir la structure de la réalité, d'identifier les incohérences ou insuffisances théoriques afin d'expliquer ou de prédire la réalité (Thietart et al., 2007). Le chercheur est à la quête de la réalité concrète car pour lui la réalité existe en soi, elle possède une essence propre et n'est pas fondamentalement un problème en soi (Thietart et al., 2007).

### **2.1.3 Constructivisme**

Le paradigme constructiviste, selon Jacob (1989) : « La fortune moderne du constructivisme tient probablement aux thèses intuitionnistes concernant le fondement des mathématiques autant qu'au mouvement artistique qui a porté ce nom. Pour l'intuitionnisme,

le constructivisme est d'essence ontologique : il n'admet comme existantes que les entités que nous sommes capables de construire [...] Une bonne partie de la théorie moderne de la science [...] concerne non les phénomènes en général mais les concepts et les faits scientifiques considérés comme des construits, et non des données naturelles (p. 451). ». Pour les tenants de ce paradigme, la réalité est constituée de constructions mentales, sociales c'est expérientiel par nature, locales et spécifiques, multiples et souvent intangibles, se modifiant selon les personnes et les groupes qui soutiennent ces constructions (Riverin et al., 1997). Le but d'une recherche constructiviste est de comprendre et de reconstruire, d'établir un consensus autour d'une construction plus éclairée (Riverin et al., 1997). Le texte constructiviste va mettre en évidence des compréhensions émergentes ; il va mettre l'accent sur les réalités socialement construites, sur les généralisations locales, sur les stocks de savoir, sur l'intersubjectivité, le raisonnement pratique et le langage ordinaire (Denzin et Lincoln, 1994). « Une bonne interprétation constructiviste est basée sur un échantillon théorique, une théorie enracinée, une analyse inductive des données, et des interprétations idéographiques (contextuelles) » (Lincoln et Guba, 1985, p. 381). Comme le dise Nguyễn-V, et Luckerhoff (2006) les fondements du constructivisme se trouvent dans un certain nombre de discussions relatives à la notion même de construit en science, au caractère déterministe ou contingent du savoir, aux herméneutiques de réfutation ou de dévoilement qui fondent la réflexion scientifique, aux différences entre les sciences naturelles et sociales de même qu'entre les critères de vérité et de valeur.

## **2.2 CHOIX DE LA MÉTHODE**

J'ai choisi l'autopraxéographie comme méthode d'étude pour explorer le phénomène du workaholisme en raison de mon expérience personnelle profonde avec ce sujet. En optant pour cette approche, je suis en mesure de combiner mes observations subjectives avec des recherches académiques pour obtenir une perspective sur cette question complexe. En tant que proche d'un workaholique récupéré, je suis intimement familiarisé avec les défis et les dynamiques sous-jacentes de ce mode de vie obsessionnel axé sur le travail. Cette

connaissance intuitive me permet d'explorer les nuances du workaholisme d'une manière authentique et personnelle, tout en intégrant des données objectives et des recherches académiques pour fournir une analyse équilibrée et informée.

### **2.2.1 Méthode de l'autopraxéographie**

Cette méthode qui s'inscrit dans le cadre de la recherche qualitative tourne autour de l'expérience personnelle du chercheur. C'est la raison pour laquelle l'auteur utilise le langage personnel avec des pronoms personnels comme "je", "moi" etc... pour raconter son expérience, et ses observations à travers son entourage. Le nom « autopraxéographie » dérive de deux concepts « autoethnographie » et « praxeographie ». Contrairement à l'autoethnographie qui se concentre sur l'expérience unique de l'auteur et vise à apporter une compréhension des savoirs locaux, l'autopraxeographie se base sur la réflexion centrée sur l'expérience propre du chercheur et sur une théorie multidisciplinaire. Elle doit être considérée en conjonction pour construire des savoirs communs (Albert et Michaud, 2016) ; cité dans Albert et Pérouma (2017). De la même manière, cette approche peut rapprocher les méthodes de gestion traditionnelles des pratiques de gestion modernes, car le chercheur est lui-même un praticien, il aura donc accès à des informations difficiles d'accès, s'il constate qu'il n'y a pas suffisamment d'informations. Un phénomène vivant qu'il peut développer (Albert et Cadieux, 2017). Dans cette méthodologie, un ou plusieurs témoignages sont rédigés. Il faut être naïf et sincère, découvrir des souvenirs d'expériences vécues sans prétendre comprendre les causes de ces expériences, ou plutôt les phénomènes étudiés. Par le travail réflexif, la recherche légitime, les savoirs (Albert et Avenier, 2011), et même s'ils n'apparaissent pas dans le récit, ils peuvent se construire à partir de celui-ci. Parallèlement, les allers-retours entre théorie multidisciplinaire et témoignage empirique permettent de développer des connaissances générales en transcendant les savoirs locaux (Albert, 2017), de déconstruire et de reconstruire les savoirs en clarifiant les concepts et les

savoirs développés, en les transformant. La chercheuse, à partir de son expérience, raconte sa propre histoire, dont elle est le protagoniste.

Notre but étant d'examiner les répercussions du workaholisme et d'en trouver des pistes de solutions, la cueillette des données s'est faite à travers d'expériences personnelles vécues par moi et par mes proches. C'est dans ce cadre-là que sous forme de récits j'ai identifié les conséquences du workaholisme sur l'environnement familial, le cadre de travail ainsi que sur la vie du workaholique, mais aussi j'ai analysé l'ensemble des solutions qui peuvent faciliter la vie des travailleurs.

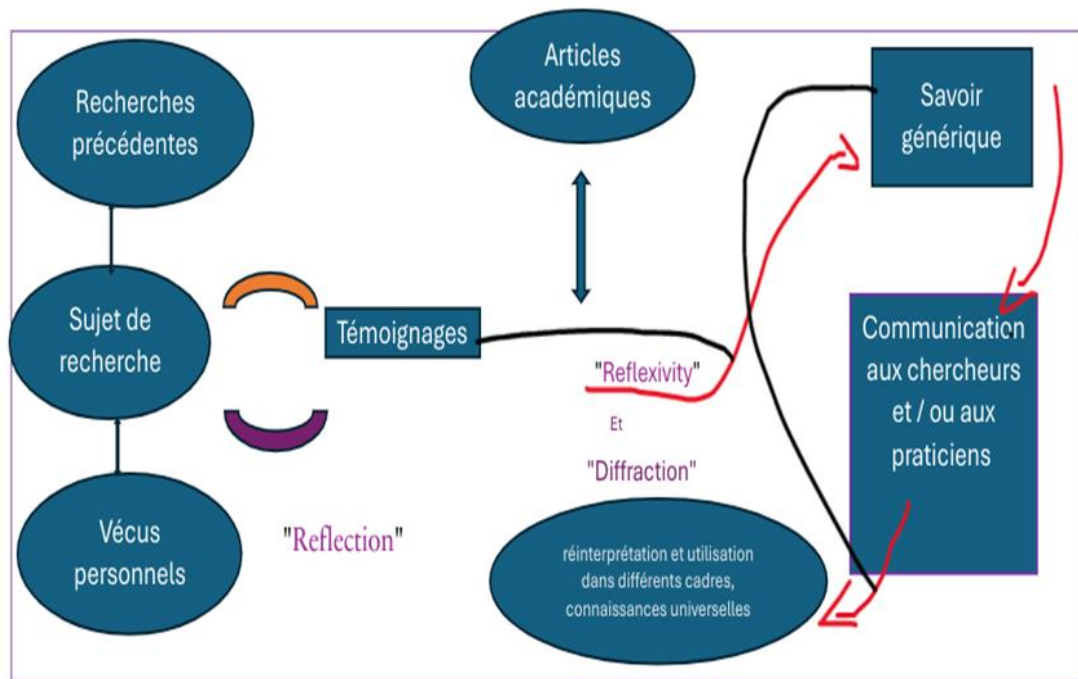


Figure 1 : Description du processus autopraxéographique d'après (Albert, 2017, p.3)

Dans toutes recherches scientifiques, la quête de validité et de fiabilité constitue les principes directeurs génériques fondamentaux (Gibbert et al., 2008). En science des gestions, le chercheur a la possibilité de s'inspirer des réponses fournies par les trois grands

paradigmes que sont : le paradigme constructiviste, le paradigme interprétatif et le paradigme positiviste (Thietart et al., 2008).

### **2.3 ÉTHIQUE DE RECHERCHE**

Il convient au début, de définir ce que nous entendons par éthique. D'abord, cette dernière doit être comprise comme une branche spécifique de la philosophie, branche qui a pour objectif général d'interroger les systèmes de valeurs en usage (Martineau, 2007). Ensuite, l'éthique a pour finalité ultime le devenir humain comme le souligne pertinemment Malherbe : « Le but de l'éthique est que chaque sujet crée chaque jour son propre sens, sa propre façon de devenir plus humain » (Malherbe, 2000, p. 157). Enfin, l'éthique apparaît intimement liée à l'apprentissage du dialogue. En fait, apprendre l'éthique c'est, en quelque sorte, apprendre tout à la fois le dialogue, l'analyse du dialogue et l'analyse de soi et d'autrui dans le dialogue (Malherbe, 1997). L'éthique de la recherche scientifique est quant à elle considérée comme étant l'ensemble des valeurs et des finalités qui fondent et qui légitiment le métier de chercheur (Martineau, 2007). L'éthique aborde la question des conduites du chercheur tant dans ses comportements que dans ses attitudes (Connolly, 2003). En nous référant à Van Der Maren (1999) nous pouvons identifier trois points qui sont vraiment indispensables dans l'éthique de la recherche scientifique :

- Le consentement libre et éclairé
- Le respect de la dignité du sujet
- Le respect de la vie privée et de la confidentialité.

La méthode choisie raconte mon histoire personnelle, mes expériences et observations. Cette recherche c'est fait dans le respect de la dignité humaine. Les données collectées sont traitées de manière confidentielle à la fois pendant et après la recherche. Par ailleurs, la partie qui suivra présentera les résultats et discussions sur notre sujet d'étude.

## **CHAPITRE 3**

### **RÉCIT DES TÉMOIGNAGES**

Dans ce chapitre, nous allons exposer des témoignages basés sur des expériences de vie de la chercheuse. Par-là, nous entendons des extraits d'expériences personnelles vécues ou observées dans notre entourage. Cette partie sera traitée ainsi : dans un premier temps, nous nous focaliserons sur l'expérience de la praticienne-chercheuse et ensuite, nous ferons une analyse détaillée pour faire ressortir les principaux points avant de procéder à la discussion des résultats obtenus.

#### **3.1 TÉMOIGNAGE 1 : LE PROFIL SOCIAL DU WORKAHOLIQUE**

Vous arrive-t-il de vous sentir démuni face à une situation ? Vous aimeriez aider un proche, mais vous ne savez pas par où commencer ? Si la réponse est oui, vous n'êtes pas tout seul, et votre cas n'est pas si différent du mien.

Mon père est architecte et technicien du bâtiment de profession. Il a consacré la majeure partie de sa vie à superviser ses ouvriers sur les chantiers, à créer des modèles et à dessiner des projets dans son bureau, ou à voyager pour voir les chantiers à l'extérieur de notre maison. C'était un bourreau de travail infatigable, qui ne se relâchait jamais avant d'avoir terminé un projet et d'en avoir commencé un autre.

J'ai été élevé dans un quartier tranquille de Dakar, la capitale du Sénégal. Cadette d'une famille de trois enfants, j'étais insouciante, j'aimais m'amuser et j'étais pleine de vie.

Je suis une personne très orientée vers la famille, et ma famille est très précieuse pour moi. Avec ma sœur, mon petit frère et ma mère, nous sommes très proches, nous sommes là les uns pour les autres. Nous avons surmonté beaucoup de moments difficiles ensemble, notamment les absences répétées de notre père et ses sautes d'humeur dues à la détérioration de son état de santé. Notre père est un homme travailleur qui n'a fait que de travailler toute sa vie. Il a commencé à travailler très jeune pour soutenir sa famille, sa mère étant divorcée,

il a dû très vite prendre des responsabilités pour aider ses sœurs. Son père était également technicien du bâtiment et lui a appris toutes les ficelles du métier. Ils étaient très proches tous les deux. Je me souviens des histoires que mon père nous racontait sur la façon dont il avait appris à travailler aux côtés de son père, et comment il était tombé amoureux de son métier. Son père s'était enrichi au fil des ans grâce à son travail, mais il perdit tout du jour au lendemain, ce qui entraîna la destruction de leur famille. L'entreprise de son père n'étant plus ce qu'elle était, lorsque mon père eut l'âge de prendre la succession, ce n'était que ruine et dettes.

Il a travaillé dur pour la remettre en état, mais hélas, cela ne suffit pas. Il multiplia donc les efforts et, n'ayant plus de vacances ni de week-ends, il se consacra entièrement à son travail. Il était passionné par son travail et adorait y mettre tout son temps et son énergie. Je me souviens que lorsqu'on lui demandait pourquoi il travaillait autant, il répondait toujours, d'une part, qu'il aimait son travail plus que tout, mais aussi qu'il était incapable de faire autre chose que travailler. Même une journée sans travail lui était insupportable, et il attendait toujours avec impatience le lendemain pour prendre sa voiture et se rendre sur les chantiers. Même les jours où il n'allait pas bien, on ne s'en rendait pas compte, car il ne restait jamais immobile. Il avait un petit canapé-lit dans son bureau et y passait souvent la nuit parce qu'il avait travaillé très tard et qu'il n'avait pas la force de rentrer à la maison. Je ne comprenais pas pourquoi il était si têtu. La passion peut-elle être aussi dévorante ? Nous avons vite appris à nous passer de lui. Nous avons pris nos propres décisions, nous avons réglé nos problèmes à l'école et dans la vie en général. Nous avons eu la chance d'avoir une mère qui l'a soutenu et qui nous a soutenus aussi. Mais cela ne suffisait pas, les enfants avaient besoin d'un père et d'une mère.

Au Sénégal, la vie est dure et perdre son travail est inimaginable pour un travailleur, père de famille de surcroît. Par conséquent, les travailleurs font tout ce qu'ils peuvent pour conserver leur gagne-pain. Comme son entreprise connaissait des difficultés financières, mon père s'est associé à un ami. Cet ami n'avait pas d'expérience dans la construction, mais il avait un bon portefeuille et de nombreux contacts. C'était un homme sympathique, qui venait souvent manger à la maison, mais je dois dire que son arrivée n'a fait qu'empirer les choses.

Financièrement, tout allait bien, mais plus l'argent rentrait, plus il y avait du travail à faire. Comme l'associé n'était pas capable de dessiner des plans, mon père prit le relais. Il avait chaque jour plus de travail et s'éloignait de plus en plus de sa famille.

### **3.2 TÉMOIGNAGE 2 : NOMBRE D'HEURE CONSACRÉ AU TRAVAIL**

Le travail s'est avéré être une activité qui occupait la totalité du temps de mon père. Il n'avait même plus la notion du temps, à tel point qu'il n'avait plus de limites : Le travail, le travail et encore le travail, telle était sa devise. Même lorsqu'il nous dispensait des conseils dans la vie, il disait souvent que seul le travail pouvait vous aider à mieux vivre en société. Avec le recul, je réalise que ses conseils étaient erronés et que le travail a contribué à gâcher sa vie. Je dirais que c'est son absence que je retiens le plus. Il ne se souvenait d'aucune fête, ni de la mienne, ni de celle de ma sœur, ni de celle de mon frère. Même les fêtes religieuses, il ne s'en souvenait pas. Le matin, il se présentait pour les fêtes religieuses, mais l'après-midi, il se réfugiait dans son bureau. Son associé passait le plus clair de son temps à l'appeler sur son portable quand il était chez lui. Il devenait encombrant et fatigant. Il lui apportait toujours des projets et toujours plus de clients.

Le travail était la seule source de satisfaction de mon père, et je le vois encore dans son bureau avec ses deux ordinateurs et son écran de projection reflétant les maquettes qu'il avait réalisées sur le mur. À plusieurs reprises, après l'école, je passais dans son bureau pour le voir et discuter avec lui, ne serait-ce qu'une demi-heure. Je connaissais tous les autres membres de son équipe. La plupart du temps, il embauchait des jeunes qui venaient d'obtenir leur diplôme. Il pouvait ainsi leur apprendre les rouages du métier. Je m'asseyais dans le fauteuil en face de son bureau et je le regardais faire des calculs, tourner des modèles ou griffonner quelque chose sur ses notes. J'étais toujours étonné par ce qu'il pouvait faire.

Un jour, alors que je ne le retrouvais pas dans son bureau parce qu'il avait dû s'occuper de lui-même d'une urgence, j'ai parlé à l'un de ses élèves. Il m'a dit que mon père était un de ses modèles. Il a immédiatement accepté le poste qu'il lui proposait, car il savait qu'il



apprendrait beaucoup de son expérience. Mais il m'a aussi dit qu'il envisageait de démissionner pour aller travailler dans une autre entreprise, car le rythme était infernal pour lui, il n'arrivait pas à suivre les projets et l'absence de limites. Il n'avait pas d'horaires fixes, c'était comme rentrer très tôt le matin et travailler jusqu'à très tard le soir. Il m'a dit qu'il ne voulait pas de cette vie parce qu'il était jeune et qu'il n'avait pas l'intention de se focaliser que sur le travail. Je l'ai beaucoup compris. S'investir dans son travail est louable, mais pas au point de s'empêcher de vivre.

### **3.3 TÉMOIGNAGE 3 : LE SENTIMENT D'ACCOMPLISSEMENT DE SOI**

Mon père était réputé dans le secteur de la construction, approuvé et reconnu par ses pairs. Les gens nous disaient que nous devions être fiers de lui parce que son travail était remarquable et qu'il avait bon cœur. Je pense qu'il était aussi très content de lui-même lorsque les gens admiraient son talent. Il arborait toujours une expression de satisfaction lorsque nous tombions sur un de ses ex-collaborateurs qui faisait son éloge. Ensuite, il nous disait combien il était fier de passer devant une maison qu'il avait construite lui-même, et combien cela lui donnait envie d'en construire davantage. Je crois que ce ressenti a également été l'un des facteurs prédisposant à sa dépendance. La reconnaissance qu'il recevait de ses collègues, mais aussi la fierté qu'il éprouvait face à ses réalisations, le poussaient à en faire toujours plus. Un jour, il nous a confié qu'à ses débuts dans le métier, ses collègues le trouvaient trop mou, pas assez rigoureux, pas assez rapide, mais qu'il avait appris à faire de ses faiblesses un atout. Le connaissant, je sais qu'il aime les défis et prouver aux autres qu'il peut toujours faire mieux, ce qui, sans doute, a créé un manque de confiance chez ses subordonnés. Il déléguait rarement des tâches, affirmant toujours qu'on était toujours mieux servi par soi-même. Je l'ai entendu dire plus d'une fois qu'il ne faut jamais faire confiance à quelqu'un d'autre si l'on veut que le travail soit bien fait.

Le sentiment d'accomplissement que lui procurait son travail alimentait sa passion pour ce dernier et augmentait lentement mais sûrement sa dépendance.

#### **3.4 TÉMOIGNAGE 4 : IMPACT DU WORKAHOLISME EN MILIEU DE TRAVAIL ET SUR L'ENTOURAGE PERSONNEL**

Plus d'une fois, j'ai vu mon père entrer dans une colère noire pour des broutilles. Il était devenu un homme nerveux, surtout lorsqu'il manquait de sommeil. Ses fréquentes insomnies affectaient son humeur, sa solitude aussi. Mon père était bien entouré, mais il était seul. Toutes ces longues journées au bureau ont fait de lui un homme seul. Il buvait beaucoup de café pour tenir le coup. Et les périodes où son entreprise traversait des crises financières n'arrangeaient pas son comportement. Ce n'était pas un chef typique, je peux le confirmer. Il criait sur ses employés et les forçait à le suivre. Les employés le craignaient plus qu'ils ne l'idolâtraient. Un instant, il était gentil et patient, l'instant d'après, il perdait son sang-froid et déversait sa colère sur ses collègues. Ces sautes d'humeur étaient insupportables. Nous nous sommes même retrouvés à prier pour qu'il dorme dans son bureau la nuit. Ses intempéries se reflétaient dans son humeur. Son travail occupait toute sa vie, mais dictait aussi sa conduite. Cela a influencé la façon dont nous l'avons vu grandir. Il y avait une certaine distance entre lui et nous, et les soirs où il était à la maison, nous surveillions son humeur pour savoir si nous pouvions être nous-mêmes ou si nous devions nous faire tout petits pour ne pas être repoussés.

A un moment donné, plusieurs de ses élèves ont démissionné en même temps, dont certains qui prétendaient changer d'orientation, aller travailler dans un autre domaine, d'autres qui parlaient de voyager ou de déménager, mais d'autres aussi ont choisi de lui dire la vérité. En l'aidant dans ses démarches administratives alors que je faisais mon stage dans son bureau, je suis tombée sur des lettres de démission d'employés. L'une d'elle attira particulièrement mon attention. Je le connaissais bien et surtout, c'était le fils d'un ami de mon père. Dans la lettre, il commençait par lui parler de son amour pour la construction, qu'il était en partie à l'origine de son désir de devenir architecte, qu'il avait beaucoup appris à ses côtés mais qu'il sentait qu'il était temps de tourner la page et d'arrêter d'essayer de lui trouver des excuses. Il a dit que mon père était un homme bon, mais qu'il était accaparé par son travail et qu'il ne se

rendait pas compte qu'il le tuait lentement. Il a terminé sa lettre en disant que ce n'était pas la vie qu'il voulait pour lui et sa famille, et que cet environnement toxique finirait par avoir raison de lui. Dans ma tête, je me suis dit que c'était le genre d'honnêteté dont mon père avait besoin. J'ai gardé la lettre avec moi et je l'ai montrée à ma mère et à ma sœur aînée. Elles étaient toutes stupéfaites et nous nous sommes dit qu'il avait dit tout haut ce que nous pensions tous. Son travail a eu un impact énorme sur lui, mais aussi sur nous. Son obsession l'a privé de nous et nous a éloignés l'un de l'autre. Plus personne dans la famille ne prenait la peine de l'inviter à des mariages ou à des cérémonies, car on savait déjà qu'il ne viendrait pas.

Aujourd'hui, il se rend compte du nombre de choses qu'il a manquées, du nombre de personnes qu'il n'a pas pu soutenir et celles qu'il a laissées tomber, en particulier nous, ses enfants. C'est un sentiment très amer de savoir que vous avez la soixantaine, que le temps a filé et qu'il est peut-être trop tard pour tout réparer, surtout quand vous êtes fatigué et que votre corps ne suit plus. Il a toujours senti que quelque chose n'allait pas dans sa santé, mais n'en a jamais tenu compte jusqu'à ce que cela empire et le rattrape. L'année dernière, il a été victime d'une attaque cérébrale dans son bureau et a passé des mois au lit, incapable de parler correctement. Heureusement, il a été transporté à temps à l'hôpital, sinon cela aurait pu être pire. Sa dépendance a contribué à la détérioration de sa santé.

### **3.5 TÉMOIGNAGE 5 : STRATÉGIES DE PRISE EN CHARGE**

Son état de santé lui fit réaliser à quel point il fut obsédé par son travail, au point de reléguer toutes les autres sphères de sa vie au second plan. Il regrette amèrement les choix qu'il a faits. Bien qu'il soit malade, le travail lui manque beaucoup, et les médecins lui ont conseillé de ne pas faire trop d'efforts, mais nous savons que l'empêcher de travailler n'est pas la bonne solution pour le moment, alors nous l'avons laissé reprendre doucement, en travaillant quelques heures par jour, et le thérapeute de l'hôpital l'a fait changer d'horaire. Il apprend maintenant à faire confiance à ses collègues et à faire autre chose quand le besoin

de travailler le titille. La dernière fois que nous nous sommes parlé au téléphone, il nous a révélé que pour passer le temps et contrôler sa dépendance, il s'était remis à écrire.

C'était une passion chez lui qu'il avait mis de côté à cause du travail mais il dit qu'actuellement ça l'aide à tenir le coup et ne pas flancher. Ma mère limite son temps d'écran à la maison, on essaye d'être là le plus possible pour lui et de l'empêcher d'être seul toute une journée. On peut dire que ça fonctionne pour l'instant.

### **3.6 TÉMOIGNAGE 6 : MON AMI SÉNÉGALAIS**

Lorsque j'étais assistante de direction dans une société de gestion et de communication à Dakar, j'ai fait la connaissance d'un homme gentil et courageux. Quand je commençais mon service, je ne connaissais encore personne dans l'entreprise, j'étais la petite nouvelle qui ne connaissait rien au travail et à qui on ne demandait pas grand-chose. C'était ma première expérience en tant qu'assistante. Mon patron était un homme qui aimait le pouvoir qu'il avait et qui vivait à cent à l'heure. Je dois admettre qu'il m'était difficile de le suivre. Dès le premier jour, j'ai constaté qu'il n'avait pas de temps mort. En revanche, l'heure d'arrivée était bien définie et tout le monde devait être présent dans la salle de réunion à 8h30 car, oui, nous commençons chaque jour par une réunion pour préparer la feuille de route de la journée. Comme il s'agit d'une société d'événementiel, les agents n'étaient jamais dans leur bureau, ils étaient toujours sur le terrain pour monter des stands de vente ou décorer des salles de cérémonie. C'était un travail difficile, mais bien rémunéré.

Mon ami en question et moi, sommes devenus proches au cours de ma première semaine de travail. Un jour, il m'avait trouvé en train de faire du café dans la cuisine et m'avait dit en plaisantant que je lui volais son essence. Je lui ai répondu que je ne comprenais pas et il m'a alors dit qu'il parlait du café, que c'était son carburant pour passer la journée. Je lui ai fait remarquer qu'il était toujours le premier arrivé et le dernier parti, et qu'il était donc normal qu'il ait besoin de café. C'est ainsi que nous avons commencé à faire nos pauses et à prendre notre café du matin ensemble. C'était un homme jovial, souriant et plein d'énergie. Mais il

était aussi tout le temps fatigué, donnant l'impression de ne pas dormir assez. Je lui disais en plaisantant qu'il s'évanouirait en plein service un jour. Lorsque nous sommes devenus plus amis, il m'a confié qu'il était conscient d'être un bourreau de travail, mais qu'il ne pouvait rien y faire.

Il était complètement accro à ce travail et était conscient qu'il lui donnait trop de place dans sa vie. Un jour, alors que nous étions à la cafétéria, j'ai remarqué qu'il semblait distrait. Je lui ai demandé ce qui n'allait pas et il a commencé à parler de sa femme et de ses enfants. Il avait trois enfants et les voyait rarement, même s'ils vivaient tous ensemble. Lorsqu'il se réveillait, ils étaient déjà à l'école, et lorsqu'il rentrait le soir, ils étaient déjà au lit. Je lui ai demandé pourquoi il s'infligeait cela, et il m'a répondu qu'il était au chômage depuis longtemps, même s'il avait ses diplômes. Alors, quand il a été recruté dans l'entreprise, il était jeune et énergique. Il effectuait le travail mieux que quiconque et ne rechignait jamais. Il disait oui à tout ce que disait notre directeur, à tel point que notre directeur en a fait son numéro 2 et s'est appuyé sur lui en permanence. Il l'appelait pour tout et n'importe quoi, qu'il soit en congé ou non, et il ne bronchait pas. La principale cause de son addiction au travail était son besoin constant de validation et de réussite professionnelle. Il essayait constamment de prouver sa valeur, à lui-même et aux autres. Son estime de soi était directement liée à ses performances au travail, et chaque promotion ou projet réussi lui procurait un sentiment de satisfaction fort mais éphémère, le poussant à en faire toujours plus. Les conséquences de cette obsession du travail ont été dévastatrices. Il parlait de sa déchéance avec une pointe d'amertume : tout d'abord, sa relation avec sa femme a commencé à se détériorer. Ses absences fréquentes et son manque de disponibilité émotionnelle ont créé des tensions. Ses enfants, qui avaient besoin de son soutien et de sa présence, ont également souffert. Il manquait les événements scolaires et les activités sportives, et passait très peu de temps avec eux. Le travail étant sa priorité absolue, au détriment de sa famille.

Sur le plan de la santé, les effets de son addiction au travail étaient tout aussi inquiétants. Le stress chronique, les longues heures passées devant l'ordinateur et le manque d'exercices physiques faisaient des ravages. Il me raconte qu'il a commencé à souffrir de douleurs au dos, de maux de tête fréquents et qu'il avait pris du poids. Au fil du temps, il a

également perdu les amis et les passe-temps qui étaient autrefois essentiels à sa vie. Les invitations devinrent de plus en plus rares, car les gens savaient qu'il ne se joindrait pas à eux à cause de son travail. Mais le plus douloureux, c'est qu'il a négligé ses passions et les activités comme jouer au football avec ses enfants, qui étaient autrefois une source d'équilibre dans sa vie. Par ses yeux et sa voix pleine d'émotion, j'avais compris combien il souffrait. Il me confia que cela pouvait se passer autrement s'il avait eu un patron qui se souciait de ses employés mais apparemment ce dernier ne s'intéressait qu'à ses bénéficiaires. À la fin il me conseilla de ne pas faire les mêmes erreurs, de ne pas laisser le travail diriger ma vie. C'est à partir de ce moment que j'ai commencé à l'aider à prendre sa vie en main. Quand j'eus un autre travail, mais nous sommes restés en contact. Il est parti peu de temps après moi pour créer son propre business. Il dit que son nouveau travail l'aide à concilier sa vie personnelle et professionnelle et que plus jamais il ne va travailler pour quelqu'un d'autre.

### **3.7 TÉMOIGNAGE 7 : UNE AMIE DE 38 ANS ET MÈRE D'UNE PETITE FILLE**

J'ai rencontré cette amie sur mon lieu de travail lorsque j'ai déménagé au Québec. Elle est québécoise, en couple et mère de famille. Elle portait un chandail sur lequel on pouvait lire "conciliation travail et vie personnelle, j'en fais mon affaire". Je lui ai demandé ce que cela signifiait pour elle, et elle m'a expliqué qu'elle s'était un jour retrouvée au fond du gouffre à cause du travail, et que maintenant, avec une poignée d'employés, ils avaient créé un comité pour veiller au bien-être des travailleurs. Je lui ai parlé de mes études et du sujet de mon mémoire, et c'est là qu'elle a commencé à me parler de l'addiction qu'elle avait développée à une époque. Son parcours professionnel l'a emmené à devenir infirmière, une vocation qu'elle embrassa avec passion et dévouement. Avec plus de 15 ans d'expérience dans ce domaine, elle s'est rendu compte au fil des ans que son travail avait pris une place disproportionnée dans sa vie. Au départ, c'était sa passion pour la médecine et le bien-être des patients qui l'avaient poussé à se donner à fond. Elle me dit qu'elle était prête à tout pour aider ses patients, à travailler de longtemps sans compter les heures supplémentaires. J'avais vu dans ses yeux la sincérité de ses paroles. Elle ressentait le besoin d'être là pour les gens qui souffrent, qui

luttent pour leur vie. Son rôle d'infirmière l'avait souvent confrontée à des situations difficiles, mais elle croyait pouvoir les surmonter. Elle me raconta comment elle de plongea dans le travail, la formation, et dans le cercle des heures supplémentaires à n'en plus finir.

Cependant, au fil des années, elle se rendit compte que sa vie se résumait essentiellement à son travail. Son temps libre se limitait aux rares moments qu'elle pouvait passer avec sa famille. Son compagnon, qui s'était montré compréhensif au début, commençait à sentir la distance qui les séparait. Sa petite fille grandissait rapidement et elle manquait tant de moments précieux de sa vie. Les premiers pas, les premiers mots, tout semblait lui échapper pendant qu'elle était coincée à l'hôpital. Au fil du temps, sa santé physique et mentale se détériora. Les nuits blanches, le stress permanent et le poids des responsabilités l'épuisaient. Mon amie avait négligé son propre bien-être pour s'occuper des autres. Les moments de détente et de loisirs étaient devenus rares, et elle ne se souvenait même plus de ce que c'était que de prendre soin de soi. Un soir, alors qu'elle s'apprête à quitter l'hôpital après une longue journée de travail, sa fille l'appelle en larmes. Elle avait passé une mauvaise journée à l'école et voulait que sa mère soit là pour la réconforter. Mais elle était à des kilomètres de là, complètement impuissante. C'est à ce moment précis qu'elle réalisa l'ampleur de ce qu'elle avait sacrifié au nom de sa carrière.

Depuis cet incident, elle prit du recul. Prendre conscience que sa passion pour son travail s'était lentement transformée en une véritable addiction l'avait énormément tourmentée. Elle avait négligé sa famille, ses amis et surtout elle-même. Je lui ai demandé comment elle avait surmonté cela et elle me révéla avoir entamé un processus pour rétablir l'équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle. Elle commença par prendre du temps pour sa famille, par créer de précieux souvenirs avec sa fille et renforcer les liens avec son partenaire. Ensemble, ils ont entamé une série de discussions ouvertes et honnêtes pour comprendre les frustrations et les besoins de chacun. La communication fut cruciale pour surmonter les obstacles qui s'étaient dressés entre eux. Elle a également consulté régulièrement un psychologue pour l'aider à gérer le stress et à développer des mécanismes d'adaptation plus sains. Elle a également appris à dire "non" au travail lorsqu'il devenait excessif et à consacrer du temps à ses passions, telles que la randonnée en montagne, la

lecture et la peinture. Tout cela lui permit de garder la tête hors de l'eau et, depuis, elle met en place des stratégies pour aider d'autres personnes dans la même situation.

### **3.8 TÉMOIGNAGE 8 : UNE AMIE QUÉBÉCOISE QUI S'EST INSTALLÉE À LONDRES POUR SON TRAVAIL**

Ma mère est enseignante. Dans son école, on jumelle le Sénégal avec le Canada. Ce programme nous avait permis d'accueillir une jeune lycéenne. Elle était québécoise et avait mon âge. Nous nous sommes très vite entendues, même si c'était la première fois qu'elle venait au Sénégal et qu'elle n'était pas habituée à notre mode de vie, elle s'est très bien intégrée. Les quatre mois qu'elle avait passé avec nous ont été inoubliable et pleins de surprises. Nous sommes restées en contact et plus tard elle m'a aidé dans mes démarches pour étudier au Canada. Je connais sa famille, je leur rends visite de temps en temps pour dîner, mais elle a déménagé à Londres il y a quelques années, avant que je ne vienne au Canada pour poursuivre sa carrière dans le marketing. Au début, c'était une aventure passionnante, l'occasion de vivre dans une ville dynamique et de travailler dans un secteur qui l'avait toujours passionnée. Lors de notre appel vidéo, elle était étonnée par la ville et par toutes les responsabilités qu'elle avait au travail. Cependant, ce qu'elle n'aurait jamais pu prévoir, c'est la rapidité avec laquelle sa vie basculerait dans l'obsession du travail, la compétition féroce et le stress permanent. Les premiers mois avaient été stimulants. Londres était magnifique, et son travail dans une célèbre agence de marketing correspondait à tous ses rêves. Mais peu à peu, mon amie s'est laissé absorber par l'agitation de la métropole, où il semblait que tout le monde manquait de temps. Les longues heures de travail devinrent la norme, les week-ends furent sacrifiés et le sommeil devint un luxe pour elle. La concurrence dans le monde du marketing londonien était impitoyable. Tout le monde souhaitait être le meilleur, ce qui accentuait la pression sur elle. Elle consacrait généralement son temps libre à se tenir au courant des dernières tendances et à élaborer des stratégies pour acquérir un avantage concurrentiel. Elle ne se rendait même pas compte qu'elle était devenue un bourreau de



travail, totalement dépendante de son travail pour se sentir accomplie. D'après ce qu'elle m'avait expliqué, j'ai attribué les causes de sa boulimie de travail aux facteurs suivants :

- La culture d'entreprise : L'agence de marketing où elle travaillait avait une culture d'entreprise basée sur le culte du travail. Les employés étaient heureux de travailler de longues heures, et il était implicite que ceux qui ne le faisaient pas n'étaient pas assez dévoués à leur travail.
- La pression de la performance : La concurrence dans le secteur du marketing à Londres était intense. Les employés étaient soumis à une pression constante pour donner le meilleur d'eux-mêmes, surpasser leurs collègues et fournir des résultats exceptionnels aux clients. Cette pression constante poussait mon amie à toujours en faire plus.
- Absence de limites : Il y avait peu de supervision ou de politiques de gestion du temps. Les superviseurs ne fixaient pas de limites claires aux heures supplémentaires, ce qui encourageait les employés à travailler tard le soir et les week-ends pour répondre aux exigences du travail.
- Récompenses basées sur les performances : Les primes et les récompenses étaient basées sur les performances à court terme, ce qui encourageait les employés à sacrifier leur temps libre pour atteindre des objectifs immédiats. Cela incitait à travailler dur, même au détriment de la santé et de l'équilibre du personnel.
- Absence de soutien à la gestion du stress : L'entreprise n'offre que peu ou pas de ressources pour aider les employés à gérer le stress et à maintenir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Il n'existait pas de programmes de bien-être, de formation à la gestion du stress, de services de conseil en santé mentale ou de mesures de prévention de l'épuisement professionnel. Les employés se retrouvaient donc seuls face à leurs propres difficultés.
- Une communication constante : L'utilisation intensive des technologies de communication était la norme. Les employés étaient constamment connectés par le

biais de courriels, de messages instantanés et de réseaux sociaux professionnels, ce qui signifiait qu'il n'y avait pratiquement aucune échappatoire au travail, même en dehors des heures de bureau. Les technologies numériques et les appareils connectés permettaient aux employés d'être constamment joignables, ce qui signifiait que le travail envahissait fréquemment leur vie privée.

- La norme culturelle de Londres : Londres est une ville réputée pour son mode de vie rapide, où le travail occupe souvent le devant de la scène. Il est facile de se laisser emporter par cette culture, où la réussite se mesure souvent à l'aune de la carrière professionnelle et de la productivité.

Elle m'avait expliqué en détail l'influence de la culture organisationnelle sur sa dépendance. Ensemble, ces facteurs avaient créé un environnement de travail toxique où elle se sentait constamment obligée de travailler plus dur, de faire des sacrifices personnels et de repousser ses limites pour être acceptée et réussir dans l'entreprise. Cette pression constante et le manque de soutien l'ont finalement conduite à l'épuisement professionnel, l'obligeant à réévaluer ses priorités et à rechercher un meilleur équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle. Puis, un jour, elle s'effondra, littéralement. Lorsque j'eus sa famille au téléphone, sa mère m'annonça qu'elle ne se sentait pas bien, alors je l'ai appelée. Elle m'expliqua qu'un jour, au bureau, elle avait ressenti une douleur dans la poitrine, une boule dans l'estomac et des larmes incontrôlables. Elle venait de faire un burn-out. Sa santé physique et mentale avait atteint un point de non-retour. Il était temps de prendre du recul et de réaliser que la santé et le bien-être étaient bien plus importants que n'importe quelle promotion ou réussite professionnelle. Elle a donc pris un congé de maladie, consulté un thérapeute et commencé à apprendre à se détacher du travail. Sa famille au Québec fut d'un énorme malgré la distance, lui rappelant ses racines et la nécessité de trouver un équilibre dans sa vie.

### 3.9 TÉMOIGNAGE 9 : MON VOISIN QUE JE CONSIDÈRE COMME UN ONCLE

Tout d'abord, faut savoir qu'oncle Sam comme j'ai l'habitude de l'appeler est le directeur d'une des firmes de production et de fourniture d'énergies situé dans la ville de Dakar. Je me souviens qu'après l'école je partais souvent chez eux pour discuter avec sa fille. Sa femme préparait de délicieux beignets aux sucres qu'on prenait à l'heure du goûter avec du thé. Les rares fois où on pouvait prendre le gouter avec Oncle Sam ne durait jamais, soit il était interrompu par son téléphone, soit un de ses employés sonnait à la porte le poussant à s'enfermer dans son bureau avec lui. J'avais appris par le biais de ma mère qu'il avait divorcé avec sa femme et ne vivait donc plus avec eux. En ce temps-là j'étais déjà ici au Canada mais je savais d'emblée que la cause de leur séparation était due à son travail. Après l'avoir contacté pour mon mémoire il m'expliqua qu'il était passionné par sa carrière et qu'il s'y était donné corps et âme pour gravir les échelons. Cela signifiait passer de longues heures au bureau, répondre à des appels professionnels à toute heure, et sacrifier de précieux moments en famille. Sa quête incessante de promotions et de succès professionnel avait fini par le transformer en bourreau de travail. Au début, il croyait que c'était la meilleure chose à faire pour sa famille. Il voulait leur offrir une vie meilleure, avec plus de confort et d'opportunités. Mais peu à peu, il commença à s'éloigner d'eux, devenant de plus en plus distant. Les conversations et les moments de partage en famille se sont firent rares, sans qu'il ne remarque à quel point sa femme et ses enfants en pâtissaient. Le point de non-retour est survenu lorsque sa femme demanda le divorce. Elle ne pouvait plus supporter de se sentir reléguée au second plan, de voir leur mariage devenir toxique à cause de l'obsession de mon oncle pour son travail. Leurs cinq enfants ont été bouleversés par la nouvelle, il me confia que c'est à ce moment-là qu'il s'était rendu compte à quel point il avait manqué à ses devoirs de père, de mari et de chef de famille.

Par l'intonation de sa voix, je sus que la séparation fut difficile pour eux, et continuait toujours de l'être. Il me dit avec une voix triste « *ma fille sache que le véritable succès dans la vie ne se mesure pas uniquement par la réussite professionnelle, mais aussi par la qualité des relations familiales et le temps passé avec les êtres chers, Mon obsession pour le travail*

*m'a coûté le bonheur conjugal et une relation plus étroite avec mes enfants, veille à ne pas faire les mêmes erreurs » me dit-il.*

Au cours de notre conversation, je sentis ses profonds regrets qui le rongeaient et l'empêchaient d'avancer et de tourner la page. Il avait le sentiment d'avoir négligé ses responsabilités et ne se pardonnait pas d'avoir pensé que l'argent seul suffirait, et que sa famille vivrait bien son absence. Hélas ce n'était pas le cas.

## **CHAPITRE 4**

### **ANALYSES ET DISCUSSIONS**

#### **4.1 ANALYSES DES TÉMOIGNAGES**

À travers les témoignages, j'ai cherché à saisir les impacts du workaholisme sur ceux qui l'ont éprouvé et les dommages qu'il a engendrés dans leur vie. Cette analyse vise à mieux appréhender le problème et à identifier les facteurs d'influence en se fondant sur leurs expériences. Ensuite, en utilisant une approche d'analyse thématique, j'ai examiné la complexité du phénomène en mettant l'accent sur la compréhension, les conséquences et les solutions possibles.

##### **4.1.1 Présentation des principales caractéristiques de l'addiction au travail**

Le travail du père de la narratrice était devenu une obsession pour lui, dans les témoignages de la narratrice, on peut comprendre que son père était vraiment un bourreau du travail. Il n'avait pas de limite et négligeait toutes les autres sphères de sa vie. Il était complètement épris et malgré le sentiment d'addiction et les méfaits qu'ils avaient sur lui, il a continué à développer ce comportement. Cela rejoint la définition de Goodman (1990), il soutient que les comportements du workaholique se caractérisent par son incapacité répétée à contrôler ses actions et qui persiste malgré son impact néfaste.

Dans les définitions du workaholisme, les mots clés qui reviennent souvent sont : plaisir, besoin, complaisance. Psychologiquement, le père de la narratrice était arrivé à ce stade où l'addiction avait pris le dessus sur sa vie.

*« Le travail s'est avéré être une activité qui occupait la totalité du temps de mon père. Il n'avait même plus la notion du temps, à tel point qu'il n'avait plus de limites : Le travail, le travail et encore le travail, telle était sa devise » (Témoignage 2).*

Cet extrait démontre de son engagement excessif, les personnes atteintes d'addiction au travail ont tendance à consacrer une quantité disproportionnée de temps et d'énergie à leur travail. Elles travaillent souvent de longues heures, même en dehors des horaires de travail normaux. Ce sont des comportements qui sont unanimes, tous les workaholiques ont ce même détail en commun.

Dans le témoignage 6, l'ami de la narratrice rentrait travailler tous les jours avant les autres et quittait le dernier. Cette personne était consciente de son addiction : « il m'a confié qu'il savait qu'il était un bourreau du travail mais qu'il n'y pouvait rien. Il était complètement accro à ce travail et était conscient qu'il prenait trop d'espace dans sa vie » (témoignage 6). Le travail devient la priorité numéro un dans la vie de la personne, reléguant souvent d'autres aspects importants de la vie tels que la famille, les loisirs et la santé à un second plan. « Les moments de détente et de loisirs étaient devenus rares, et elle ne se rappelait même plus ce que c'était que de prendre soin de soi » (témoignage 8). Les personnes observées ont toutes exprimées le besoin de travailler plus que de raison. Toutes ont essayé de combler ce besoin en s'encombrant de travail et négligeant les autres aspects de leur vie. Truchot (2019), dans sa définition du workaholisme estimait que les sentiments du workaholique face au travail sont compulsif, ce besoin de travailler est incontrôlable et l'incapacité de se détacher de cette activité reflète la dimension psychologique. Par conséquent, les personnes observées dans cette étude ont clairement indiqué que le besoin d'être occupé est un facteur important caractérisant la dépendance au travail. Elles essaient de trouver des activités qui répondent à ce besoin, notamment le boulot considéré comme l'une des activités les plus importantes.

Les données recueillies m'ont permis de mettre en évidence les caractéristiques clés de cette condition, en soulignant les aspects psychologiques et comportementaux observés chez les bourreaux de travail. Ce thème rappelle le concept d'aliénation par le travail introduit par Karl Marx (1844), qui a examiné comment le travail peut devenir une obsession aliénante :

- L'obsession du travail chez les personnes observées :
- La priorité excessive qu'ils ont accordée au travail.
- Longues heures de travail : les témoins ont tous également dépassé les heures permises en travaillant même pendant les week-ends et les jours fériés.
- Négligence de la santé : les workaholics ont souvent tendance à négliger leur propre santé physique et mentale en raison de leur obsession pour le travail. Ils peuvent ignorer les signes de stress, de fatigue ou de burn-out.
- Difficulté à déléguer : Les personnes atteintes d'addiction au travail ont du mal à déléguer des responsabilités à d'autres, car elles veulent tout faire elles-mêmes.

L'obsession évidente du travail chez les individus observés révèle une aliénation profonde de leur propre vie et de leur bien-être. Selon Marx, dans une société capitaliste, les travailleurs peuvent être aliénés de multiples façons, notamment par rapport à la valeur de leur propre travail, à la productivité et même à leur propre nature humaine. L'importance excessive accordée au travail souligne cette aliénation en montrant comment les individus peuvent être détachés de leur propre vie en se consacrant excessivement à leur travail. Les longues heures de travail, y compris les week-ends et les jours fériés, sont la preuve d'une aliénation temporelle, où les loisirs et le temps de repos sont sacrifiés au profit du travail. Le fait de négliger la santé physique et mentale souligne leur aliénation personnelle. Ignorer les signes de stress, de fatigue ou d'épuisement dénote un manque d'intérêt pour leur bien-être individuel, soulignant une déconnexion avec leur propre corps et leur propre esprit.

En outre, la difficulté à déléguer des responsabilités révèle une aliénation sociale dans le contexte du travail. Les personnes obsédées par le travail éprouvent des difficultés à confier des tâches à d'autres, ce qui traduit un isolement dans leur besoin de contrôler tous les aspects de leur travail. Cette difficulté à déléguer peut également être interprétée comme une manifestation de l'aliénation de la communauté et de la collaboration au sein de l'environnement de travail. Ainsi, à travers ces comportements liés au travail, nous pouvons

discerner un portrait frappant de l'aliénation telle que conceptualisée par Karl Marx, où les individus semblent aliénés de leur propre vie, de leur bien-être et même de leurs relations sociales dans le contexte du travail aliénant de la société capitaliste.

#### **4.1.2 Identification des facteurs déclencheurs et des motifs sous-jacents qui contribuent à l'addiction au travail**

Selon le modèle psycho-dynamique, l'addiction au travail est une tentative de combler des manques affectifs ou des conflits internes en se focalisant sur le travail. Les individus peuvent avoir une personnalité perfectionniste et peuvent utiliser le travail comme une façon de satisfaire leur besoin de contrôle et de reconnaissance. Robinson (1998) pense que le workaholisme peut être compris à travers le prisme de la psycho-dynamique, en se concentrant sur des aspects tels que l'estime de soi, la répression des émotions et les mécanismes de défense. Il suggère que les bourreaux de travail utilisent souvent le travail comme un moyen d'éviter des sentiments d'insuffisance ou de dévalorisation personnelle. Le travail excessif devient une stratégie pour maintenir leur estime de soi, en obtenant une validation externe par le succès professionnel. Le père de la narratrice a débuté sa carrière en suivant le modèle de son père, il a voulu le rendre fier en lui montrant qu'il est capable de s'occuper de sa famille. De plus, cette partie « La reconnaissance qu'il avait de ses collaborateurs mais aussi la fierté qu'il ressentait devant ses réalisations le poussait à en faire toujours plus. Un jour, il nous a dit qu'à ces débuts dans le métier, ses collègues le trouvait trop mou, pas assez rigoureux, pas assez rapide, mais il a appris à faire de ses faiblesses un atout » (Témoignage 3), montre à quel point la quête de reconnaissance faisait partie des facteurs d'influences de son addiction.

L'addiction au travail peut se développer en réponse à des récompenses ou des renforcements positifs au travail, tels que la reconnaissance de la part des collègues ou de la hiérarchie, ou l'obtention de promotions et de salaires élevés. C'est-ce qu'on appelle le



modèle comportemental (Seybold et Salomone, 1994). Dans le témoignage 6, le témoin est poussé par la volonté d'être reconnu et estimé par son patron.

*« La principale cause de sa dépendance au travail était le besoin constant de validation et de succès professionnel. Il cherchait sans cesse à prouver sa valeur, à lui-même et aux autres. Son estime de soi était directement lié à sa performance au travail, et chaque promotion ou projet réussi lui procurait une satisfaction fort mais éphémère, le poussant à en faire toujours plus » (témoignage 6).*

*« Sa quête incessante de promotions et de succès professionnel avait fini par le transformer en bourreau de travail » (témoignage 9).*

Les individus peuvent également être influencés par des facteurs environnementaux tels que la pression du groupe, les attentes de l'employeur ou la culture organisationnelle (Scheen, 2013) : « Au départ, c'était sa passion pour la médecine et le bien-être des patients l'avaient poussé à donner le meilleur d'elle-même. Elle me dit qu'elle était prête à tout pour aider ses patients, à travailler de longtemps, sans compter les heures supplémentaires » (témoignage 8).

Le Modèle socio-économique suggère que l'addiction au travail peut être encouragée par des facteurs socio-économiques tels que la mondialisation, la concurrence accrue, les horaires de travail prolongés et les changements dans les normes sociales (Laurin-Lamothe, 2013). Les individus peuvent être contraints de travailler plus pour répondre aux exigences du marché, ce qui peut entraîner une pression accrue pour rester efficace dans le travail. En effet, dans de nombreuses sociétés, il existe des pressions économiques qui incitent les individus à travailler davantage pour maintenir leur niveau de vie ou atteindre un certain statut financier. Les coûts de la vie élevée, les dettes, la concurrence sur le marché du travail et la recherche de la sécurité financière peuvent pousser les gens à travailler de manière excessive pour gagner plus d'argent. De plus, Les technologies avancées, telles que les Smartphones et les ordinateurs portables, ont rendu le travail plus accessible et intrusif que jamais. Cela signifie que les gens peuvent être constamment connectés à leur travail, ce qui

peut favoriser un comportement de workaholisme, car il devient plus difficile de s'en départir et de délimiter les frontières entre le travail et la vie personnelle, cet extrait en est une illustration : « *La concurrence dans le monde du marketing à Londres est impitoyable. Tout le monde souhaitait être le meilleur, ce qui accentua la pression sur elle. Elle consacrait généralement son temps libre à se tenir au courant des dernières tendances et à élaborer des stratégies pour gagner un avantage concurrentiel* » (témoignage 9).

Les cultures organisationnelles dans certaines entreprises peuvent encourager le workaholisme en récompensant ou en valorisant ceux qui travaillent de longues heures. Les employés peuvent se sentir obligés de rester au travail tard ou de travailler les week-ends pour obtenir des promotions ou éviter les répercussions négatives sur leur carrière.

#### **4.1.3 Divergence et convergence des études sur l'addiction au travail**

Les études sur l'addiction au travail, également appelée workaholisme ou travail excessif, ont suscité un intérêt croissant parmi les chercheurs et les psychologues. L'analyse de ces travaux révèle des convergences et des divergences significatives, reflétant la variété des modèles théoriques et des méthodologies employés dans ce domaine de recherche. En premier lieu, la plupart des théories sur l'addiction au travail s'inscrivent dans le paradigme du behaviorisme. Elles mettent l'accent sur la responsabilité individuelle, considérant le workaholisme comme un choix volontaire de l'individu. Cependant, une observation plus approfondie suggère que d'autres influences extérieures peuvent également contribuer à ce phénomène. L'absence d'unanimité dans les définitions du workaholisme souligne la complexité de ce concept et suggère la nécessité de prendre en compte des facteurs contextuels. Plusieurs modèles tentent d'expliquer le comportement des travailleurs workaholiques. Cependant, nous pensons qu'il faudrait contextualiser. Il est aussi à noter qu'il y a peu d'écritures récentes sur le sujet, donc cela veut dire que d'autres théories comme la culture organisationnelle, source du workaholisme, peuvent être prise en compte. La reconnaissance de l'influence potentielle d'autres facteurs extérieurs dans l'émergence du

workaholisme, tels que la culture organisationnelle, rejoint la vision marxiste selon laquelle les conditions de travail et la structure économique peuvent exercer une pression sur les individus pour les pousser à des comportements excessifs. Marx aurait souligné que la nature aliénante du travail dans une société capitaliste peut conduire à une forme d'addiction, où les individus cherchent à compenser le manque de contrôle sur leur vie en s'investissant excessivement dans leur travail. C'est le cas dans mon témoignage 8, la pression, les attentes des employeurs, sans compter la concurrence rude dans le milieu de travail ont fini par avoir le dessus sur sa vie : « Elle consacrait généralement son temps libre à se tenir au courant des dernières tendances et à élaborer des stratégies pour acquérir un avantage concurrentiel. Elle ne se rendait même pas compte qu'elle était devenue un bourreau de travail, totalement dépendante de son travail pour se sentir accomplie » (témoignage 8). Cela conforte l'idée de l'aliénation fait par la société capitaliste.

Les théories sur l'addiction au travail ont plusieurs éléments en commun, bien qu'elles puissent présenter des nuances et des variations en fonction des chercheurs et des approches théoriques. Voici quelques éléments qui sont généralement commune entre ces théories : le comportement excessif, le perte de contrôle, tendance à la négligence des autres domaines de la vie, conflits entre vie privée et professionnelle, cause sous-jacente : les théories sur l'addiction au travail diffèrent parfois dans leurs explications des causes sous-jacentes de ce comportement, mais elles s'accordent généralement sur le fait que des facteurs individuels interviennent dans le développement du comportement. Mais également, les impacts sur la santé, sur l'environnement de travail, sont unanimes.

En conclusion, en confrontant les théories sur l'addiction au travail avec des perspectives comme celle de Karl Marx (1844), il devient possible d'approfondir la compréhension du phénomène en considérant les influences structurelles et systémiques qui façonnent les comportements individuels. Cette confrontation élargit la discussion et souligne l'importance de prendre en compte les dynamiques économiques et sociales dans la compréhension et l'approche de l'addiction au travail.

## 4.2 EXAMEN DES CONSÉQUENCES DU WORKAHOLISME

### 4.2.1 Conséquences personnelles

Il existe une relation assez forte entre l'addiction au travail et le stress, avec toutes les conséquences que cela peut avoir pour l'individu concerné (Scheen, 2013). En suivant la définition de l'addiction comportementale de Varescon (2009), si l'addiction au travail est vécue comme une dépendance par les individus, « ces individus ont plus de risque d'avoir un problème de santé mentale, notamment l'anxiété, la dépression ou un trouble alimentaire » (ACSM Ontario, 2018). De plus, l'addiction au travail a été validée comme un phénomène associé aux troubles de santé mentale. Selon les recherches, les employés présentant des niveaux plus élevés d'addiction au travail avaient une moins bonne santé générale, plus de symptômes somatiques, des niveaux plus élevés d'anxiété, d'insomnie, de dysfonctionnement social et de dépression (Bartczak et Bulik, 2012).

*« J'ai vu mon père entrer dans une colère noire pour des broutilles plus d'une fois. Il était devenu un homme nerveux, surtout quand il manquait de sommeil. Ses fréquentes insomnies affectaient son humeur » (témoignage 4).*

Nous avons vu à quel point le workaholisme a eu un impact sur nos témoins, le père de la narratrice a fait un malaise dans son bureau qui lui a laissé des séquelles. Ensuite son amie dans le témoignage 8 a fait un burn-out : *« Cette pression constante et l'absence de soutien ont finalement conduit à son burn-out, la forçant à réévaluer ses priorités et à rechercher un meilleur équilibre entre sa vie professionnelle et personnelle » (témoignage 9).*

De manière unanime, les conséquences qui ressortent le plus des recherches menées sur le sujet sont : l'isolement, le repli sur soi, des troubles somatiques, des douleurs musculaires et intestinales, des épisodes d'anxiété ou de dépression, des troubles de l'humeur, des phobies, TOC (troubles obsessionnels compulsifs), des idées suicidaires, tentatives de suicide, de la toxicomanie.

#### **4.2.2 Conséquences familiales**

Le fait de travailler excessivement peut mener à une diminution de l'intérêt pour la vie familiale, selon Scheen (2013). Les personnes dépendantes ont également tendance à imposer leurs normes perfectionnistes à leur entourage, ce qui peut engendrer de l'anxiété, de la détresse et de la résistance. C'est pourquoi la dépendance au travail peut causer des conflits conjugaux et perturber le fonctionnement familial (Scheen, 2013). La relation entre le travail et la vie personnelle a également été identifiée comme une source de conflit pour les travailleurs qui ont des problèmes de toxicomanie (Bonebright et Ankemann, 2000). Le temps passé au travail peut créer une distance entre les conjoints, conduisant souvent au divorce et à la rupture de la famille : « Le point de non-retour est survenu lorsque sa femme demanda le divorce. Elle ne pouvait plus supporter de se sentir reléguée au second plan, de voir leur mariage devenir toxique à cause de l'obsession de mon oncle pour son travail » (témoignage 9). Les enfants peuvent être désavantagés ou soumis à un stress intolérable, on l'a vu dans nos témoignages, tous ont vu leur vie bouleversée par leur addiction. Le travail s'est incrusté dans leur vie personnelle et a perturbé leur entourage.

#### **4.2.3 Discussion des répercussions sur l'efficacité organisationnelle**

Sur le plan professionnel, des études ont montré que l'addiction au travail pouvait entraîner une augmentation de la productivité mais, paradoxalement, une mauvaise performance des employés (Machado et al, 2015). L'individu souffrant d'addiction au travail est caractérisé par un niveau élevé de perfectionnisme qui nuit à sa productivité et ne lui procure aucune satisfaction lorsqu'un projet est mené à bien. Le workaholique se trouve pris dans un cercle vicieux dans lequel il travaille longtemps et beaucoup (composante comportementale) et se sent ensuite contraint de travailler davantage afin de satisfaire les normes qu'il s'impose (composante cognitive). Ces personnes ont tendance à compliquer leurs tâches inutilement, cherchent à s'octroyer plus de travail et sont réticentes à déléguer

(Clark et al., 2014). Le travail acharné lors de la phase d'installation peut produire des résultats positifs. Toutefois, lorsque la maladie progresse, les personnes qui en font trop peuvent éprouver la peur de l'échec, ce qui peut réduire leur productivité. D'après les recherches attendues par Scheen (2013), les personnes qui travaillent sans relâche peuvent être en conflit avec leurs collègues, préférer travailler seules, avoir du mal à déléguer des tâches et à fonctionner efficacement en équipe. Par exemple dans le témoignage 4, on a vu comment le père de la narratrice changeait d'humeur au travail et déversait sa frustration sur ses employés. On remarque aussi qu'il avait du mal à déléguer des tâches parce qu'il pensait que les autres étaient incapable de faire ce qu'il fait. Cela prouve que la personne workaholique n'est pas capable de travailler en groupe. Ces personnes peuvent finir par s'engager dans des activités qui prennent beaucoup de temps mais qui ne sont pas productives, ce qui peut les rendre inefficaces sur le long terme (Scheen, 2013). De plus, le fait d'avoir un collègue dépendant du travail au sein d'une équipe peut avoir un impact négatif sur les relations entre les membres de cette équipe. Les personnes souffrant d'ergomanie rencontrent souvent des difficultés à travailler en équipe et à déléguer des tâches. En outre, elles ont tendance à décliner les invitations sociales de leurs collègues, ce qui peut compromettre le soutien social au sein de l'équipe. Ces personnes ont souvent des interactions plus négatives avec leurs collègues, ce qui peut affecter l'efficacité de l'entreprise. En évitant les interactions sociales avec les autres membres de l'équipe, les personnes souffrant d'ergomanie peuvent également altérer la communication interne et la prise de décision au sein de l'équipe (Bouteyre, 2009).

#### **4.2.4 Peut-on parler de workaholisme positif ?**

Il n'est généralement pas approprié de parler de "workaholisme positif" car le terme "workaholisme" lui-même est associé à des conséquences négatives. Cependant, il est possible d'exprimer un engagement élevé et une passion pour le travail de manière saine et équilibrée, en veillant à maintenir un bon équilibre entre le travail et la vie personnelle. Une

personne peut être très dévouée à son travail, sans pour autant être un bourreau de travail, si elle maintient une bonne qualité de vie, prend soin de sa santé mentale et physique, et cultive des relations personnelles significatives en dehors du travail. Wojdylo (2015), tout au long de son étude sur l'addiction au travail s'est attardé de démontrer qu'il n'est pas possible de parler de l'addiction de façon positive. Il pense que cela mènera à minimiser la dimension du phénomène qui cause de sérieux problèmes pour les individus concernés. À partir de l'analyse des résultats, nous avons pu déduire que ce phénomène a atteint nos sujets mais de manières négatives. Il leur a causé plusieurs dommages sur le plan physique et psychologique. En comparaison avec l'engagement au travail, des chercheurs comme Andreassen (2014), s'accordent à dire que l'addiction au travail et l'engagement au travail sont deux choses distinctes et que le plaisir lié au travail ne serait pas un déterminant pour cette addiction. Si l'engagement au travail peut paraître une bonne chose si elle est contrôlée et limitée, l'addiction quant à elle ne connaît pas de demi-mesure.

### **4.3 STRATÉGIES DE PRISE EN CHARGE**

#### **4.3.1 Reconnaissance et acceptation du problème**

Les résultats mettent en lumière la souffrance vécue par les témoins workaholiques. Après avoir pris conscience de leur dépendance au travail, ces individus ont entrepris des démarches pour rétablir l'équilibre entre leur vie personnelle et professionnelle. Par exemple, l'un des témoins consultait régulièrement un psychologue pour apprendre à gérer le stress et à adopter des mécanismes d'adaptation plus sains. Elle a progressivement appris à refuser les demandes excessives de travail et à consacrer du temps à ses passions personnelles telles que la randonnée en montagne, la lecture et la peinture (témoignage 8). De même, un autre témoin a appris à faire confiance à ses collègues et à s'engager dans d'autres activités lorsque le besoin de travailler de manière excessive se manifestait (témoignage 5). Ces adaptations ont été des alternatives cruciales pour prendre en charge leur situation. Chaque individu a trouvé

une motivation personnelle pour surmonter l'influence de leur addiction au travail et ainsi améliorer leur bien-être. Selon Lemay (2007), l'empowerment, qui implique la conscientisation et l'action, permet aux individus d'agir par eux-mêmes en utilisant les ressources et les compétences nécessaires pour reprendre le contrôle de leur vie et provoquer des changements individuels et sociaux.

Les interventions individuelles pour remédier au workaholisme se concentrent principalement sur la prise de conscience personnelle et le développement de compétences en gestion du temps et du stress. Les témoins ont tous commencé par s'auto-évaluer pour identifier les signes de leur dépendance au travail, ce qui leur a permis de reconnaître qu'ils avaient besoin d'aide. Les signaux d'alarme tels que les longues heures de travail, l'obsession pour le travail et la négligence de la vie personnelle ont été des réveils brutaux qui les ont poussés à agir. Ensuite, ils se sont engagés dans des stratégies d'auto-soin telles que l'établissement de limites claires entre le travail et la vie personnelle, la planification de temps de loisirs, la pratique de techniques de relaxation et la recherche de soutien social. La gestion efficace du temps et des priorités a été essentielle, tout comme l'apprentissage de techniques de planification pour réduire le stress lié au travail.

Enfin, la recherche de conseils auprès de professionnels ou de soutien psychologique peut être bénéfique pour les individus confrontés à un workaholisme sévère. Ces interventions visent à aider les personnes à retrouver un équilibre sain entre leur vie professionnelle et personnelle, favorisant ainsi leur bien-être global.

### **4.3.2 Équilibre travail-vie personnelle**

Le processus de guérison du workaholique passe par un chemin long et difficile. Il doit effectuer un travail énorme sur lui pour prendre conscience que son rapport au travail est pathologique (Oates, 1968). L'auteur poursuit en disant que de la même façon que l'on éloigne un alcoolique de la bouteille d'alcool, c'est ainsi que le manager devrait être en



mesure de forcer l'employé à prendre des vacances ou à adopter une mode de vie saine. Cela commence par avoir une bonne organisation mais aussi une bonne connaissance des bonnes pratiques en milieu de travail.

Après avoir examiné attentivement les récits, j'ai dressé un tableau synthétisant les mécanismes de défense qui peuvent aider les travailleurs et organisations à mieux gérer le temps de travail.

Tableau 1 : Récapitulatif des mécanismes à adopter pour un équilibre travail et vie sociale

<b>STRATEGIES D'ADAPTATION</b>	<b>EXPLICATION</b>
Promotion de l'équilibre travail vie personnelle.	L'amie de la narratrice dans le témoignage 7 avait perdu son équilibre. Le travail l'avait complètement absorbé prenant le dessus sur sa vie personnelle. Il lui a fallu retrouver cet équilibre pour enfin s'épanouir. Trouver cet équilibre peut également apporter des avantages tangibles à l'entreprise, tels qu'une meilleure image de marque de l'employeur, une capacité accrue à attirer et à retenir des talents, ainsi qu'une réduction des coûts liés au turnover et à l'absentéisme.
Décourager les heures supplémentaires excessives	En limitant les heures de travail, le workaholique a plus de chance de réduire le stress et ses méfaits sur la santé (Témoignage 5). Le workaholique est plus enclin à s'autoréguler et à améliorer son bien être comme le souligne Lemay (2007).
	Le soutien et la communication entre les workaholiques et leur proche a été un point crucial dans le processus

Favoriser une culture de soutien mutuel	de guérison (Témoignage 8). Truchot (2019), à travers sa définition du workaholisme estime que c'est une sensation incontrôlable au point qu'on est obligé de le satisfaire. D'après mes résultats, j'ai pu conclure que le soutien est d'une grande utilité pour vaincre ce besoin constant de travailler. Dans toutes mes témoignages, les workaholiques ont été soutenu par leur famille ce qui leur a permis de surmonter les épreuves.
Politiques et pratiques	Congés sans solde, congés maladie pour pouvoir prendre du temps pour soi (Témoignage 7). Cette politique est à encourager parce que cela contribuerait à l'évitement de l'épuisement professionnel et le maintien d'un état d'esprit positif favorisent une meilleure performance au travail.
Limiter les heures de travail maximales	Travailler de façon intelligent, respecter les horaires de bureau (Témoignage 5). Lorsque les heures de travail sont limitées, les individus sont encouragés à mieux gérer leur temps et à prioriser leurs tâches de manière plus efficace, ce qui peut conduire à une meilleure organisation et une réduction du stress lié au travail.
Pauses régulières	Savoir dire stop quand l'on arrive plus à être productif (Témoignage 6). Lorsque l'on se fixe des limites et s'efforcer de les respecter, on est moins enclin à devenir des bourreaux de travail. Les études de Scheen (2013) ont démontré que trop d'heures peut en fait diminuer la productivité à long terme en raison de la fatigue, du

	manque de concentration et de la diminution de la créativité.
Avantages liés au bien être, flexibilité d'emploi	Le travail à temps partiel, déléguer les tâches (Témoignage 5). L'avantage c'est que cela permet aux individus de consacrer plus de temps à leurs loisirs, à leur famille et à leurs activités personnelles, favorisant ainsi un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.
Ecouter son corps	Faire attention aux signes précurseurs (Témoignage 6). Quand la fatigue se fait ressentir, qu'on arrive plus à dormir ou qu'on n'arrive pas à se concentrer c'est que notre corps nous pousse à ralentir et de faire une pause.
Gestion du temps et du stress	Ajustement flexible en fonction des besoins individuels (Témoignage 5). Les employés qui ont la possibilité d'adapter leurs horaires de travail en fonction de leurs besoins sont plus susceptibles d'être satisfaits de leur emploi, car cela leur permet de mieux équilibrer leurs responsabilités professionnelles et personnelles.
Surveillance et mesure	Mise en place des systèmes de mentorat pour favoriser l'apprentissage mutuel et le partage des responsabilités (Témoignage 5). Le mentorat offre aux employés l'opportunité d'apprendre de l'expérience et de l'expertise de leurs pairs, ce qui peut favoriser leur développement professionnel et leur croissance personnelle. Cela peut également les aider à identifier

	des domaines dans lesquels ils peuvent progresser sans avoir à recourir à un sur-travail excessif.
Collecteur de données	Sur les niveaux de stress et de satisfaction des employés (Témoignage 8). Les sondages et autres boîtes à suggestion par exemple peuvent jouer un rôle crucial dans la réduction du stress et l'augmentation de la satisfaction des employés en offrant un soutien professionnel, des opportunités de développement et des relations interpersonnelles enrichissantes.

Un bon équilibre travail-vie personnelle est crucial pour le bien-être individuel et un environnement de travail productif. Malgré les défis liés au stress et à l'anxiété, les interventions thérapeutiques en entreprise offrent un soutien supplémentaire, favorisant une culture du bien-être. Ces interventions, telles que le counseling et les politiques de flexibilité, contribuent à créer des environnements de travail sains et soutenant, conduisant à une meilleure productivité et satisfaction des employés.

#### **4.3.3 Intervention professionnelle et thérapeutique au niveau organisationnel**

Le management peut jouer un rôle crucial dans la prévention du workaholisme en adoptant des pratiques qui contribuent au bien-être au travail. Luthans et Avolio (2004) ont étudié l'impact du leadership sur le bien-être des employés. Leur recherche a montré que les managers qui pratiquent un leadership transformationnel, axé sur l'inspiration, la stimulation intellectuelle et l'attention individuelle, ont des équipes plus satisfaites et moins enclines au workaholisme. Ces managers présentent un environnement de travail où la motivation est encouragée, et où les employés ne sont pas poussés à travailler de manière excessive. Leur modèle de leadership est de plus en plus utilisé dans les récentes études sur la gestion des

ressources humaines. L'organisation du travail joue un rôle important dans la prévention des pathologies au travail. Elle permet de définir les limites entre travail et vie personnelle. Les managers qui maintiennent des politiques de flexibilité et qui encouragent leurs employés à maintenir un équilibre entre le travail et la vie personnelle contribuent à réduire le risque de workaholisme. Ainsi, Je me suis appuyé sur la typologie des pratiques d'harmonisation entre travail et vie personnelle d'Ariane Ollier-Malaterre (2010) pour offrir des pistes d'intervention aux gestionnaires. Cette typologie offre un cadre permettant de mieux comprendre comment les individus gèrent la frontière entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle, en tenant compte de leurs préférences, besoins et contraintes. Les quatre principales typologies identifiées par le modèle d'Ollier-Malaterre - adaptation aux normes traditionnelles, segmentation stricte, intégration totale et modulation - offrent des perspectives sur la manière dont les individus équilibrent leurs responsabilités professionnelles et personnelles. Bien que ce modèle ne soit pas spécifiquement conçu pour prévenir le workaholisme, il peut être utilisé comme un outil pour promouvoir un équilibre sain entre travail et vie personnelle, ce qui peut contribuer à prévenir le développement du workaholisme. En comprenant comment les individus jonglent avec ces défis, les organisations peuvent mieux soutenir leurs employés pour favoriser un équilibre sain entre travail et vie personnelle, réduisant ainsi les risques de workaholisme. Le modèle peut être utilisé comme tel :

**Sensibilisation :** Le modèle d'Ollier-Malaterre identifie différentes pratiques d'harmonisation, telles que la segmentation stricte (Les individus qui pratiquent la segmentation stricte s'efforcent de maintenir une frontière claire entre les deux sphères, en évitant autant que possible de mélanger les deux aspects de leur vie), l'intégration (contrairement à la segmentation stricte, cette pratique implique une intégration plus souple du travail et de la vie personnelle. Les individus qui adoptent cette approche cherchent à intégrer harmonieusement leurs responsabilités professionnelles et personnelles, en trouvant des moyens de concilier les deux aspects de leur vie de manière flexible) et la réorientation (changer de priorités en fonction du contexte). En sensibilisant les employés à ces différentes approches, ils peuvent mieux comprendre comment ils gèrent actuellement leur vie

professionnelle et personnelle. Il est important que les employés comprennent que travailler de manière excessive n'est pas synonyme de productivité, et peut au contraire nuire à la qualité du travail.

Auto-évaluation : Les individus peuvent utiliser ce modèle pour évaluer leurs propres pratiques d'harmonisation et déterminer s'ils sont enclins au workaholisme. Par exemple, ceux qui ont tendance à la segmentation stricte peuvent être plus enclins au workaholisme s'ils ne sont pas conscients de leurs limites et s'ils ne s'accordent pas de temps pour la détente.

Promotion de l'équilibre : Les employeurs peuvent utiliser ce modèle pour promouvoir un équilibre sain entre le travail et la vie personnelle au sein de leur organisation. Ils peuvent encourager les employés à adopter des pratiques d'harmonisation qui correspondent à leurs préférences tout en veillant à ce que le travail excessif ne soit pas valorisé ni encouragé (Chasserio, 2008). L'organisation peut également encourager les prises de congés que cela soit une année sabbatique, congés parentaux bonifiés, congés rémunérés pour obligations familiales ou vacances annuelles bonifiées pour promouvoir la conciliation vie personnelle et travail.

Formation et développement : Les entreprises pourraient dispenser des formations et offrir des perspectives de carrière pour permettre aux employés d'acquérir des compétences en matière de gestion du temps, de définition des priorités et de conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle. Cela peut éviter le workaholisme en incitant les employés à adopter des pratiques plus saines (Chasserio, 2008). La planification et l'organisation du travail peut éviter des périodes de surcharge. En promouvant des limites claires sur les heures de travail, les organisations envoient un message clair sur l'importance de la santé et du bien-être des employés. Cela peut contribuer à créer une culture d'entreprise qui valorise l'équilibre travail-vie personnelle et qui soutient activement les employés dans la gestion de leur charge de travail. Cela aurait pu aider le témoin 5 et de l'éviter le surmenage

Politiques d'entreprise : Les entreprises peuvent mettre en place des politiques visant à soutenir un équilibre entre travail et vie personnelle, telles que la promotion du télétravail,

des horaires de travail flexibles et des incitations à prendre des congés payés. Ces politiques peuvent contribuer à prévenir le workaholisme en offrant aux employés davantage de possibilités de gérer leur temps de manière équilibrée. Par exemple, le soutien à la famille en mettant en place des garderies en milieu de travail ou des services de garde d'urgence.

En résumé, bien que la typologie des pratiques d'harmonisation entre travail et vie personnelle d'Ariane Ollier-Malaterre ne soit pas conçue spécifiquement pour prévenir le workaholisme, elle peut servir de modèle pour promouvoir un équilibre sain entre le travail et la vie personnelle, ce qui peut contribuer à la prévention du workaholisme en sensibilisant, en éduquant et en encourageant des pratiques plus équilibrées au sein de l'entreprise (Ionos.fr, 2023).



Figure 1: Typologie des pratiques d'harmonisation entre travail et vie personnelle (Ollier-Malaterre, 2010).

Le schéma d'Ollier-Malaterre illustre la variabilité des modalités de travail, englobant des aspects tels que le temps plein, le temps partiel, les congés et les interruptions de carrière, ainsi que les dimensions organisationnelles et évaluatives du travail. Parallèlement, il met en évidence les ressources externes au travail, telles que le bien-être et la santé au travail, la prise en charge des membres à charge, ainsi que la gestion de la vie quotidienne et des projets

personnels, soulignant ainsi l'importance d'un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

#### **4.4 SYNTHÈSE DE L'ANALYSE ET DISCUSSION**

La structure du mémoire se décompose en trois sections principales : la compréhension du workaholisme, les conséquences de celui-ci et les stratégies de prise en charge. Chaque section est ensuite détaillée en sous-thèmes et points clés, offrant ainsi une vue d'ensemble de l'analyse présentée dans le document. Pour appréhender le workaholisme, j'ai puisé dans les récits de nos témoignages, en m'appuyant sur les définitions établies dans le cadre conceptuel. Ces définitions témoignent d'un comportement caractérisé par une obsession compulsive pour le travail, un sentiment constant de nécessité de rester occupé et une difficulté à se détacher du travail, même en dehors des heures conventionnelles. À partir de ces fondements, j'ai pu mettre en lumière les principales caractéristiques émergeant de notre analyse. Cette partie explore également les facteurs contribuant à la formation du workaholisme, tels que la culture organisationnelle, les pressions sociales et les traits de personnalité. Une fois ces influences identifiées, j'ai examiné les conséquences néfastes du workaholisme sur la santé physique et mentale des individus. Cela englobe l'épuisement professionnel, les troubles anxieux et dépressifs, les problèmes relationnels et familiaux, ainsi que les impacts négatifs sur la productivité et la performance au travail. Malgré la perception erronée selon laquelle le workaholisme conduit à un meilleur rendement, notre analyse démontre clairement les effets délétères de ce comportement. Enfin, la dernière section de l'analyse se penche sur les différentes approches de prise en charge du workaholisme. Elle évalue également l'efficacité des interventions individuelles tout en soulignant l'importance des politiques organisationnelles favorisant le bien-être des employés, telles que les politiques de congés et de flexibilité du travail. En combinant ces différentes stratégies, il est possible d'élaborer des solutions holistiques visant à atténuer les effets néfastes du



workaholisme et à promouvoir un environnement de travail plus sain et équilibré pour tous les individus concernés.

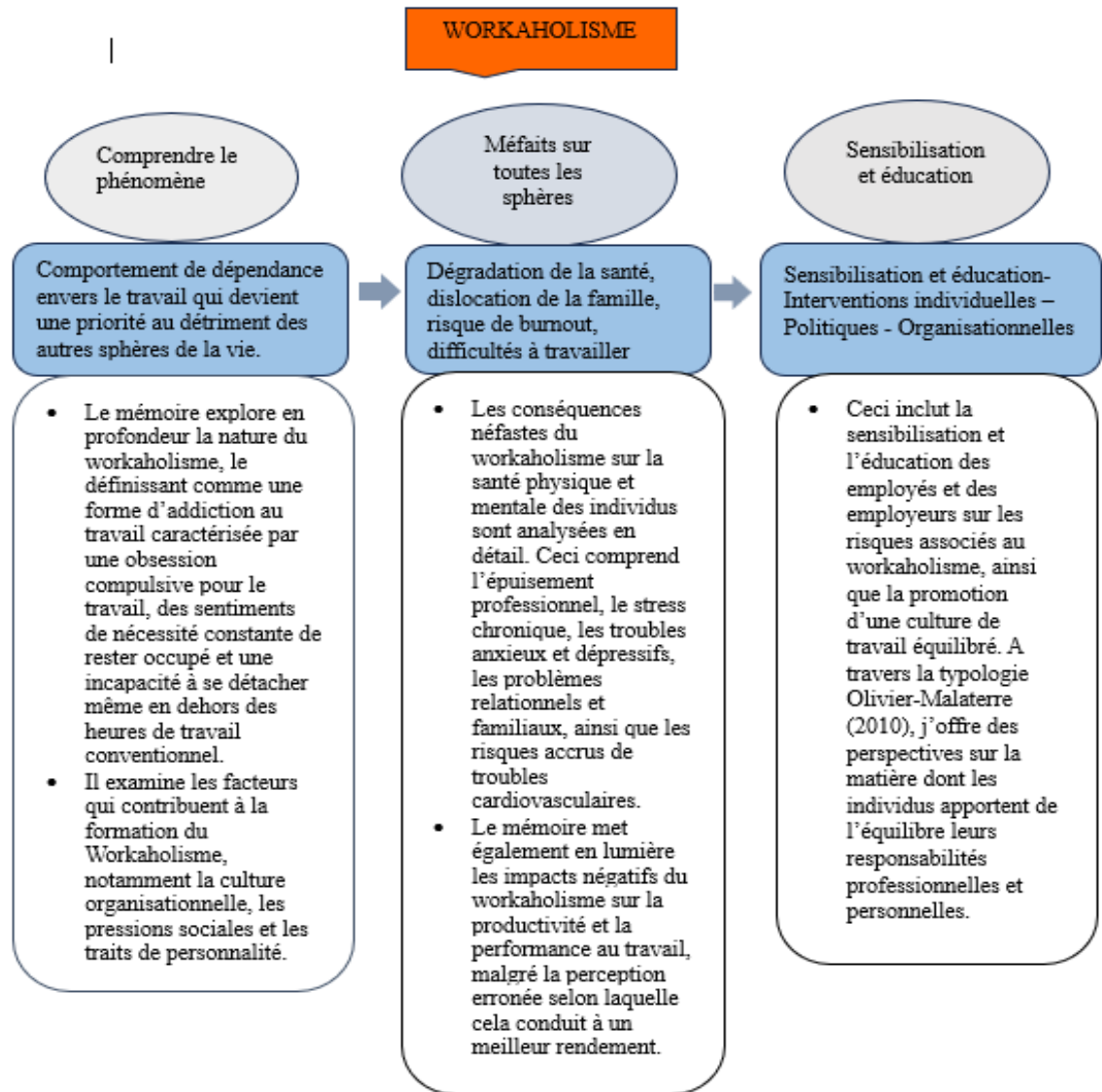


Figure 2: Schéma récapitulatif de l'analyse du workaholisme

## 4.5 DISCUSSION

Pourquoi certaines personnes travaillent elles plus que d'autres ? En raison de différents facteurs, d'abord je note que certaines personnes de mon entourage ont travaillé plus que nécessaire parce qu'elles étaient à la quête de reconnaissance, mais aussi de satisfaction personnelle. Le père de la narratrice a pendant toute sa vie recherché l'approbation et l'estime de ses pairs. Dès lors qu'il a eu les résultats tant attendus, que son travail fut reconnu, il s'est encore plus investi pour ne pas perdre cette reconnaissance. Cela renforce l'idée avancée par Andreassen et al (2010) selon laquelle une personne qui se sent dévalorisée ou sous-estimé à des moments peut parfois investir des efforts plus que nécessaire pour améliorer ses résultats et affronter seule ses difficultés. Cette hypothèse vient conforter les définitions qui s'appuient sur le behaviorisme et le comportement individuel. Limosin (2008) avait affirmé que la majorité des arguments avancés par les workaholiques pour expliquer leurs comportements sont : « le caractère très stimulant du travail et la notion de challenge professionnel, la richesse des échanges entre collègues, un salaire important, la valorisation, le pouvoir et le statut social » (p.141). En fait, cette définition se rapproche plus de la perspective individuelle développée dans le cadre théorique.

Ensuite, les résultats ont mis en lien les difficultés associées à la découverte d'un nouvel environnement pouvant être source de frustration des besoins psychologiques d'autonomie, de compétence et d'affiliation en raison notamment d'une peur excessive de l'échec ainsi que de difficultés à établir des liens avec autrui et à travailler efficacement malgré l'absence de limites temporelles et institutionnelles (Ng et al, 2007). Mon amie, l'infirmière, ainsi que l'autre qui travaille à Londres, ont été confrontés à des situations délicates. Toutes deux étant des passionnées de leur travail, se sont confronté à des environnements de travail ayant entraîné des niveaux élevés d'épuisement émotionnel et d'anxiété-état ainsi que forte solitude émotionnelle, car elles doivent dépenser trop d'énergie pour faire face à ces obstacles. Aussi, les résultats ont montré que la profession peut en effet être corrélé au workaholisme en raison des attentes des employeurs envers l'employé. Selon la perspective professionnelle des causes sous-jacentes de l'addiction au travail, Scheen

(2013) avait affirmé que les professions exigeant une forte responsabilité peuvent augmenter le risque d'addiction au travail. Les individus qui choisissent ces postes le font souvent pour les défis et la stimulation professionnelle, mais cela peut contribuer à un risque accru d'addiction, surtout dans certains groupes démographiques. Toutes ses perspectives concordent avec les causes sous-jacentes que j'ai élaborées dans le cadre conceptuel. À la lumière de tous ces éléments, cette étude réfute l'idée que le workaholisme est inné chez certaines personnes. Les définitions d'auteurs comme Spence et Robbins (1992) sous-entendent que le workaholisme concernerait des individus au patrimoine génétique. Ils pensent que ces bourreaux de travail ressentent un besoin compulsif de travail et malgré les effets nocifs, ils ressentent quand même du plaisir dans le travail en lui-même, quelle que soit l'activité réalisée. Au contraire, mes résultats me poussent à croire que ce tableau clinique semble assez rare et difficile à dégager statistiquement, cette addiction chez les workaholiques que j'ai observé découle plus d'une combinaison de motivations individuelles et de contraintes externes, y compris de facteurs organisationnels. De plus, il paraît que plus ils ont un temps de travail élevé, moins ils ont l'air enthousiastes et heureux. Du point de vue organisationnel, mes résultats ne correspondent pas à la théorie de Porter (2001), qui suggère que les workaholiques recherchent activement une charge de travail accrue pour satisfaire leurs impulsions. Au contraire, d'après mes constatations, les workaholiques dans les témoignages que j'ai recueillis ont plutôt subi une surcharge de travail imposée par leur environnement professionnel. Par exemple, dans le cas du témoignage 6, il était considéré comme un employé performant, ce qui a entraîné une attribution supplémentaire de tâches. Ainsi, les résultats corroborent davantage la perspective de Guédont et Bernaud (2015), qui soutiennent que la charge de travail peut jouer un rôle crucial en favorisant l'émergence de l'addiction au travail dans le contexte organisationnel.

Après avoir examiné les conséquences, il est évident que le workaholisme est préjudiciable à la personne concernée, renforçant l'idée d'un phénomène négatif. Les résultats obtenus permettent de saisir les composantes des problèmes de santé, des difficultés relationnelles et du défi d'une vie équilibrée, tous essentiels pour définir cette addiction. En effet, la santé des personnes observées a été mise à rude épreuve pendant cette période. En raison du nombre

d'heures de travail, leur vie de famille n'a pas été épargnée et toutes les autres sphères de leur vie personnelle. Par conséquent, il a semblé essentiel de proposer des interventions tant au niveau individuel qu'organisationnel pour remédier à ce problème et améliorer le bien-être des individus affectés.

## CONCLUSION GÉNÉRALE

Le présent mémoire vise à examiner les multiples facettes du workaholisme dans le but de générer des connaissances essentielles afin d'orienter les politiques et les interventions visant à traiter ce problème souvent négligé. Il aura permis de montrer que d'abord c'est l'individu qui est éprouvé, c'est à dire que cette addiction est d'abord vécue de façon individuelle mais les causes sont ailleurs. C'est la raison pour laquelle on ne peut pas étudier le workaholisme juste sous l'angle du Behaviorisme. Si toutefois, l'individu dépasse les limites du travail, à tendance à faire plus que nécessaire au point d'oublier les autres sphères de la vie, ces comportements peuvent émaner de l'environnement de travail : par exemple la recherche constante de reconnaissance, ou bien encore la quête de promotion. L'analyse a mis en évidence le fait que le workaholisme va bien au-delà d'une simple passion pour le travail. Il s'agit d'une véritable addiction à l'activité professionnelle, caractérisée par une obsession excessive et une souffrance constante pour le travail, au détriment de la santé, des relations personnelles et du bien-être général. Pour comprendre le workaholisme, il faut analyser en profondeur ses causes, ses déclencheurs et les facteurs de vulnérabilité qui y sont associés. Cela inclut des éléments tels que la pression sociale, la culture organisationnelle, la personnalité et la quête de validation personnelle (Hache, 2017).

L'usage d'une méthodologie qualitative rédigée à la première personne, nommée l'autopraxéographie a permis d'exposer différentes expériences personnelles dont celle de mon père qui était un workaholique. Son histoire m'a permis de savoir que les conséquences de l'addiction au travail sont diverses et multiples tant pour l'individu lui-même, son entourage et son environnement de travail. Sur le plan personnel, l'individu peut souffrir d'épuisement professionnel, de problème de santé physique et morale mais aussi d'une baisse de productivité. Les pratiques d'harmonisation de la vie personnelle et professionnelle nous donnent certaines pistes quant à la prise en charge de cette addiction. Il s'agit notamment de conscientiser les employés et les employeurs aux dangers du workaholisme, de soutenir l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et de créer des environnements de travail propices à la réduction du stress et de la pression. Les formations sur la gestion du

temps, du stress et de la charge de travail peuvent également jouer un rôle clé dans la prévention de l'addiction au travail.

Cette étude présente plusieurs points forts. En raison de la rareté des études sur ce sujet, beaucoup d'entre elles traitent essentiellement des caractéristiques personnelles de l'individu. Cependant, dans notre étude, nous avons pu préciser les différentes causes de ce phénomène, mais aussi grâce à des témoignages concrets, la narratrice a pu dessiner plusieurs profils souffrant tous du workaholisme et de l'impact qu'il a eu sur leur vie. Ces témoignages apportent une certaine clarté au sujet étudié, permettant d'identifier le phénomène mais aussi de prendre en compte les liens entre l'individu et les facteurs d'influence sur le lieu de travail. Les expériences personnelles et les réflexions authentiques des individus directement touchés par le phénomène sont inestimables. Elles ont constitué la base de mon analyse, me permettant d'explorer les déclencheurs, les motifs sous-jacents et les conséquences à long terme des comportements excessifs sur le lieu de travail. Un autre point fort est que, en s'appuyant sur des témoignages personnels, la méthode de l'autopraxéographie renforce la sensibilisation à ce sujet, qui est la plupart du temps sous-estimé.

Toutefois, un certain nombre de limites doivent être soulevés, par exemple la nature subjective et partielle de cette étude, car les résultats globaux dépendent des souvenirs et des points de vue individuels. En outre, ils ne fournissent pas de connaissances généralisables à l'avance et peuvent manquer de la précision méthodologique trouvée dans d'autres études. Malgré ces limites, les données recueillies constituent des outils précieux pour mieux comprendre le workaholisme en tant que phénomène complexe, tout en aidant les chercheurs à élaborer des stratégies de prévention et de traitement plus empathiques et plus appropriées.

Au terme de cette étude, nous sommes en mesure d'expliquer le terme de workaholisme, de mettre en évidence ses caractéristiques néfastes mais aussi d'alerter sur les meilleurs moyens de travailler efficacement tout en ayant une vie épanouie. A l'avenir, il serait bénéfique d'étudier les normes de responsabilité, pour savoir où se situe la responsabilité : chez l'individu ou chez l'organisation ? Au vu de tout cela, je pense qu'il serait intéressant dans de futures recherches d'utiliser une méthode qui nous permettrait d'atteindre

un large échantillon en ayant parmi eux des témoins des personnes qui ont un point de vue différent du mien, d'apporter une autre vision contraire à la mienne. Ensuite, il serait intéressant de mener des recherches montrant si l'avancée des nouvelles technologies favorise le workaholisme ou si, au contraire, il s'agit d'un meilleur moyen d'autorégulation.

## RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Andreassen, C S, Ursin, H., Eriksen, HR et Pallesen, S. (2012). La relation du narcissisme avec le workaholism, l'engagement au travail et la position professionnelle. *Comportement social et personnalité: une revue internationale*, 40 (6), 881-890.
- Albert, M. N., & Cadieux, P. (2017). L'autopraxéographie. *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels*, (Supplement), 163-175.
- Andreassen, C. S. (2014). Workaholism: An overview and current status of the research. *Journal of behavioral addictions*, 3(1), 1-11.
- Association Canadienne de la Santé Mentale Ontario (2018). « Trouver et utiliser les services de lutte contre les dépendances destinées aux enfants et aux jeunes », *CMHA* *editor*,  
<<https://ontario.cmha.ca/fr/?s=trouver+et+utiliser+les+services+de+lutte+contre+les+d%C3%A9pendances+destin%C3%A9s+aux+enfants+et+aux+jeunes>>.  
Consulté le 20 octobre 2020.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bartczak, Monika, et Nina Oginska Bulik (2012). Workaholism and Mental Health Among Polish Academic Workers. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 18(1), 3-13
- Bartholomew, K. J., Ntoumanis, N., Ryan, R. M., & Thøgersen-Ntoumani, C. (2011). Psychological need thwarting in the sport context: Development and initial validation of a psychometric scale. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 33, 75–102.
- Bartholomew, K. J., Ntoumanis, N., Cuevas, R., & Lonsdale, C. (2014). Job pressure and ill-health in physical education teachers: The mediating role of psychological need thwarting. *Teaching and Teacher Education*, 37, 101–107.
- Bonebright, C. A., Clay, D. L., & Ankenmann, R. D. (2000). The relationship of workaholism with work–life conflict, life satisfaction, and purpose in life. *Journal of counseling psychology*, 47(4), 469.
- Bouteyre, É. (2009). L'addiction au travail. In *Les addictions comportementales* (pp. 205-235). Mardaga.



- Burke, R. J., Burgess, Z., & Oberklaid, F. (2003). Predictors of workaholic behaviors among Australian psychologists. *Career Development International*, 8(6), 301-308.
- Burke, R. J. & Matthiesen, S. B. (2004). Correlates of flow at work among Norwegian journalists. *Journal of Transnational Management*, 10, 49–58.
- Bouvier, J. (2019). La représentation sociale de l'addiction au travail et l'expérience des personnes qui en souffrent.
- Castro, D. (2004). Les interventions psychologiques dans les organisations. Dunod.
- Chakroun, R. (2012). Le workaholisme : addiction au travail ou travail sur l'addiction ? *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*, 73(6), 896-902.
- Chasserio, S. (2008). La difficile conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée dans les entreprises québécoises de services technologiques aux entreprises : organisation du travail par projets, gestion des ressources humaines et effets de genre. Library and Archives Canada= Bibliothèque et Archives Canada, Ottawa.
- Clark, M. A., Michel, J. S., Stevens, G. W., Howell, J. W., & Scruggs, R. S. (2014). Workaholism, work engagement and work-home outcomes: Exploring the mediating role of positive and negative emotions. *Stress and Health*, 30(4), 287-300.
- Clot, Y. (2008), *Travail et pouvoir d'agir*. Paris : Presses universitaires de France.
- Connolly, P. (2003). Ethical principles for researching vulnerable groups. *Ofm/dfm*.
- Crompton, S. (2011). Qu'est-ce qui stresse les stressés ? Principales sources de stress des travailleurs. *Tendances sociales canadiennes*, 11(8), 48-56.
- Dejours, C., & Gernet, I. (2012). Travail, subjectivité et confiance. *Nouvelle revue de psychosociologie*, 13(1), 75-91.
- Fingarette, H. (1988). Heavy drinking: The myth of alcoholism as a disease. Univ of California Press.
- Fortin M.-F., Gagnon J. (2016). Fondements et étapes du processus de recherche : méthodes quantitatives et qualitatives. Chenelière Éducation.
- Fourez, G. & Larochelle, M. (2002). Avant-propos. L'épistémologie, qu'est-ce. *Apprivoiser l'épistémologie*, 9-22.

- Friedman S.D., Christensen P., DeGroot J. (1998). Work and life: The end of the zero-sum Game. *Harvard Business review*, 76, 119-130.
- Gavard-Perret, M. L., Gotteland, D., Haon, C., & Jolibert, A. (2008). Méthodologie de la recherche. *Éditions Pearson Éducation France*, 42.
- Gheorghîța, N. (2014). Workaholism: A new challenge for organisation management. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 109, 295-300.
- Gibbert, M., Ruigrok, W., & Wicki, B. (2008). What passes as a rigorous case study? *Strategic management journal*, 29(13), 1465-1474.
- Goodman, A. (1990). Addiction: definition and implications. *British journal of addiction*, 85(11), 1403-1408.
- Guédon, D., & Bernaud, J. L. (2015). Le workaholisme dans une université française : une perspective transactionnelle. *Pratiques psychologiques*, 21(1), 71-85.
- Gunnel, K. E., Crocker, P. R. E., Mack, D. E., Wilson, P. M., & Zumbo, B. D. (2014). Goal contents, motivation, psychological need satisfaction, well-being and physical activity: A test of self-determination theory over six months. *Psychology of Sport and Exercise*, 15(1), 19–29.
- Hache, P. (2017). Workaholisme : Les dangers de l'addiction au travail. *Hygiène et sécurité du travail*, 246, 6-7.
- Harrison, D. (2000). L'éthique et la recherche sociale. *Introduction à la recherche en éducation*, 2, 33-56.
- Hewlett, S. A., & Luce, C. B. (2006). Extreme jobs: the dangerous allure of the 70-hour workweek. *Harvard business review*, 84(12), 49-59.
- Hill, E. J., Ferris M., Mårtinson V. (2003), Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life, *Journal of Vocational Behavior*, 63(2), 220-241.
- Hollet-Haudebert, S. (2018). Éclairage conceptuel d'une problématique émergente en gestion : l'addiction au travail. *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, 30,7, 68-80.

- Houdebine-Gravaud, A. M. (2003). Trente ans de recherche sur la différence sexuelle, ou Le langage des femmes et la sexuation dans la langue, les discours, les images. *Langage et société*, (4), 33-61.
- Jacob, A. (1989). Constructivisme : philosophie générale. In A. Jacob (dir.), *Encyclopédie philosophique universelle*, 451-454. Paris : Presses universitaires de France.
- Keown, Leslie-Anne (2007). Time Escapes Me: Workaholics and Time Perception. *Canadian Social Trends Statistic*, 83, 28-32.
- Killinger, B. (1991). *Workaholics: The respectable addicts. (No Title)*.
- Lancry, A. (2009). *L'ergonomie*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Lancry-Hoestlandt, A. (2019). Travail : histoire, définition, évolutions et division du travail. *Psychologie du Travail et des organisations: 110 notions clés*, 417-421.
- Landau, K. (Ed.). (2007). *Lexikon Arbeitsgestaltung: best practice im Arbeitsprozess*. Stuttgart: Gentner.
- Laurin-Lamothe, A. (2013). « Comprendre le questionnement actuel sur la souffrance au travers de la prise en charge de la subjectivité des travailleurs par le management », dans Moreau, N. et Larose-Hébert, K., *La souffrance à l'épreuve de la pensée*, Les Presses de l'Université du Québec, p.197-212.
- Lerouge, L. (2009). Risques psychosociaux au travail : étude comparée Espagne, France, Grèce, Italie, Portugal. *Risques psychosociaux au travail*, 1-266.
- Limosin, F. (2008). L'addiction au travail. *La lettre du psychiatre*, 4(5), 140-143.
- Lincoln, Y. S., & Denzin, N. K. (1994). The fifth moment. *Handbook of qualitative research*, 1, 575-586.
- Lincoln, Y. S. & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Beverly Hills
- Löchen, V. (2018). Chapitre 8. Santé publique et intervention sociale. Dans V. Löchen, *Comprendre les politiques sociales*, 446-485. Paris : Dunod.
- Machado, T., Desrumaux, P., & Dose, E. (2015). L'addiction au travail : quels effets de la charge de travail, de la dissonance émotionnelle et du surinvestissement ? *Pratiques psychologiques*, 21(2), 105-120.

- Machado, T., P. Desrumaux, et E. Dose (2015). « L'addiction au travail : quels effets de la charge de travail, de la dissonance émotionnelle et du surinvestissement ? ». *Pratiques psychologiques*, 21 (2), 105-120.
- Malherbe, J. F. (1997). La conscience en liberté : apprentissage de l'éthique et création de consensus.
- Malherbe, J. F. (2000). Le nomade polyglotte : l'excellence éthique en postmodernité. Les Éditions Fides.
- Martineau, S. (2007). L'éthique en recherche qualitative : quelques pistes de réflexion. *Recherches qualitatives*, 5, 70-81.
- Michel, J. (2021). Qu'est-ce que la compréhension ? *Revue philosophique de la France et de l'étranger*, 146, 163-182.
- Ng, T. W., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 28(1), 111-136.
- Nguyên-Duy, V., & Luckerhoff, J. (2006). Constructivisme/positivisme : où en sommes-nous avec cette opposition. *Les actes*, 5.
- Oates, W. E. (1971). Confessions of a workaholic, the facts about work addiction. *New York : World Publications Group*.
- Ollier-Malaterre, A. (2010). De la conciliation à la *résilience* : 40 ans d'évolution lexicale aux États-Unis. *Travail, genre et sociétés*, 24, 111-128.
- Paillé, P., & Mucchielli, A. (2021). L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales- 5e éd. Armand Colin, 211.
- Peele, S. (1985). *The meaning of addiction: Compulsive experience and its interpretation*. Lexington Books/DC Heath and Com.
- Pedinielli, J. L. (1985). Clinique des conduites addictives. *Psychologie médicale*, 17(12), 1837-1839.
- Pierrette, M., & Paty, B. (2018). Peut-on encore parler de workaholisme à l'heure du numérique ? *Références en santé au travail*, (156), 89-96.

- Porter, Gayle (2006). Profiles of workaholism among high-tech managers. *Career Development International*, 11(5), 440-62.
- Porter, G. (2001). Workaholic tendencies and the high potential for stress among co-workers. *International Journal of Stress Management*, 8, 147-164.
- Porter, G., & Kakabadse, N. K. (2006). HRM perspectives on addiction to technology and work. *Journal of Management Development*, 25(6), 535-560.
- Robinson, B. E., Carroll, J. M., & Flowers, C. P. (2001). The measurement of workaholism. *Journal of Organizational Behavior*, 22(4), 385-390.
- Saïet, M. (2016). Pour une définition clinique de la notion d'addiction : apports et limites d'une conception générique du symptôme addictif. *Mouvements*, 86, 52-60.
- Sarnin, P., Caroly, S. & Douillet, P. (2011). Contre les « risques » psychosociaux, quel débat sur l'activité ? *Le travail humain*, 74, 309-320.
- Scheen, A. (2013). ((workaholism)) : la dépendance au travail, une autre forme d'addiction. *Revue médicale de Liège*, 68(5-6).
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: definition, measurement, and preliminary results. *Journal of personality assessment*, 58(1).
- Soler, L (2009). *Introduction à l'épistémologie* (p. 335). Ellipses.
- Statistique Canada. 2020a. « Série d'enquêtes sur les perspectives canadiennes 1 : La COVID-19 et travailler de la maison, 2020 ». *Le Quotidien*. 17 avril. Statistique Canada. Disponible au lien suivant : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/200417/dq200417a-fra.htm>. (Consulté le 15 juillet 2023)
- Truchot, D. (2019). *Workaholisme* ou l'ergomanie. Dans : Gérard Valléry éd., *Psychologie du Travail et des Organisations : 110 notions clés* (pp. 456-458). Paris.
- Vachon, J. L. (2021). Analyse des pratiques professionnelles et qualité de vie au travail. *Revue de l'analyse de pratiques professionnelles*, 21, 5-12.
- Van der Maren, J. M. (1999). *La recherche appliquée en pédagogie : des modèles pour l'enseignement*. De Boeck.

- Van Beek, I., Hu, Q., Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Schreurs, B. H. (2012). For fun, love, or money: What drives workaholic, engaged, and burned-out employees at work? *Applied Psychology, 61*(1), 30-55.
- Vansteenkiste, M., & Ryan, R. M. (2013). On psychological growth and vulnerability: Basic psychological need satisfaction and need frustration as a unifying principle. *Journal of psychotherapy integration, 23*(3), 263.
- Van Wijhe, C., Schaufeli, W. B., & Peeters, M. C. (2010). Understanding and treating workaholism: Setting the stage for successful interventions. *Risky business: Psychological, physical and financial costs of high-risk behavior in organizations, 107-134.*
- Varescon, I. (2009). Les addictions comportementales : définitions, évolutions du concept, questions. *Les addictions comportementales : aspects cliniques et psychopathologiques.*, 11-18.
- Wisner, A. (1976). *A quel homme le travail doit-il être adapté ?* Ministère de l'éducation