

LA REPRÉSENTATION SOCIALE DE L'ADDICTION AU TRAVAIL ET
L'EXPÉRIENCE DES PERSONNES QUI EN SOUFFRENT

Par
Jessica Bouvier

Mémoire déposé à
l'École de service social
en vue de l'obtention de la
Maîtrise en service social

Sous la direction de Lilian Negura

Université d'Ottawa
Juillet 2019

REMERCIEMENTS

C'est avec enthousiasme que je dépose ce mémoire de recherche, lequel n'aurait pas été possible sans la merveilleuse opportunité de travailler auprès des membres de l'École de Service Social, notamment mon directeur de mémoire, Lilian. Un merci tout spécial à lui pour m'avoir invité à participer à une recherche sur les addictions comportementales et pour m'avoir introduit au cadre théorique des représentations sociales. C'était un plaisir de collaborer avec lui et l'équipe.

Je tiens aussi à remercier les participantes de la recherche, lesquelles ont permis la réalisation de ce mémoire. Merci pour la contribution de leur savoir expérientiel sur l'addiction au travail et leur confiance. Ils m'ont aidé à mieux comprendre cette réalité sociale qui m'a permis de grandir à un niveau personnel et professionnel.

Merci à mes proches pour leur soutien inestimable pendant les 6 dernières années de formation académique en service social. Un merci tout spécial à mes parents et grands-parents qui m'ont profondément supporté et encouragé à atteindre cet objectif dans ma vie, soit d'aller jusqu'au bout. Merci à mon partenaire pour son écoute, sa patience et de m'avoir consolé dans les moments difficiles. Aussi merci à toutes mes amies pour leur influence positive dans ma vie. Je vous aime toutes beaucoup!

Enfin, j'aimerais souligner mes efforts personnels pour cet accomplissement, pour avoir fait confiance à la vie et à moi-même, afin d'arriver où j'en suis aujourd'hui. Mes apprentissages m'ont définitivement aidé à croître au niveau du savoir, savoir-faire et savoir-être. Un gros bravo!

RÉSUMÉ

Au Canada, 31% des Canadien(ne)s âgé(e)s entre 19 et 64 ans s'auto-identifient en tant que personne avec une addiction au travail (Keown, 2007, p. 28). La présente recherche s'est attardée à mieux comprendre ce phénomène en explorant la représentation sociale de l'addiction au travail des personnes qui disent avoir souffert ou qui souffrent encore de l'addiction au travail. 5 participantes ont participé à une enquête par entretiens semi-dirigés. Plus particulièrement, cette recherche visait à 1) identifier et décrire les caractéristiques de l'addiction au travail selon l'expérience des individus qui en souffrent pour ainsi appréhender un sens commun et saisir la représentation sociale de ce phénomène; 2) contribuer à la définition scientifique du phénomène de l'addiction au travail et 3) présenter les pratiques sociales de résilience des individus avec une addiction au travail selon la représentation sociale de cette addiction. Selon nos résultats, la représentation sociale de l'addiction au travail est façonnée par l'expérience individuelle et l'organisation du travail. Cette addiction est représentée comme un phénomène en général positif en milieu de travail et problématique dans toutes les autres sphères de la vie. Notre étude a aussi identifié 6 pratiques de résilience des personnes avec une addiction au travail visant une vie équilibrée. Ces pratiques de résilience témoignent de la capacité d'*empowerment* de ces personnes.

Mots clés : représentation sociale, addiction au travail, *workaholism*, addiction comportementale, définition, conditions organisationnelles, pratiques sociales de résilience, *empowerment*, bien-être.

Table des matières

REMERCIEMENTS.....	2
RÉSUMÉ	3
LISTE DES TABLEAUX, FIGURES ET ANNEXES	6
INTRODUCTION	7
CHAPITRE 1: PROBLÉMATIQUE.....	9
1.1 La définition de l'addiction au travail.....	9
1.1.1 La perspective individuelle	10
1.1.2 La perspective organisationnelle	13
1.2 Les caractéristiques positives et négatives de l'addiction au travail	16
1.3 Les conséquences de l'addiction au travail.....	19
1.4 Le profil sociodémographique	21
1.5 Conclusion	22
CHAPITRE 2 : CADRE THÉORIQUE	25
2.1 Les représentations sociales	25
2.2 L'expérience	28
2.3 Les pratiques sociales.....	28
2.4 Question et objectifs de recherche	29
CHAPITRE 3 : MÉTHODOLOGIE	31
3.1 La méthodologie qualitative.....	31
3.2 L'entrevue semi-dirigée.....	32
3.3 Le principe d'échantillonnage.....	33
3.4 L'analyse des données.....	34
3.5 Les considérations éthiques	35
CHAPITRE 4 : RÉSULTAS	36
4.1. Les caractéristiques de l'addiction au travail.....	36
4.1.1 Une expérience individuelle	36
4.1.2 Le besoin d'être occupé.....	38
4.1.3 Occupé plus d'un emploi à la fois.....	39
4.1.4 Nombre d'heures élevé investi dans le travail.....	39
4.1.5 La reconnaissance du milieu de travail.....	40

4.1.6 La valorisation de l'éthique de travail	41
4.1.7 Le sentiment d'accomplissement de soi	42
4.1.8 Un phénomène positif.....	43
4.1.9 Satisfaire les exigences de son emploi	44
4.1.10 Travailler pour faire de l'argent	45
4.1.11 Un problème pour l'entourage	46
4.1.12 Les difficultés relationnelles	47
4.1.13 Prioriser le travail au-delà de soi.....	49
4.1.14 La difficulté de vivre une vie équilibrée.....	50
4.1.15 La difficulté à ne pas être au travail et être en congé.....	51
4.1.16 Travailler au point d'en ressentir des problèmes de santé.....	52
4.2 La représentation sociale de l'addiction au travail	53
CHAPITRE 5 : DISCUSSION ET IMPLICATIONS POUR L'INTERVENTION SOCIALE	56
5.1 Phénomène ambivalent	56
5.2 Discussion de la définition de l'addiction au travail.....	59
5.2.1 La définition de l'addiction au travail selon la représentation sociale	63
5.3 Implications pour l'intervention sociale	64
5.3.1 Pratiques sociales de résiliences	64
CONCLUSION	68
ANNEXE 1	76
ANNEXE 2	77
ANNEXE 3	78

LISTE DES TABLEAUX, FIGURES ET ANNEXES

Annexe 1 : Guide d'entretien

Annexe 2 : Interview Grid

Annexe 3 : Les caractéristiques de l'addiction au travail

INTRODUCTION

Le travail est une activité qui, de nos jours, occupe une place centrale dans l'identité des individus. Il est commun d'entendre des discours s'articulant autour de l'idée qu'il faut travailler très fort pour avoir ce qu'on veut dans la vie et que les sacrifices sont nécessaires même au coût de notre santé ou notre bien-être, parce que cela va valoir la peine un jour, un peu comme le suggère le « rêve américain ». C'est vivre dans un monde où on n'a « pas le choix » en quelque sorte de se soumettre aux normes, pressions et exigences de l'organisation du travail pour avoir du succès et être accepté en société.

Tout d'abord, qu'est-ce que l'addiction au travail étant donné que c'est un sujet peu connu. Si le travail acharné est une qualité recherchée parmi les employeurs, est-ce que l'expression « travailler fort » pose des limites malgré son caractère normatif? N'est-ce pas approprié de remettre en question le travail excessif et de considérer ses répercussions sur la santé des individus? En fait, lors d'une formation en travail social, nous avons la chance d'apprendre beaucoup dans le domaine de l'intervention sociale mais si peu sur les addictions comportementales, surtout l'addiction au travail. Ce phénomène est plus connu à travers la culture populaire comme dans le film *LiarLiar*, avec l'acteur Jim Carrey ou *Click*, avec l'acteur Adam Sandler pour en nommer quelques-uns parmi d'autres. D'ailleurs, « nous pouvons nous plaisanter sur les représentations dans les médias, mais l'addiction au travail est d'abord un problème réel, ayant de vraies implications pour le travailleur, l'organisation du travail, la famille et la société » (Osif, 2008, p.159). C'est pourquoi, dans ce mémoire, nous nous sommes

questionnées sur : quelle est la représentation sociale de l'addiction au travail selon des personnes qui en souffrent?

Dans le premier chapitre, nous allons développer la problématique de recherche en présentant une revue de la littérature sur la définition de l'addiction au travail, ses caractéristiques positives et négatives, ses conséquences sur l'individu et son entourage, puis un profil sociodémographique. Dans le second chapitre, nous allons présenter le cadre théorique des représentations sociales, accompagné de la description des concepts d'expérience et de pratiques sociales. La question et les objectifs de recherche seront également présentés dans ce chapitre. Au troisième chapitre nous allons présenter notre méthodologie de cette recherche qualitative : le principe d'échantillonnage, les méthodes de collectes et d'analyse des données ainsi que les considérations éthiques des choix méthodologiques effectués. Le quatrième chapitre portera sur les résultats de l'étude en décrivant d'une manière systématique le discours des personnes avec une addiction au travail. Le cinquième chapitre présentera notre réponse à la question de recherche. Ce chapitre contient également une discussion en confrontant les résultats avec la littérature scientifique et en proposant des pistes pour l'intervention sociale dans ce domaine. À la fin de ce mémoire, nous allons clore en récapitulant les éléments ressortant de cette recherche et en proposant des pistes de réflexion.

CHAPITRE 1: PROBLÉMATIQUE

L'addiction au travail est un phénomène qui a commencé à capter l'attention du public en 1971 lorsque Wayne Oates a publié son livre intitulé *Confessions of a Workaholic* (confessions d'une personne avec une addiction au travail). Depuis l'apparition de son livre, il y a 50 ans, la communauté scientifique s'intéresse à l'addiction au travail sans toutefois parvenir à une compréhension consensuelle du phénomène (Burke 2001; Schaufeli, Shimazu et Taris, 2009; Chakroun, 2012; Harpaz et Snir, 2015; Guédon et Bernaud, 2015; Andreassen, 2015; Clark et collab., 2016). Ce type d'addiction comportementale n'est même pas catégorisé dans le manuel psychiatrique du DSM-5 (Chakroun, 2012).

Ce chapitre nous permettra de présenter le phénomène de l'addiction au travail tel que décrit et argumenté dans la littérature scientifique afin de construire notre propre questionnement sur ce phénomène. Pour y parvenir, nous présenterons la définition de l'addiction au travail selon deux perspectives principales : individuelle et organisationnelle. Nous allons ensuite présenter ses caractéristiques positives et négatives ainsi que ses conséquences sur la personne touchée et son entourage. Nous dévoilerons également le profil sociodémographique de l'addiction au travail. Le cadre théorique des représentations sociales nous permettra de formuler la question et les objectifs de notre recherche dans le deuxième chapitre qui suit.

1.1 La définition de l'addiction au travail

Dans cette section, nous allons tenter d'éclairer la définition de l'addiction au travail selon deux perspectives soulignées dans la littérature, soit individuelle ou organisationnelle. Tout d'abord, selon des auteurs (Chakroun, 2012; Varescon, 2009),

l'addiction au travail est une addiction qui fait partie de la catégorie plus générale d'addiction comportementale.

Les addictions comportementales sont le résultat d'un processus interactionnel entre un individu et un objet externe ou une activité banals, mis à la disposition de tous, qui conduit à une expérience sur laquelle se développe une dépendance principalement psychologique en raison des effets plaisants qu'elle procure et des fonctions qu'elle remplit. Cette dépendance, qui se traduit par la répétition de la conduite, la perte de contrôle, la centration et le besoin, peut entraîner des conséquences négatives pour la personne et son entourage (Varescon 2009, p.12).

Selon cette définition, l'addiction au travail serait envisagée comme une dépendance faisant référence à une expérience surtout individuelle, procurant du plaisir pour la personne - dans ce cas-ci, avec l'activité de travailler -, malgré l'existence de conséquences négatives.

1.1.1 La perspective individuelle

La majorité des écrits tendent à décrire l'addiction au travail à partir d'une perspective individuelle où le comportement est expliqué uniquement selon la responsabilité de l'individu. Parmi la perspective individuelle, les éléments qui ressortent de la définition sont : la compulsion de travailler en raison de pression innée, la charge de travail, le plaisir lié au travail, le temps passé au travail, les problèmes de santé et les relations sociales. Tout d'abord, Oates (1971) explique que le *workaholism* ou l'addiction au travail est une compulsion ou un besoin incontrôlable de travailler sans cesse (p.1). En fait, selon Chakroun (2012), les addictions comportementales liées au travail se manifestent par : des impulsions irrépressibles, une sédation transitoire, un état de manque, des phénomènes compulsifs, une centration pathologique sur le travail et une tolérance qui correspondent au besoin d'augmenter les doses - ici la durée et l'engagement au travail - pour obtenir une sédation (p.897). Parallèlement, selon

Schaufeli, Shimazu et Taris (2009), l'addiction au travail est aussi la tendance de travailler excessivement fort (dimension comportementale) et d'être fixé sur le travail (dimension cognitive), ce qui se manifeste en travaillant de façon compulsive selon une pulsion innée (p. 322-323). De même, Spence et Robbins (1992), quant à eux, expliquent que comparativement aux autres, « la personne avec une addiction au travail est fortement investie dans son travail, se sent obligée ou motivée à travailler en raison de pressions innées, et retrouve de façon moindre du plaisir dans son travail » (p. 162). À l'inverse des autres auteurs, son étude a dévoilé que les *workaholiques* sont plus perfectionnistes, tendent à ne pas déléguer leur travail et vivent du plus grand stress (p.177). D'ailleurs, Porter (2001) explique comment la charge de travail exigée par les demandes organisationnelles est recherchée par les personnes avec une addiction au travail pour combler leurs besoins de continuellement travailler (p.146).

Ng, Sorensen et Feldman (2007) affirment que les personnes atteintes d'une addiction au travail sont définies comme des gens qui ont du plaisir en travaillant contrairement à ce que Spence et Robbins (1992) stipulent. Ils mentionnent aussi que ce sont des personnes obsédées par l'activité du travail et qui consacrent de longues heures et du temps personnel au travail. Ce sont des individus dont leurs émotions, pensées et comportements sont fortement dominés par leur travail (p.114). Dans l'étude qualitative de McMillan et O'Driscoll (2006), la définition de l'addiction au travail était élaborée par les participants de la recherche. Le temps passé à travailler ou à penser au travail et la réticence de se désengager du travail (personnalité de style obsessionnel) étaient, selon cette étude, des critères essentiels de la définition de ce phénomène (p.100).

De plus, Oates (1979) considère le *workaholique* comme une personne dont son investissement dans le travail est devenu si excessif qu'il interfère avec sa santé physique, son bonheur personnel, ses relations interpersonnelles et son fonctionnement social (p.4). Aussi, Porter (2001) rejoint la perspective de Oates (1971) en affirmant qu'une telle personne est prête à sacrifier la qualité de ses relations personnelles pour poursuivre du travail en tant que source singulière de plaisir (p.148). Dans cette circonstance, la priorité de l'individu est le travail au-delà de tout autre aspect de sa vie, ce qui se traduit en une certaine pathologie comme Bonebright, Clay et Ankermann (2000) le suggèrent quand le comportement de *workaholiques* est comparé au diagnostic du Trouble de la personnalité obsessionnelle compulsive (TPOC) retrouvé dans le DSM-5 (p.470).

Tout compte fait, tous les auteurs mettent l'emphase sur la compulsion individuelle de travailler. Ils s'entendent que la responsabilité du comportement demeure celle de l'individu en raison d'une certaine pulsion innée. Selon quelques auteurs, la charge de travail ressort comme un élément particulier puisque les individus avec une addiction au travail cherchent à avoir une charge de travail importante pour leur assurer du travail. Puis, la compulsion du travail est aussi discutée en lien avec le plaisir ressenti au travail, mais demeure controversée à savoir si ce phénomène s'explique lorsque l'individu retirerait ou pas du plaisir au travail. Alors que d'autres expliquent le comportement compulsif par le temps passé ou à penser au travail en nombres d'heures. De plus, certains auteurs se fixent plus spécifiquement sur les problèmes de santé qui émergent en adoptant ce comportement compulsif. Aussi, en raison de l'importance et du temps consacré au travail, certains mentionnent que les relations

sociales seraient compromises. Ces écrits suggèrent que l'accent est mis sur l'individu adoptant un comportement problématique en raison d'une certaine pathologie individuelle présente en relation avec le travail. Suite à cela, nous allons présenter la place qu'occupe l'organisation du travail dans l'addiction au travail.

1.1.2 La perspective organisationnelle

L'addiction au travail est aussi définie dans la littérature selon une perspective organisationnelle où la responsabilité de ce comportement est celle de l'organisation du travail. Parmi cette perspective, les éléments qui ressortent de la définition sont : l'éthique de travail, la culture organisationnelle valorisant la présence excessive des employés, la reconnaissance, les récompenses, la technologie et la charge de travail. Certains auteurs argumentent que l'addiction au travail est définie davantage selon une perspective qui met l'accent sur le dysfonctionnement de l'individu et qui néglige le rôle de l'organisation du travail (Grébot, 2013; Machado, Desrumaux et Dose, 2015). À cet effet, selon l'étude de Machado, Desrumaux et Dose (2015) « [...] le contexte de travail favorise l'émergence de l'addiction au travail au sein de [la] population de conseillers en insertion » (p. 114). Ils finissent par définir le *workaholism* comme « la tendance à travailler excessivement fort, d'une manière compulsive en raison de traits personnels et du contexte organisationnel » (p.116) contrairement à Spence et Robbins (1992), parmi d'autres, mettant l'emphase seulement sur l'individu.

À cet égard, depuis les années 1960-1970, une relation pathologique avec le travail caractériserait donc l'addiction au travail impliquant une expérience menant à un déséquilibre interne et dommageable pour la santé physique et mentale (Gheorghita, 2014, p.296). C'est ainsi que Gheorghita (2014) nous suggère que « l'éthique de travail

et la culture organisationnelle encourageraient le travail, implicitement l'addiction au travail, se développant en une addiction - l'addiction la plus attrayante », tolérant et tirant avantage de la présence excessive au travail des individus (p.298). D'ailleurs, les propos ressortis des participant(es) d'une recherche qualitative menée par Kirrane, Breen et O'Connor, (2018) nous permettent de comprendre que les attentes de performances étaient évoquées à mener à du travail excessif qui devenait ainsi une addiction au travail fortement récompensée ensuite par le milieu de travail. Aussi, la priorisation du travail au-delà de sa vie privée était considérée comme un pré-requis pour le travail dans certains milieux, sans compter la culture de travail qui normalise le travail excessif des employés (p.244). Parallèlement, selon les résultats de l'étude empirique de Keller et collab. (2016), les employés qui perçoivent leur environnement de travail comme un milieu pour faire une comparaison fréquente aux autres quant à la performance et la reconnaissance qui dépendrait de cette performance, rapportent des niveaux d'addiction au travail plus élevés (p.125).

Par ailleurs, selon Machado, Desrumaux et Dose (2015); Guédont et Bernaud (2015), l'addiction au travail prendrait surtout sa forme lorsque le renforcement en termes de récompenses est faible de la part du milieu de travail contrairement à ce que Porter (2001); Kirrane, Breen et O'Connor, (2018) et Burke (2001) indiquent en énonçant que le renforcement en termes de récompenses favoriserait l'addiction au travail.

Parallèlement, Machado, Desrumaux et Dose (2015) affirment qu'effectivement, « dans la majorité des cas, des contraintes organisationnelles sont à la fois des facteurs prédisposant de l'émergence de l'addiction au travail pouvant inclure les récompenses de la rémunération et les primes » (p.108). D'un autre côté, la technologie serait une

autre condition organisationnelle en lien avec le phénomène de l'addiction au travail dans le sens qu'elle pourrait à la fois réduire la tendance addictive du travail et être source de renforcement de cette dernière (Ng, Sorensen et Feldman, 2007, p.131). Puis, selon la recherche empirique menée par Guédont et Bernaud (2015) explorant les conditions de travail en lien avec cette addiction, la charge de travail déléguée par le milieu de travail est mise de l'avant comme condition favorisant l'émergence d'une telle addiction (p. 83).

En résumé, divers auteur(e)s se sont engagés à présenter les conditions organisationnelles comme composantes ayant un rôle central dans le développement d'addiction au travail chez les individus. L'éthique de travail et la culture organisationnelle sont abordées en tant qu'éléments pouvant mener à l'addiction au travail. Certains s'accordent à dire que la culture organisationnelle est source de problème lorsqu'elle encourage le travail excessif des employés. Puis, il semble exister un lien entre la performance au travail et la reconnaissance qui inciterait les individus à poursuivre du travail jusqu'à ce que cela devienne une addiction au travail. Quelques types de récompenses sont présentés en tant que conditions organisationnelles dans la littérature pour valoriser ce type de comportement. Il est même débattu à savoir si la présence ou non de récompenses poussent les gens à développer une addiction au travail. Puis, la technologie est mentionnée comme condition organisationnelle sans être suffisamment expliquée. D'ailleurs, la charge de travail serait un autre élément qui est mentionné comme condition qui supporte l'émergence d'une compulsion du travail, sans être comparable à d'autres ouvrages sur le sujet. Enfin, cette section nous a

permis d'envisager les perspectives des auteurs pour qui l'addiction au travail est un problème d'organisation du travail et non seulement d'individu.

En conséquence, la définition de l'addiction au travail reste ambivalente, portant attention sur l'individu et l'organisation du travail de façon soit complémentaire ou opposée. Tout compte fait, il est clair que dans la littérature portant sur la définition de l'addiction au travail, il y a des auteurs qui s'entendent sur une définition reposant strictement sur l'individu alors que d'autres auteurs s'entendent sur une définition qui portent uniquement sur l'organisation du travail ou en plus de l'individu. Les divers éléments ressortis dans la perspective individuelle et organisationnelle demeurent des idées plutôt divergentes d'un auteur à l'autre, mentionnant des éléments qui manquent de consensus ou de validité scientifique. Bref, les définitions présentées n'offrent pas une idée claire, ni suffisamment détaillée de l'expérience du phénomène. Il existe donc une disparité entre les différentes définitions proposées. Alors, quelles sont les caractéristiques positives et négatives de l'addiction au travail?

1.2 Les caractéristiques positives et négatives de l'addiction au travail

Suite à la définition de l'addiction au travail, nous allons explorer comment cette addiction est discuté dans la littérature scientifique en abordant les caractéristiques positives et négatives du phénomène. Tout d'abord, l'addiction au travail est considérée comme un phénomène teinté d'aspects positifs en raison des besoins qu'il parvient à répondre, le statut qu'il rapporte à l'individu en société et le plaisir qu'il peut amener au bien-être de la personne.

Baruch (2011) suggère que l'addiction au travail peut entraîner des bienfaits intrinsèques et extrinsèques tels que : un sentiment de satisfaction du travail accompli,

le sentiment d'aimer son travail ou de contribuer à une bonne cause et répondre au besoin de reconnaissance et d'accomplissement de soi quand la performance est reconnue par l'organisation du travail (p. 576). De même, Ng, Sorensen et Feldman (2007) indiquent que la personne avec une addiction au travail trouve agréable l'activité de travailler (p.115). Dans le même ordre d'idées, selon Bouteyre (2009), ce phénomène est réputé plutôt comme une addiction valorisée culturellement, encouragée, voire attendue, et n'impliquerait pas de mépris comme autres addictions (p.206). Oates (1971) avait également fait ce constat lorsqu'il avait pavé le chemin en faisant mieux connaître le phénomène. Il mentionne, dans son livre, que c'est l'une des quelques addictions dont la société approuve, dont l'industrie favorise et dont la religion semblerait favoriser aussi. Il compare celle-ci à l'addiction aux drogues et l'alcool, mais que celle du travail est bien plus tolérée socialement même si les dommages sont comparables (p.2). Ainsi, c'est à travers le travail que l'individu avec une addiction au travail pourrait répondre à son besoin de reconnaissance autant qu'à un sentiment d'accomplissement de soi. À vrai dire, puisque l'objet de cette addiction est le travail, il est particulièrement considéré comme une activité valorisée en société, pouvant être source de plaisir ou passion pour l'individu, ce qui rendrait acceptable un comportement lié à du travail excessif.

En fait, la majorité des auteurs dans la littérature scientifique s'entendent néanmoins sur le fait que l'addiction au travail reste un phénomène malsain en raison de la présence d'une souffrance, d'une compulsion et de conséquences négatives sur le bien-être.

Malgré que l'addiction au travail soit socialement acceptée, Spence et Robbins (1992) mentionnent que la personne souffrant d'addiction au travail retirerait peu de plaisir dans le travail (p.162) contrairement à ce que Ng, Sorensen et Feldman (2007) affirment. Puis, Oates (1971), quant à lui, ajoute que l'addiction au travail est une maladie similaire à celle de l'alcoolisme ayant des manifestations handicapantes et même plus difficiles à gérer que cette première (p.5). De même, Wojdylo (2015) s'attarde à démontrer qu'il n'est pas possible de parler de l'addiction au travail de façon positive puisque cela minimiserait la pathologie du phénomène qui cause de sérieux problèmes pour les individus concernés. De plus, ce type d'addiction ne serait aucunement comparable au concept d'engagement au travail souvent soulevé dans la littérature pour parler de cette addiction (p.133). En outre, Schaufeli, Shimazu et Taris (2009) rejoignent cette perspective en prenant position 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. Ainsi, le travail pourrait être source de plaisir en soi, mais en raison de forces internes, l'individu peut être poussé à travailler de façon excessive et compulsive (p.323). En conséquence, des dommages seront ressentis parmi les sphères psychologiques, physiques, sociales et environnementales de l'individu avec cette addiction (Andreassen, 2014, p.1).

Donc, certains aspects négatifs sont retenus concernant l'addiction au travail, notamment que l'activité du travail pour une personne *workaholique* est plutôt envisagée comme source de problème et non de plaisir. D'ailleurs, cette addiction est représentée comme une maladie à la lumière de celle de l'alcoolisme, engendrant des obstacles mêmes plus difficiles à gérer. Il serait considéré un phénomène

problématique puisque la pathologie liée à l'activité du travail mène à la compulsion pour l'individu s'opposant à l'engagement au travail. D'autre part, ce n'est pas parce qu'un individu est engagé et qu'il retirerait du plaisir dans son travail qu'il aurait nécessairement une addiction au travail. Ceci dit, qu'est-ce qui caractérise l'addiction au travail en tant que problème pour l'individu? Ainsi, en raison de la présence de certains problèmes qui s'installeraient chez les personnes avec une addiction au travail, comment gèrent-elles ceux-ci?

Dans l'ensemble, l'addiction au travail est conçue comme un phénomène positif et négatif dans la littérature, notamment en ce qui a trait à l'activité professionnelle, la sphère extraprofessionnelle, les relations sociales et la santé globale des individus (Grébot, 2013, p.98). Ainsi, il reste que le *workaholisme* est considéré dans certains écrits comme un phénomène valorisé et même normalisé alors que dans d'autres écrits, il poserait des risques de santé importants et serait donc à éviter.

1.3 Les conséquences de l'addiction au travail

Tout d'abord, de nombreuses conséquences sont mentionnées dans la littérature pour démontrer les effets de l'addiction au travail, surtout sur les individus qui en souffrent. Suite à la définition de l'addiction comportementale de Varescon (2009), si l'addiction au travail se vit comme une dépendance pour les individus, « [ces personnes] sont plus à risque de présenter un problème de santé mentale, notamment de l'anxiété, une dépression ou un trouble de l'alimentation » (ACSM Ontario, 2018). En fait, Keller et collab. (2016) nous avertissent aussi que l'addiction au travail paraît être néfaste pour la santé physique et mentale (p. 122). En plus, Porter (2001), nous indique que le temps excessif passé au travail est typiquement relié au stress et l'épuisement professionnel

(p.148). En effet, selon une étude menée auprès d'enseignant(e)s d'une école élémentaire, Nagy et Davis (1985) ont observé une corrélation significative entre l'addiction au travail et l'épuisement professionnel (p.1325). Il est aussi important de prendre compte qu'avec la présence d'une addiction au travail, « qu'un déplacement addictif ou une poly-addiction peuvent se manifester, notamment en faveur de l'alcool » (Chakroun, 2012, p.898). De surcroît, l'addiction au travail a été validée comme étant un phénomène associé avec les troubles de santé mentale. Selon une recherche à ce sujet, les employés avec des niveaux d'addiction au travail plus élevés avaient un état de santé général moins bon, plus de symptômes somatiques, des niveaux d'anxiété plus élevés/l'insomnie, un dysfonctionnement social et la dépression (Bartczak et Oginska Bulik, 2012, p. 11).

Aussi, la relation entre le travail et la vie personnelle est reconnue comme source de conflit pour la personne avec une addiction au travail (Bonebright et Ankemann, 2000). Plus particulièrement, l'équilibre travail-famille serait difficile pour la personne *workaholique* en raison du nombre d'heures que cette personne passerait au travail et les problèmes de santé qui mèneraient à une certaine négligence de sa vie personnelle notamment la famille (Stier et Sella-Dotan, p.229, 2015). De plus, cette addiction peut entraîner des risques allant jusqu'à la mort (p.298-299). En effet, un autre exemple d'origine japonaise pour illustrer de telles conséquences sévères renforcées par l'environnement ou la culture de travail est le phénomène « *karoshi* », exprimant l'association entre l'addiction au travail et l'épuisement professionnel; cela veut dire « mort par sur-travail » (Machado, Desrumaux et Dose, 2015, p.109).

Les conséquences soulevées suggèrent donc que l'addiction au travail est problématique en raison des diverses répercussions possibles sur le bien-être de la personne et sur sa vie personnelle. Cependant, il n'aurait pas de consensus éclairé sur l'expérience commune des individus qui souffrent de cette addiction pour d'abord mieux identifier la place que prennent les risques de troubles de santé mentale, l'épuisement, les poly-addictions, la mort, le conflit entre la vie personnelle-travail, etc. dans la conceptualisation d'un tel phénomène. Ainsi, il serait pertinent d'explorer le profil sociodémographique des gens qui se considèrent comme *workaholiques* dans la section suivante, compte tenu des différentes conséquences importantes découlant de la problématique étudiée.

1.4 Le profil sociodémographique

Considérant ce que nous avons vu jusqu'à présent, nous allons maintenant tenter de saisir qui sont les personnes avec une addiction au travail selon leur profil sociodémographique. Tout d'abord, il s'avère plutôt difficile d'identifier un profil sociodémographique spécifique représentatif des personnes concernées par cette problématique. En fait, jusqu'à présent, il y a des auteurs qui nous indiquent que « les deux genres et toutes les catégories socioprofessionnelles de salariés peuvent être affectés par le *workaholisme* » (Dejours et Gernet, 2012 cité dans Chakroun, 2012). D'autre part, Gheorghita (2014) énonce que la plupart des cas sur l'addiction au travail ont lieu dans des domaines considérés les plus « respectables » comme : la défense des droits, les ventes, les finances ou lorsque les employés ont des positions de gestion (p.299). Ensuite, les professionnels du médical et du social en contact avec des populations en difficulté (Machado, 2015, p. 111), les acteurs en gestion, les domaines

de métiers (Keown, 2007, p.28) et le milieu de travail en technologie (Porter, 2006) sont particulièrement susceptibles d'être affectés. D'autre part, Snir and Harpaz (2006) ont trouvé que les hommes sont plus concernés par l'addiction au travail que les femmes. En revanche, selon une étude de Statistique Canada qui date de l'année 2005, publiée par Keown (2007), nous savons que 31% des Canadien(ne)s âgé(e)s entre 19 et 64 ans s'auto-identifient en tant que personne avec une addiction au travail (p. 28). Cette étude spécifie que les occupations de travail variaient entre les personnes avec ou sans une addiction au travail, mais que l'âge moyen, le sexe, l'éducation, le statut matrimonial, la structure du ménage, le quartier, et le revenu ne démontrent pas des différences évidentes. Bref, il n'est donc pas clair encore qui sont ces individus puisque les auteur(es) se contredisent et offrent pour la plupart seulement des hypothèses et non des données valides sur les critères sociodémographiques de l'addiction au travail. L'étude canadienne de Keown (2007) s'attarde à nous proposer des indications plus fiables, mais nécessiteraient davantage d'exploration, compte tenu du manque de données pour venir valider ce profil sociodémographique.

1.5 Conclusion

Pour résumer, il existe de nombreux débats autour de la compréhension de l'addiction au travail. Nous avons présenté ce concept sous une définition individuelle et organisationnelle. Nous avons également montré comment ce phénomène peut être envisagé selon ses caractéristiques positives et négatives. Les études demeurent aussi controversées sur la façon dont ce phénomène produit des conséquences sur les individus et leur entourage. Nous pouvons donc constater qu'il n'y a pas une définition consensuelle de ce phénomène dans la littérature scientifique. En revanche, « à travers

les différentes approches, un consensus apparaît néanmoins a minima autour du fait que le *workaholique* s'investit dans son travail de manière exagérée, en particulier en nombre d'heures de travail, et que cela retentit sur son activité professionnelle comme sur les autres sphères de sa vie » (Guédont et Bernaud, 2015, p. 73). Or, nous argumentons que ces auteurs ne reflètent pas entièrement un consensus qui est réellement dégagé considérant que plusieurs éléments dont nous avons exposés dans ce travail sont absents de cette affirmation. Nous considérons cependant que d'affirmer ceci minimiserait la complexité du phénomène, notamment toute la perspective organisationnelle. D'ailleurs, même le consensus autour du nombre d'heures n'est toujours pas clair. De plus, les répercussions sur l'activité professionnelle et les autres domaines de la vie sont souvent éludés des définitions scientifiques. En conséquence, selon Andreassen (2015) :

To date, we know little about the concept of workaholism. Three central reasons for this are (1) lack of consensus about how it should be defined, (2) lack of studies using representative samples, and (3) lack of consensus about the understanding of how it should be measured and where to set cut-off values between “normal” and “pathological” work behavior (p. 72).

Alors, le phénomène de l'addiction au travail est abordé selon une diversité d'éléments, majoritairement fondés sur une perspective individuelle, et n'offrant toujours pas une expérience commune ou partagée, suffisamment définie ni largement validée, par des personnes directement atteintes de l'addiction même. Pourtant, une bonne majorité de la population canadienne s'identifie à ce phénomène qui est tant difficilement compris et représenté dans les écrits scientifiques. C'est pourquoi nous nous intéressons à poursuivre sur le sujet en apportant un éclaircissement sur la définition de ce phénomène en consultant des personnes qui vivent avec cette problématique sociale

dans leur vie quotidienne. En conséquence, pour y parvenir, nous avons choisi le cadre théorique des représentations sociales de Moscovici (2004), présenté dans la section suivante.

CHAPITRE 2 : CADRE THÉORIQUE

La théorie des représentations sociales nous semble la plus convenable pour mener une recherche qui s'attarde à éclairer la définition de l'addiction au travail en la présentant à partir du sens commun des personnes avec une addiction au travail. Afin de présenter cette section, nous allons commencer par introduire la théorie des représentations sociales ; ensuite, nous allons décrire les concepts d'expérience et les pratiques sociales pour mieux préciser notre usage de la théorie. Nous allons terminer par la présentation de la question et les objectifs de cette recherche.

2.1 Les représentations sociales

L'auteur de la théorie des représentations sociales est Serge Moscovici qui avait introduit le concept dans son ouvrage « La psychanalyse. Son image et son public » en 1961. Les représentations sociales sont « des ensembles dynamiques ». « Leur statut est celui d'une production de comportements et de rapports à l'environnement, d'une action qui modifie les uns et les autres [...] » (Moscovici, 2004, p.48). Selon ce dernier, ces ensembles sont logiques et adoptent un langage particulier formant une structure qui implique des valeurs et concepts afin d'interpréter et façonner la réalité. Ainsi, à partir de formes symboliques, les communications deviennent possibles sur les valeurs ou idées présentes sur un certain objet ancré dans le sens commun d'un groupe, de la sorte que certaines conduites seront adoptées en conséquence (p.49). En fait, cette théorie de la communication réfère donc aux processus de significations collectives produisant un sens commun qui forment des groupes sociaux (Höijer, 2011, p. 3). Or, cette théorie permet de faire le lien entre les individus et la société pour former en quelque sorte des formes d'opinions publiques (Höijer, 2011, p.3; Moscovici, 1961,

p.66). Donc, les représentations sociales sont construites par les individus afin de créer une vision sociale, mais tout en demeurant dynamiques et en variant selon le contexte. Puis, pour que les représentations sociales soient mobilisées, les groupes sociaux doivent puiser dans un sens commun qui leur permettront de se positionner et définir des réalités multiples afin d'agir en conséquence de la signification de ce positionnement.

Ensuite, selon Roussiau et Bonardi (2001), le contenu des représentations sociales est varié puisqu'il peut présenter des opinions, des images, des croyances, des stéréotypes et des attitudes (p.15). En effet, l'observation des représentations sociales est possible au quotidien en circulant dans les discours, à travers nos mots, les messages et images médiatiques, et visible dans les conduites et agencements matériels ou spatiaux (Jodelet, 1997, p. 48). D'abord, la représentation sociale est une grille de lecture de la réalité, socialement construite et qui diffère d'un groupe à un autre en fonction de leurs intérêts (p.16). Le processus à l'œuvre dans la production des représentations sociales est constitué par l'objectivation et l'ancrage (Moscovici, 2004). L'objectivation sert à sélectionner les éléments concrets de l'addiction au travail qui sont priorisés par les individus dans leur communication de tous les jours et ainsi leur permettent de rendre familier ce nouveau phénomène qu'est l'addiction au travail (Roussiau et Bonardi, 2001, p.20). Quant au processus d'ancrage, il permet de positionner le phénomène de l'addiction au travail selon les systèmes de valeurs des sujets (Idem) pour ainsi offrir un sens particulier à l'apparition d'une vision commune de l'objet. De plus, « les représentations expriment ceux (individus et groupes) qui les forgent et donnent de l'objet qu'elles représentent une définition spécifique. Ces définitions partagées par les

membres d'un même groupe construisent une vision consensuelle de la réalité pour ce groupe » (Ibid, p.52). Ainsi, une représentation sociale est toujours la représentation d'un groupe social lequel partage une identité et une expérience commune (Negura et Lavoie, 2016, p. 303). Donc, à l'aide d'une certaine subjectivité d'un groupe social exprimé à travers différentes façons, certains éléments seront choisis pour expliquer et donc construire la représentation sociale d'un objet qui composerait en conséquence une réalité commune et particulière pour ce groupe. Dans ce cas, les personnes avec une addiction au travail forment un groupe social qui pourrait nous permettre d'en apprendre sur la définition spécifique du phénomène de l'addiction au travail en recourant à leur interprétation de celle-ci pour mieux comprendre la problématique sociale étudiée dans cette recherche.

Selon Abric (1994), les représentations sociales auraient quatre fonctions, soit : *fonctions de savoir* pour permettre de comprendre et d'expliquer la réalité, *fonctions identitaires* pour définir l'identité et permettre la sauvegarde de la spécificité des groupes, *fonctions d'orientations* pour guider les comportements et les pratiques puis les *fonctions justificatrices* pour permettre a posteriori de justifier les prises de position et les comportements (p.21-23). Dans l'ensemble, la représentation sociale fait référence à une connaissance du « sens commun » produite par un groupe social particulier contrairement à la connaissance scientifique. Elle a des spécificités qui sont plus dynamiques que d'autres pour permettre des connaissances à la fois en transformation et stable.

2.2 L'expérience

Nous allons continuer par présenter la notion d'expérience vécue de Jodelet (2006) pour enrichir notre description de la théorie des représentations sociales. L'auteure explique que l'expérience est sociale et socialement construite, « [elle] comporte une dimension cognitive dans la mesure où elle favorise une expérimentation du monde et sur le monde et concourt à la construction de la réalité selon des catégories ou des formes qui sont socialement données » (p.14). C'est grâce à la notion de l'expérience que les aspects de connaissance, les dimensions émotionnelle, langagière et discursive pourront être compris. Ensuite les pratiques, les actions, les contextes et le cadre de vie seront aussi considérés. Enfin, l'expérience d'individus permet l'observation de l'assomption de la subjectivité pour saisir le rapport à la vie qui forme le monde connu (Jodelet, 2006, p.23). En conséquence, l'expérience subjective serait donc modelée par les représentations sociales. D'ailleurs, c'est avec cette notion que nous allons recourir à l'analyse de l'expérience comme connaissance et comme vécu pour comprendre comment du sens se produit dans des contextes particuliers, en identifiant l'état psychologique et en utilisant les représentations sociales pour en faire l'interprétation (Ibid., p.33). Dans ce cas, nous nous intéressons à l'expérience des personnes avec une addiction au travail pour considérer la facette subjective véhiculée à travers notre objet représentationnel de l'addiction au travail.

2.3 Les pratiques sociales

Les pratiques sociales d'Abric (1994) représentent une dernière notion dont nous allons expliquer pour présenter la relation entre les pratiques sociales et les représentations sociales. Comme noté ci-haut, suite à la formation de représentations, certaines

conduites seront ainsi adoptées en conséquence. Nous pouvons donc comprendre que des pratiques sociales sont engendrées par des représentations. Aussi, à l'inverse, les représentations peuvent être conçues et transformées par des pratiques sociales (Guimelli, 1994, p.106) et donc s'engendrent mutuellement (Abric, 1994, p.230). En fait, « [...] la nature des liens entre pratiques et représentations est directement déterminée par la nature de la situation [...] » (Idem). Dans cet ordre d'idées, les pratiques sociales vont varier selon les conditions sociales, historiques et matérielles concernées en plus de la façon dont le groupe social va s'en approprier (Ibid., p. 237).

Donc les pratiques sociales pourront servir d'indicateur pertinent pour la façon dont le groupe social s'adapte à son interprétation de la réalité ou à son rapport à l'addiction au travail. L'étude de l'addiction au travail auprès de personnes *workaholiques* pourrait nous guider sur la façon dont ces dernières représentent le phénomène et les pratiques sociales de résilience qui s'y associent.

2.4 Question et objectifs de recherche

À la suite de la présentation de la problématique autour du phénomène de l'addiction au travail et du cadre théorique des représentations sociales, nous présenterons la question de recherche ainsi que les objectifs de la présente étude.

Malgré l'insuffisance des études et le manque de consensus concernant la définition de ce sujet dans la littérature scientifique, une bonne partie de la population canadienne s'identifie comme personne *workaholique*. Cette contradiction apparente ainsi que les risques de santé suggérés par certaines études nous amènent donc à vouloir mieux comprendre les dynamiques représentationnelles qui façonnent ce phénomène en consultant des personnes avec une addiction au travail. Ceci dit, nous posons la

question de recherche suivante : quelle est la représentation sociale du phénomène de l'addiction au travail selon des individus qui en souffrent? Cette question nous permettrait de mieux saisir la problématique en nous appuyant sur l'expérience des individus avec une addiction au travail. Donc, dans le but d'apporter un éclairage sur cette problématique, nous allons aussi nous engager à atteindre des objectifs plus spécifiques de recherche :

- Identifier et décrire les caractéristiques de l'addiction au travail selon l'expérience des individus qui en souffrent pour ainsi appréhender un sens commun et saisir la représentation sociale de ce phénomène;
- Contribuer à la définition scientifique du phénomène de l'addiction au travail;
- Présenter les pratiques sociales de résilience des individus avec une addiction au travail selon la représentation sociale de l'addiction au travail.

CHAPITRE 3 : MÉTHODOLOGIE

Dans ce chapitre, nous allons aborder la méthodologie de recherche que nous adoptons pour explorer la représentation sociale que les personnes *workaholiques* ont de l'addiction au travail. Tout d'abord, nous avons choisi l'entrevue semi-dirigée comme méthode de collecte de données pour cette recherche. Nous présenterons donc cette méthode qualitative, suivie de la méthode d'échantillonnage et de l'analyse thématique. Enfin, nous survolerons les dimensions éthiques de cette recherche.

3.1 La méthodologie qualitative

La méthodologie qualitative, la démarche que nous avons privilégiée pour mener cette recherche, « vise à montrer la diversité des points de vue, on relativise, du même coup, les points de vue institutionnels et professionnels et on oblige à entendre des points de vue invisibles, censurés ou simplement tus » (Groulx, 1997, p.58). En plus, la démarche qualitative vise la compréhension de la construction sociale de phénomènes qui semblent, à première vue, incohérents, inattendus ou complexes (Ibid., p.69). En effet, ce qui nous importe le plus était de comprendre la représentation sociale du phénomène de l'addiction au travail selon des personnes qui en souffrent, lesquels sont souvent exclus des études sur le sujet. Bref, il est pertinent que « l'approche qualitative amène souvent le chercheur à prendre en considération l'écart entre les définitions institutionnelles ou professionnelles des situations et celles des sujets qui les vivent » (Ibid., p.65). Donc, une démarche qualitative était adéquate pour cette recherche, car elle permettait de recueillir des connaissances plus approfondies, qui viennent éclairer ce qu'est l'addiction au travail selon l'expérience et les pratiques des personnes *workaholiques* elles-mêmes.

3.2 L'entrevue semi-dirigée

Plus concrètement, la collecte de données a été effectuée par la méthode de l'entrevue semi-dirigée. Selon Abric (1994), l'entretien s'avère d'une méthode indispensable pour le repérage de représentations sociales (p.61). Cette méthode permet de traiter des sujets intimes et complexes et de comprendre le sens que les individus donnent à une expérience particulière, à un phénomène donné (Savoie-Zajc, 2010, p. 342). D'un autre côté, selon Martin (2005), l'entretien qualitatif permet « [...] d'atteindre et de saisir des représentations et des perceptions d'une réalité [...] renvoyant à une activité de construction mentale et d'interaction avec la réalité, permettant aux individus de dominer cognitivement leur milieu matériel, et social » (p. 92). C'est-à-dire, les individus qui sont visés dans le cadre de la recherche étaient considérés les experts de leurs réalités et donc leurs savoirs étaient valorisés pour ensuite mettre en lumière une compréhension du phénomène étudié. En outre, cette méthode convient mieux pour les situations qui demandent l'analyse du sens que les acteurs donnent à un phénomène vécu et d'un problème précis, la reconstitution de processus d'action, d'expériences ou d'événements du passé et la prise en compte des trajectoires de vie dans leurs dimensions sociales et individuelles (Campenhoudt et Quivy, 2011, p. 172). C'est par une telle méthode que nous avons réussi à écouter les expériences et les perspectives des interviewées pour saisir la représentation sociale de l'addiction au travail. Nous avons été en mesure de procéder en nous appuyant sur un guide d'entretien qui comprend des questions élaborées selon des thèmes autour de la problématique étudiée (voir annexe 1 et 2). En fait, les personnes pouvaient nous confier leurs expériences qui les ont directement touchés, en nous aidant à saisir l'impact, le

contexte, les sentiments, etc., impliqués dans leur discours pour donner du sens à la réalité vécue par ces individus.

3.3 Le principe d'échantillonnage

L'échantillonnage par cas multiples que nous avons choisi concerne surtout la méthode de l'entrevue avec plusieurs individus (Pires, 1997, p. 121). Pires (1997) propose un axe théorique pour démontrer comment nous pouvons aborder l'échantillon en choisissant de travailler avec des groupes concernant soit les représentations sociales et les expériences de vie ou les témoignages (p.62). Pour notre part, nous avons effectué une recherche sur les représentations sociales en prenant compte aussi des expériences de vie. Nous voulions à la fois connaître l'image qu'ont les personnes *workaholiques* du phénomène social de l'addiction au travail et leurs points de vue sur l'addiction au travail en le saisissant à travers leurs expériences personnelles. De façon plus spécifique, nous avons procédé avec l'échantillon par homogénéisation en choisissant un groupe homogène sur au moins un critère. La population à l'étude de ce mémoire implique des individus qui se disent souffrir d'une addiction au travail. Ces individus pouvaient posséder des caractéristiques différentes à travers la diversification interne (Pires, p. 151, 1997), mais devaient constituer un groupe homogène par rapport au fait qu'elles s'auto-identifiaient avec une addiction au travail. En utilisant ce critère, nous avons identifié cinq participantes. Nous avons communiqué avec ces personnes par téléphone. Nous avons noté les variables particulières au groupe et à la problématique ainsi que les variables générales (Pires, p. 159, 1997). En fait, nous avons recruté des participantes qui démontrent des différences parmi les rôles occupés dans diverses organisations du travail, les années d'expérience avec l'addiction, l'âge,

le niveau d'instruction, etc., pour aboutir à cette diversification. Ceci dit, certaines limites consistent au fait que notre échantillon n'est pas diversifié selon la variable du sexe puisque toutes nos participantes sont des femmes. De plus, la taille de l'échantillon ne serait pas suffisante pour généraliser les résultats obtenus.

3.4 L'analyse des données

Pour analyser nos données, nous avons choisi d'adopter l'analyse de contenu, particulièrement l'analyse thématique, selon une approche inductive. Nous avons observé ainsi des caractéristiques précises sur des individus avec une addiction au travail afin de pouvoir généraliser les caractéristiques identifiées à l'ensemble du groupe. Puis, en considérant la taille du corpus, le type de démarche de thématisation en continu défini par Paillé et Mucchielli (2008) est celui adopté dans cette recherche pour faire l'attribution de thèmes, où ils étaient ensuite hiérarchisés pour former des thèmes centraux. Cette démarche était plus favorable pour en faire une analyse plus fine et riche du corpus (p.166). En adoptant la méthode de l'analyse thématique, nous avons ainsi codé chaque entretien à partir des discours des participantes pour repérer des thèmes qui concordent aux objectifs de cette recherche. Ces thèmes ont été révisés dans le but de les hiérarchiser et ainsi connaître l'importance de certains thèmes plus significatifs, afin d'arriver à une analyse qui reconnaît les liens parmi la représentation sociale de l'addiction au travail. Dans l'ensemble, nous avons analysé les données recueillies par l'approche thématique en repérant des thèmes centraux qui ont été identifiés de façon systématique par un processus de codification, catégorisation et classification afin d'exposer la représentation sociale sur l'addiction au travail et les pratiques sociales de résilience qui en découlent.

3.5 Les considérations éthiques

En ce qui a trait aux considérations éthiques, nous avons été à l'affût de certains enjeux que nous avons essayés d'éviter lors de cette recherche. Nous avons d'abord informé les participantes de la recherche des retombées positives et négatives possibles de leur participation en leur remettant un formulaire de consentement libre et éclairé. Ce formulaire avait été remis avant que l'entretien ait lieu pour être davantage transparent avec les individus. Nous avons ainsi informé les participantes en leur permettant l'occasion de se retirer en tout temps. Aussi, lors de l'analyse des données, il nous a été important de représenter le savoir des participantes. En effet, selon Paillé et Mucchielli (2008), le respect de la perspective de l'acteur serait d'abord la priorité en analysant les données et nous ajouterons aussi en recevant la personne en entretien. Ceci s'explique lorsque « la logique essentielle mise de l'avant par l'acteur est dégagée le plus fidèlement possible. Le texte produit doit permettre de faire l'expérience intime de la perspective émique [celle de la participante à la recherche] » (Ibid., p.92). Lors de la quête de compréhension en recherche, « [...] il va émerger une expérience existentiellement et socialement située » (Ibid., p.93), laquelle nous jugeons essentielle à tenir en compte lors de la rédaction du projet concernant les résultats pour minimiser la déformation des propos des individus. De plus, selon Gaudet et Robert (2018), mener un entretien avec des personnes considérées vulnérables peut être perçu comme une manière de les juger ou imposer une relation de pouvoir (p.127). À ce sujet, la relation de pouvoir est un enjeu éthique lequel a été géré en offrant un espace, respectueux, égalitaire et de non-jugement tout en rassurant les participantes que leurs connaissances partagées sont valides et essentielles pour la recherche.

CHAPITRE 4 : RÉSULTAS

Dans ce chapitre, nous allons présenter les résultats de notre recherche. Pour ce faire, nous allons structurer notre texte en fonction des caractéristiques représentées de l'addiction au travail par nos participantes. Ces éléments représentationnels seront organisés en fonction des liens de sens qu'ils développent dans le discours. De plus, la démarche de thématisation en continue (Paillé et Mucchielli, 2008) nous a permis d'exposer les éléments en ordre de leur fréquence et importance des thèmes qui ont été nommés par 100% des participantes et par 80% des participantes (voir annexe 3). La fréquence est également identifiée pour démontrer combien de fois le thème a été nommé au total. Cette présentation de la structure représentationnelle nous permettra d'appréhender l'organisation logique du sens commun par rapport à l'addiction au travail.

4.1. Les caractéristiques de l'addiction au travail

Les éléments présentés dans le tableau de l'annexe 3 indiquent que les participantes forment un consensus sur 9 caractéristiques primordiales qui constituent la représentation de l'addiction au travail et que les participantes s'entendent majoritairement sur 7 caractéristiques essentielles de l'addiction au travail.

4.1.1 Une expérience individuelle

Les participantes témoignent vivre une expérience plutôt individuelle de l'addiction au travail. Elle se retrouvaient à être majoritairement les seules qu'elles connaissaient qui s'identifiait à cette addiction: « a lot of people that I was working with weren't doing all the things I was doing or the way I was going about it, or whatnot. I was definitely the only one » (Participante 5).

Elles affirmaient qu'elles ne vivaient pas cette expérience de manière approfondie avec d'autres personnes *workaholiques*. Ainsi, elles n'en parlaient pas avec le peu de personnes qu'elles connaissaient ayant cette addiction :

[...] J'en ai pareil rencontré une sur toutes mes emplois. La femme de 82 ans. (Rire court). [...] On s'en est jamais vraiment parlé, mais je sais que c'était un problème. Parce que comme jamais qu'elle voulait comme donner ses shifts ou... jamais qu'elle veut arrêter. (Participant 1)

Une des participantes identifiait seulement les membres de sa famille avec lesquelles elle travaillait à cette addiction. Ils se reconnaissaient dans cette addiction, mais ne s'en parlaient pas. Ils parlaient de cette situation en blague ou se considéraient simplement comme des personnes travaillantes : « [...] entre nous autres on se comprend, tsé on a pas besoin de se dire qu'on est addictés au travail, on se le dit en farce souvent. Mais c'est la réalité tsé. [...] On fait juste se dire que... qu'on est du monde ben travaillant, puis c'est ça » (Participant 4). Ainsi, pour les participantes qui connaissaient d'autres personnes avec une addiction au travail, elles n'avaient pas de conversation à ce sujet, à l'exception d'une des participantes qui discutait de ce phénomène auprès de ses collègues de travail, lesquelles élaboraient des stratégies ensemble pour prévenir l'épuisement associé à l'addiction :

[...] so we're starting to talk more and more about how we can protect our health and how we can encourage each other to lead healthy lifestyles and better balance the work and set smarter priorities instead of just work as much as you can and as hard as you can and let's get as much as possible of this done and nothing else matters. (Participant 2)

De même, cette dernière vivait une expérience à la fois collective et individuelle puisqu'elle considérait que c'était sa responsabilité individuelle de résoudre son addiction ou de ne pas « surtravailler » :

[...] I think you just have to... For me anyway, smarten up and realize okay, why can I not read my, you know, papers and why can I not read a basic novel, why can I not concentrate and think, why am I so completely exhausted? And you kind of figure out oh, I think I've been overworking for quite some time and I need to fix this. (Participante 2)

Dans l'ensemble, cette forme d'addiction comportementale était habituellement vécue de façon individuelle puisque l'expérience n'était essentiellement pas partagée auprès d'autres personnes *workaholiques*.

4.1.2 Le besoin d'être occupé

Les femmes de cette recherche, se considérant comme des personnes *workaholiques*, se considéraient aussi comme des personnes occupées en raison du nombre d'heures qu'elles travaillaient, mais aussi parce qu'elles avaient un besoin d'être occupées en général. Elles mentionnaient souvent, lors des entretiens, à quel point elles voulaient demeurer occupées :

I was just constantly taking on a million things so that I was busy like every single day with stuff. And it just... it just kept going, you know, and it hasn't stopped. So I've had so many different jobs because I just like keep applying to them and I keep working [...]. (Participante 5)

À ce sujet, les femmes exprimaient le besoin d'être occupées de façon générale et parvenaient à rencontrer ce besoin surtout à travers l'activité du travail professionnel, mais aussi d'autres activités comme les soins de leurs enfants ou les études scolaires :

[...] J'avais vraiment peur que j'allais [...] pas bien faire la transition. Mais finalement il y a aucun problème. Parce que comme je dis, le bébé il me garde occupée puis quand qu'il dort, je m'avance dedans mes études. So je suis tout le temps occupée. Au moins il y a ça. (Participante 1)

Donc, le besoin d'être occupé était définitivement ressorti des participantes de cette recherche comme élément important pour la représentation de l'addiction au travail.

Elles cherchaient à se trouver des activités à faire pour combler ce besoin, notamment le travail qui était considéré comme une des activités les plus importantes.

4.1.3 Occupé plus d'un emploi à la fois

Sur ce dernier point où les participantes exprimaient leurs besoins d'être occupé, elles arrivaient ainsi à le combler en occupant plus d'un emploi :

[...] Around 15, 16, like about the time when you can start getting hired for jobs
[...] I was going to school, like I went to school normal and finished all that, and went to college. But I always had like one, two, sometimes three jobs and I was constantly working on top of it. (Participante 5)

Même quand la majorité des participantes occupaient plus d'un emploi, elles s'investissaient davantage en nombre d'heures passées au travail :

Je pense que ça a commencé à se développer de plus en plus comme quand j'ai eu 15 ans. J'ai commencé à avoir deux emplois, pis après ça plus d'heures à ces deux emplois-là. Après j'ai monté à trois emplois, pis ben j'avais beaucoup d'heures, beaucoup d'heures, pis j'allais à l'école. (Participante 1)

Occuper plus d'un emploi à la fois aurait contribué au développement et au maintien de l'addiction au travail, selon les participantes interrogées.

4.1.4 Nombre d'heures élevé investi dans le travail

Comme la majorité des participantes avaient plus d'un emploi, elles arrivaient ainsi à travailler plus d'heures. Le nombre d'heures investi dans le travail s'apparente donc comme une caractéristique de l'addiction au travail puisque toutes les participantes faisaient souvent allusion au nombre d'heures - qu'elles considéraient élevé - qu'elles investissaient dans leur travail. En fait, les participantes accordaient beaucoup d'importance aux nombres d'heures quand elles expliquaient leur addiction au travail :

Parce que moi quand que quelqu'un me demandait de prendre un shift ou quand il fallait je donne un shift, j'éprouvais de l'anxiété parce que c'était des heures que je perdais [...]. [...] Comme il y a eu des journées que je travaillais 21 heures sur 24 heures [...]. (Participante 1)

Le travail s'avèrerait donc une activité qui occupait la grande partie du temps dans la vie de ces femmes avec une addiction au travail. Leur satisfaction de la vie était en lien avec le nombre d'heures qu'elles pouvaient passer au travail. De cette manière, la norme de 40 heures par semaine ne semblait pas suffisante pour ces personnes avec une addiction au travail :

[...] Puis moi travailler juste 40 heures/semaine, pour moi c'est des vacances. Travailler on va dire une semaine de 40 heures, c'est rare que ça l'arrive, c'est très, très rare, je me sens que j'ai rien fait de ma semaine. Je sens que j'ai pas travaillé, imagine. Quelqu'un de normal dit j'en ai plein mes bottes avec mes 40 heures, moi je ferais toujours 80 heures/semaine. (Participante 3)

L'addiction au travail est représentée donc essentiellement en termes de nombre d'heures élevé passé au travail.

4.1.5 La reconnaissance du milieu de travail

Une autre caractéristique de l'addiction au travail était le besoin de la reconnaissance du milieu de travail. En fait, une des participantes expliquait l'importance pour elle de la reconnaissance pour son travail excessif de la part des collègues et de l'employeur :

[...] le monde appréciait que je faisais beaucoup d'heures. Pour eux... Pour eux j'étais la « superwoman », comme j'étais la superhéros parce que [...] je disais toujours oui à remplacer c'te personne-là. Donc pour eux c'était comme ah, chu la personne comme qui va sauver la situation dans le fond. (Participante 4)

La plupart des participantes reconnaissaient qu'au niveau professionnel, elles ont bénéficié de leur addiction, car leurs employeurs reconnaissaient leurs implications importantes dans leur travail : « le gestionnaire ne voulait pas me laisser aller. Elle est

comme « Tu travailles fort, tu travailles bien », so ça m'a vraiment aidée comme professionnellement, comme... [...] » (Participante 1). L'addiction au travail semblerait en général ne pas poser de problèmes pour les milieux de travail, lesquels admiraient et favorisaient de tels employés qui aiment travailler fort : « [...] I do well at work, people like me at work, I do a good job. You know? Like my bosses, whoever is in charge of me always like me cos I work so hard » (Participante 5). Selon nos données, la reconnaissance du milieu de travail est vue comme une caractéristique de l'addiction au travail. Comme les personnes avec une addiction au travail offrent les qualités recherchées par leurs employeurs incluant la présence excessive en nombre d'heures, être fiable et accomplir le travail demandé et même plus, elles sont mieux reconnues au niveau professionnel par leur milieu de travail.

4.1.6 La valorisation de l'éthique de travail

Les participantes étaient bien reconnues par leurs milieux de travail surtout en raison de leur éthique de travail : « [...] and it is very important for me to do good work and to get things done that are my responsibility and to provide as much help to others as I can, as well » (Participante 2).

D'ailleurs, puisqu'une des caractéristiques de l'addiction au travail est la valorisation de l'éthique de travail, les participantes étaient perçues comme des personnes plutôt travaillantes et donc admirées par leur entourage. Cet aspect glorifiait leur addiction au travail qui, en conséquence, ne permettaient pas à elles-mêmes et aux autres de reconnaître le problème :

I worked really hard and I never had to be pushed to work hard. And I never had to be pushed to go find jobs and to take on more jobs. Like from the time I was really young, even when I started babysitting as a kid, you know like I always found my own jobs, I found everything, and never said no and work. So it always

came off as a good thing. Which is probably why I never saw an issue with it.
(Participante 5)

C'est la valorisation de l'éthique de travail tant recherchée par les milieux professionnels qui accordait une dimension positive à cette addiction:

It has positive aspects in that I do well at work, people like me at work, I do a good job. (Participante 5)

Une des participantes faisaient une distinction entre l'éthique de travail et l'addiction.

Selon elle, l'éthique de travail est positive alors que le nombre d'heures investi dans le travail est l'indicateur de la présence d'une addiction au travail:

[...] Il y a une différence entre éthique de travail pis addiction. Pis moi j'étais dans l'addiction, comme oui je voulais bien travailler, je voulais bien faire ça, comme travailler, travailler, travailler, mais j'ai réalisé après que c'était... c'est l'éthique de travail qui est plus important que de travailler dans le fond. (Participante 4)

Donc, la valorisation de l'éthique de travail est particulièrement élaborée à travers les entretiens. Elle faisait partie de l'attitude professionnelle des participantes et elle attirait la reconnaissance de l'entourage professionnel. Les participantes se voyaient comme des employées travaillantes et recevaient plus d'opportunités de travail en raison de leur éthique de travail. Bref, la valorisation de l'éthique de travail était donc considérée comme l'aspect positif pouvant masquer le problème sous-jacent de l'addiction.

4.1.7 Le sentiment d'accomplissement de soi

Avec la valorisation de l'éthique de travail, les participantes ont amené le sujet du sentiment d'accomplissement de soi :

Oui. Mais c'est une sorte de... comment tu dis ça... une « pride » ou... Pas une « pride », mais... Tsé quand tu travailles, là tu te sens accomplie, tu te sens comme appréciée pis toute ça. Comme c'est cet aspect-là que j'aimais aussi. Ça me rapportait comme du positif. (Participante 1)

C'est le sentiment d'accomplissement de soi qui nourrissait les participantes à continuer de poursuivre le travail pour éviter qu'elles se sentent inutiles :

Moi là si je travaille pas dans une journée, ou si je fais pas quelque chose dans une journée, je me sens vraiment inutile. Comme il faut... il faut... Moi j'ai besoin des buts, j'ai besoin des projets dans ma vie pour m'alimenter pis me sentir vivante à l'intérieur. Si j'ai pas ça, je me sens morte à l'intérieur. (Participante 3)

En fait, en valorisant l'éthique de travail, le travail était fortement envisagé pour ainsi parvenir à ressentir un sentiment d'accomplissement de soi. D'ailleurs, c'est aussi ce même sentiment qui était continuellement recherché en tant que source singulière de bien-être :

[...] Je me sentais mieux de ça que rien faire à la maison, ou de focaliser sur une activité que j'aimais plus. Pour moi il y avait toujours quelque chose à faire soit au niveau des travaux ou soit au niveau de j'aurais pu faire plus d'heures au travail [...] pour juste avoir ce sentiment-là d'être accomplie [...]. (Participante 4)

Donc, c'est aussi ce sentiment de bien-être obtenu par la satisfaction du travail accompli qui semblait être continuellement recherché par ces participantes et une des sources qui conduisait à leur addiction au travail.

4.1.8 Un phénomène positif

Comme nous l'avons vu précédemment, il y a des aspects de cette addiction qui font en sorte que la plupart le considèrent comme un phénomène positif. En effet, le côté positif de cette addiction était ressenti au niveau professionnel pour les participantes de cette recherche : « mais j'ai jamais trouvé que c'était un problème. J'ai jamais vraiment voulu consulter quelqu'un à propos de ça. C'est plus positif que négatif, d'après moi »

(Participant 1). Le sentiment d'accomplissement lié au travail était une façon dont le phénomène apportait du positif à ces participantes :

[...] comme le positif que ça t'apporte, comme l'accomplissement comme bon travail, comme les choses positives du travail que j'aime aussi qui m'ont comme poussée à continuer à faire ça. (Participant 1)

De plus, les participantes se considéraient comme travaillantes et valorisaient positivement cet aspect de leur personnalité : « Je voyais ça comme quelque chose de positif, parce que je travaillais fort dans le fond » (Participant 4).

Enfin, l'addiction au travail est vue par les participantes comme un phénomène fortement positif en ce qui a trait à la sphère du travail, à l'exception des exigences trop élevées de leurs emplois.

4.1.9 Satisfaire les exigences de son emploi

Les participantes cherchaient à satisfaire les exigences de leurs emplois. Étant donné leur éthique de travail et la reconnaissance de la part des collègues de travail, elles recevaient une charge de travail chaque fois plus élevée de la part de leur employeur :

[...] Parce que « workaholic » le côté négatif, les gens te voient travaillante puis ils t'offrent beaucoup de travail, comme ils viennent en ajouter dans ton assiette. (Participant 3)

En effet, les participantes acceptaient la charge de travail de plus en plus élevée sans prendre conscience des conséquences :

[...] Une « workaholic », le côté négatif là, t'en prends trop pis un moment donné tu sais pu où t'arrêter, pis t'as peur de péter au frette parce que tu dis écoute, ça pas de sens. (Participant 3)

Selon l'expérience des participantes, les personnes *workaholiques* acceptent les exigences élevées du milieu de travail pour plaire à leur employeur et se sentir utiles : «

I wanted my bosses to be happy and I wanted me to feel good about the amount of work I was getting done » (Participante 3). La majorité des participantes de cette recherche étaient d'accord de satisfaire les exigences de leurs emplois. Elles avaient donc tendance à accepter du travail lorsqu'elles étaient déjà surchargées et en conséquence développaient davantage leur addiction au travail accompagnée d'une plus grande surcharge de travail.

4.1.10 Travailler pour faire de l'argent

Une motivation importante de l'addiction au travail est la rémunération pour accomplir le besoin d'autonomie financière. Une des participantes, par exemple, a témoigné qu'elle travaillait pour faire de l'argent puisque sa mère lui avait appris l'importance d'être autonome financièrement :

[...] Ma mère... . [...] au niveau de l'argent elle c'était « Tu dois travailler fort pour ne pas dépendre sur un homme ». Puis ça c'est toujours un aspect dans ma vie que j'ai toujours... pas soutenu, mais que j'ai toujours compris, puis c'est important que je faisais... que moi je travaillais, je faisais de l'argent pis tout ça [...]. (Participante 4)

Pour une autre participante, l'autonomie financière lui a permis de déménager de chez ses parents pour s'échapper d'une relation difficile avec ceux-ci : « [...] I had a really bad relationship with my parents. So I think... I don't think that had anything to do with work itself. It's just like I need to make money and become self-sufficient and get out » (Participante 5). Une autre participante voulait, en travaillant fort, aider financièrement sa mère suite à une séparation:

[...] j'ai commencé à travailler à 13 ans. Pis après ça ben j'ai juste continué, pis je me suis trouvé plus d'emplois, pis après ça ben j'aimais ça mon indépendance pis pouvoir aider ma mère du fait qu'elle avait pas besoin de payer pour mes choses. (Participante 1)

Les participantes travaillaient beaucoup aussi pour payer leurs études postsecondaires : « comme j'ai tout le temps su que je donnais comme un peu trop au travail, mais dans ma tête c'était comme tsé j'ai besoin de l'argent pour l'université. » (Participante 1), même si à un certain moment ce n'était plus nécessaire d'en gagner plus :

j'en ai fait trop pis l'argent un moment donné c'est de l'argent. Comme j'aurais pu en faire d'autre après, c'est pas grave. C'est juste j'avais cette pression-là de faire de l'argent. C'est ça. (Participante 4)

Selon nos résultats, l'addiction au travail est représentée comme la conséquence d'un besoin initial d'une source de revenu pour réaliser des objectifs extrinsèques pour ensuite devenir un objectif en soi, alors que le revenu est jugé suffisant.

4.1.11 Un problème pour l'entourage

Pour plusieurs des participantes, l'addiction au travail est un problème pour l'entourage soit : personnel, professionnel ou médical, sans toutefois être considérée ainsi par les personnes avec une addiction au travail :

La seule personne qui m'a dit que c'était un problème, c'est mon chum [...] So il voyait comment que toute ça affectait... m'affectait, que moi je voyais pas. (Participante 1)

Les collègues de travail aussi pouvaient signaler le danger pour la santé de l'investissement excessif dans le travail : « c'est juste des connaissances au travail qui peuvent me le dire [...] « Je trouve que tu travailles trop, j'ai peur qu'un jour que tu t'épuises professionnellement ou que tu fasses une crise cardiaque parce que t'en fais trop » [...] » (Participante 3). Le docteur familial peut également signaler les problèmes de l'addiction au travail :

[...] Ben souvent mon docteur de famille elle trouve que je travaille trop. (Participante 3)

L'entourage semble jouer un rôle important dans la reconnaissance de l'addiction au travail en indiquant aux personnes concernées le caractère problématique de leur comportement compulsif. Ces signaux transmis par l'entourage sont considérés par les participantes comme déterminants pour la prise de conscience de la dimension négative de l'investissement excessif dans le travail.

4.1.12 Les difficultés relationnelles

L'addiction au travail est représentée comme un problème pour la santé, mais également au niveau relationnel. Lorsque les participantes discutaient de leurs expériences personnelles, elles mentionnaient les difficultés relationnelles présentes dans leurs vies en conséquence de leurs addictions au travail. Ceci était le cas surtout au niveau de leurs relations avec leurs partenaires amoureux, mais également auprès de leurs amis et leurs familles :

L'addiction au travail c'est que tu focuses tellement sur ton emploi actuel, sur tes actualisations, que ça affecte tes relations avec soit la famille, tes pairs, ou quoi que ce soit. (Participante 4)

Elles avaient tendance, par exemple, à négliger leurs relations avec leurs partenaires amoureux pour d'abord prioriser le travail :

[...] Why am I doing that if it's causing problems in my relationship because I really don't have time for my husband as it is? (Participante 5)

Les relations sociales étaient également négligées :

J'ai perdu une bonne amie par rapport à ça [l'addiction au travail], pour être honnête. [...] J'étais juste que j'ai pas pris assez de temps pour le monde que j'aimais dans la vie genre. (Participante 4)

En fait, puisque la personne avec une addiction au travail n'a pas beaucoup de temps libre, les temps entre amis sont plutôt rares. En termes de priorités, le travail passait surtout avant les relations sociales :

[...] Jamais je vais laisser mon entreprise en danger parce que chu pas là pis j'ai décidé de sortir [avec des amis]. (Participante 3)

Au niveau de la famille, une participante avait mentionné la relation difficile qu'elle avait connue avec son père qui avait aussi une addiction au travail. Puis, puisque le travail occupait le plus d'importance, en conséquence, les liens familiaux étaient plutôt faibles :

[...] Mais j'ai toujours trouvé que c'était une addiction au travail. Parce que quand qu'il [son père] revenaient de travailler c'était pas comme « Ah, chu content de vous voir », c'était toujours « Ah, je suis fatigué de mon travail. ». (Participante 4)

De plus, une des participantes avait mentionné qu'elle négligeait sa famille puisqu'elle investissait trop d'heures dans le travail et en conséquence n'en n'avait plus pour passer son temps ailleurs notamment avec eux:

Mais qu'est-ce que je veux dire c'est j'ai manqué comme Pâques. J'ai travaillé à leur fête. [...] Donc je voyais pas vraiment ma famille... (Participante 1)

D'un autre côté, une des participantes expliquait qu'elle n'avait pas négligé ses enfants en raison de son addiction au travail puisqu'elle les apportait travailler avec elle :

[...] Mais mes enfants je ne les ai pas négligés, ils étaient toujours avec moi. ... je les faisais travailler avec moi. Ils faisaient des petites tâches. (Participante 3)

Alors, selon ces résultats, les personnes avec une addiction au travail priorisent leurs relations avec le travail avant celles avec leurs partenaires amoureux, leurs amis ou les membres de leurs familles, les dernières finissant ainsi par être négligées.

4.1.13 Prioriser le travail au-delà de soi

Les participantes éprouvaient des difficultés relationnelles puisque leurs temps se passaient surtout au travail et donc elles avaient aussi tendance à prioriser le travail au-delà de soi.

Moi, numéro 1 c'est le travail, pis après ça numéro 2 c'est le... c'est le plaisir de faire autres choses. Mais si numéro 1 n'est pas comblé, qu'il y a quelque chose qui va manquer, jamais je vais aller au numéro 2. Ça va être le travail puis ça finit là. (Participante 3)

Les personnes touchées par l'addiction au travail négligent leurs partenaires amoureux, leurs familles et leurs amis, mais elles négligent aussi leur propre personne pour être capables de faire plus de travail : « qu'est-ce qui change [en ayant cette addiction] c'est que t'es tellement dans le... t'es tellement dans le go, go, go, que tu oublies c'est quoi l'essentiel. Tu oublies de prendre du temps pour les autres pis pour toi. Donc c'est ça » (Participante 4). De même, elles choisissaient le travail au-delà de soi également dans le sens qu'elles s'empêchaient de s'amuser afin de retirer du plaisir dans la vie autre qu'au travail :

[...] t'as 20 ans, comme tu devrais sortir, tu devrais avoir plus de fun pis... Mais j'étais tout le temps au travail so je pouvais pas vraiment faire autant de ça. (Participante 1)

En effet, pour ces participantes, cette addiction menait à prioriser le travail avant leur propre santé, avant elles et avant leur temps personnel :

[...] ...set smarter priorities instead of just work as much as you can and as hard as you can and let's get as much as possible of this done and nothing else matters. (Short laugh) Your health doesn't matter, you don't matter, your spare time doesn't matter. (Participante 2)

Donc, les participantes s'entendent que cette addiction les poussait à envisager le travail comme première priorité qui, en conséquence, les menait à se négliger soi-même et leur vie personnelle d'une manière générale.

4.1.14 La difficulté de vivre une vie équilibrée

Les individus avec une addiction au travail, selon nos données, sont vus ayant de la difficulté à vivre une vie équilibrée, elles ne divisaient pas leur temps et énergie de façon équilibrée entre les différentes sphères de leur vie :

[...] l'addiction au travail c'est ça, quand que tu donnes trop d'importance au travail puis t'as pas... tu gères pas bien ton temps considéré comme famille, loisirs, pis ton travail. (Participante 1)

Une des participantes expliquait comment elle avait continuellement rencontré des défis au niveau de l'équilibre dans sa vie en ayant cette addiction, puis que c'est cet équilibre qui est essentiel pour se protéger contre cette addiction et ainsi favoriser sa santé et son bien-être :

[...] I think I could still make fantastic contributions without injuring myself in the process and including more fun and more priority to my health. That I need to learn from having lived my life out of balance too many times to hopefully not repeat that again. (Participante 2)

Selon une répondante, la difficulté de vivre une vie équilibrée constitue sa définition même du phénomène d'addiction au travail :

Yeah. Yeah, even like quality relationships, even your health, like if you're not sleeping enough or you're stressing about it or whatever it is, but I think if it starts to negatively impacting and you really lose that, the balance that people are always talking about, I feel like that would probably be a definition for work addiction. (Participante 5)

En tout, la majorité des participantes s'entendaient sur le fait que le manque d'équilibre accompagne la personne avec une addiction au travail. Il s'est montré plutôt difficile pour ces participantes de parvenir à vivre une vie équilibrée où le travail n'occupait pas tout leur temps et énergie. Le déséquilibre se manifestait en passant la majorité de leurs temps au travail et en évitant de passer du temps dans les autres domaines qui inclut la relation avec soi-même, son entourage personnel, les loisirs et tous autres domaines à l'extérieur de la sphère du travail.

4.1.15 La difficulté à ne pas être au travail et être en congé

Les participantes avaient aussi de la difficulté à apprécier leurs temps en dehors du travail. L'addiction au travail se manifesterait ainsi par la difficulté à s'absenter du travail ou simplement à ne pas être en train de travailler. Elles se sentaient soit coupables lorsqu'elles prenaient une journée de congé ou elles éprouvaient de l'anxiété quand elles ne pouvaient pas travailler :

[...] quand que j'avais des journées off [...] comme genre j'avais de la misère, j'avais de l'anxiété. Comme... Même quand que comme genre quelqu'un me demandait de prendre son shift, pis j'avais des plans pis il fallait je dise non, comme toute la journée j'étais comme « Ah, j'aurais dû dire oui ». [...].
(Participante 1)

Même l'idée de la retraite génère de l'anxiété :

Là j'ai 51 ans, je me pose la question même, je vais tu vraiment prendre une retraite dans ma vie? [...] Je vais tellement être malheureuse. (Participante 3)

En bref, les participantes qui souffrent d'une addiction au travail ne voulaient pas prendre du temps de congé et auraient de la difficulté à ne pas penser au travail lorsqu'elles ne sont pas au travail. Un consensus s'est formé autour du fait que

lorsqu'elles ne sont pas au travail, elles se sentiraient soit coupables ou anxieuses et auraient en conséquence de la difficulté à être en congé ou ne pas être au travail.

4.1.16 Travailler au point d'en ressentir des problèmes de santé

Les personnes avec une addiction au travail, selon les témoignages obtenus dans le cadre de cette recherche, travaillent au point d'en ressentir des symptômes importants de fatigue soit en raison de l'effort et/ou du manque de sommeil. La fatigue et l'épuisement constituaient, selon elles, une partie importante de leurs problèmes de santé. En fait, certaines s'entendaient que l'addiction au travail mènerait également à la maladie : « [...] puis pendant ce 1 an-là, j'ai commencé à travailler comme des 70 heures par semaine, puis comme je dormais pas comme... C'était vraiment pas comme « healthy ». [...] pis j'étais devenue très malade, mais je pouvais pas m'arrêter [...]. Pis là c'est à ce moment-là que j'ai su que c'était un problème » (Participante 1). De plus, les résultats témoignent comment cette fatigue s'était étendue dans la majorité des cas à l'épuisement professionnel pour ces individus :

And so my life became very, very busy indeed. (Short laugh) And so, you know, for the first time I had to drop out of some classes. I was taking a kayaking class, I had to drop that. And I had to drop my... or postpone my graduate studies because I was exhausted. I worked myself to exhaustion. (Participante 2)

Les problèmes de santé éprouvés étaient aussi au niveau émotionnel et psychologique, en plus de l'épuisement proprement physique :

Emotionally, I think it's probably where it's impacting me a lot. I always feel this weird mixture of exhaustion and unsettled at the same time. (Participante 5)

Pour les participantes l'addiction au travail mène aux problèmes de santé, comprenant soit : la fatigue, l'épuisement professionnel, la maladie ou une détresse émotionnelle.

Le fait de ne pas pouvoir s'arrêter à travailler, malgré la présence d'une souffrance physique et psychologique, constitue, aux yeux de nos répondantes, une autre caractéristique importante de ce phénomène.

4.2 La représentation sociale de l'addiction au travail

En conclusion, la représentation sociale de l'addiction au travail est structurée autour de deux éléments paradoxaux qui renvoient à l'interprétation de la réalité de l'addiction au travail vécue par les personnes. En fait, selon cette représentation, l'addiction au travail est un phénomène d'une part positif et d'autre part négatif. Premièrement, l'addiction au travail est représentée comme un phénomène positif caractérisé par une expérience individuelle déterminée par le besoin d'être une personne occupée. À cet effet, le nombre d'heures élevé investi dans différents milieux de travail est central dans la représentation de ce phénomène. La reconnaissance du travail par les collègues et l'employeur ainsi que la valorisation de l'éthique de travail complètent cette représentation positive de l'addiction au travail. Grâce à ces aspects positifs, l'implication forte dans le travail mène à un sentiment d'accomplissement de soi qui incite les personnes à continuer à poursuivre des longues heures de travail. L'addiction au travail serait donc représentée comme un phénomène positif à un niveau professionnel pour ces participantes.

D'autre part, l'addiction au travail est aussi représentée comme un phénomène négatif. En fait, l'addiction au travail est perçue comme positive en milieu de travail, mais est perçue aussi négative quand les personnes se sentent obligées de satisfaire les exigences de leurs milieux de travail menant à une surcharge de travail. Le caractère problématique de l'addiction au travail se manifeste aussi quand le travail effectué ne

répond plus aux objectifs extrinsèques, comme, par exemple, payer les études postsecondaires, et devient un but en soi. L'addiction au travail est également représentée comme phénomène négatif quand elle devient un problème pour l'entourage, pose des difficultés relationnelles et mène à se négliger soi-même et toutes les autres sphères de la vie. L'addiction au travail est vue ainsi comme l'opposée d'une vie équilibrée. Les problèmes de santé marquent un autre point central de la représentation sociale de l'addiction au travail. Les répondantes perçoivent leurs comportements comme problématiques une fois qu'elles partagent des expériences négatives en ce qui a trait à leur santé, particulièrement les problèmes de fatigue et d'épuisement.

Bref, l'addiction au travail en tant qu'objet représentationnel est d'un côté positif dans la sphère du travail et d'un autre côté négatif dans toutes les autres sphères de la vie, créant un déséquilibre dans la vie de la personne. Ce déséquilibre est en place puisque la personne avec une addiction au travail investit tout son temps et son énergie dans la priorité la plus importante qui est considérée l'activité du travail.

Pourtant, cette représentation duale rend ambigu le processus d'identification du caractère problématique d'implication excessif dans le travail, puisque le sentiment d'accomplissement de soi les mène à interpréter le travail comme une activité agréable à un niveau professionnel et personnel. En contrepartie, l'addiction au travail est reconnue comme étant problématique lorsque le travail devient difficilement gérable et que le temps passé au travail est si important que l'entourage, la vie personnelle et la santé commencent à en souffrir à un degré insupportable. Or, malgré la présence d'un état de santé vulnérable, la plupart des répondantes éprouvent du mal à résister la

tentation de vouloir continuer à poursuivre du travail, ce qui les mène à se questionner et s'identifier comme personne *workaholique*.

CHAPITRE 5 : DISCUSSION ET IMPLICATIONS POUR L'INTERVENTION SOCIALE

Dans ce dernier chapitre, les éléments de la représentation sociale de l'addiction au travail selon les personnes qui en souffrent seront discutés en lien avec les écrits scientifiques. Dans un premier temps, nous discuterons des multiples caractéristiques qui composent les deux thèmes paradoxaux dégagés de notre recherche : 1) l'addiction au travail comme phénomène positif et 2) l'addiction au travail comme phénomène négatif. Ceci sera fait en portant aussi un regard sur la définition scientifique de l'addiction au travail en lien avec les résultats de notre recherche, afin d'y apporter une nouvelle contribution selon le cadre théorique des représentations sociales. Enfin, nous allons explorer les implications de nos résultats pour l'intervention sociale. Notamment, nous présenterons les pratiques sociales de résilience de nos participantes qui ressortent de la représentation sociale de l'addiction au travail.

5.1 Phénomène ambivalent

La représentation sociale de l'addiction au travail nous aide à mieux comprendre que l'addiction au travail est un phénomène à la fois positif et négatif pour les personnes qui en souffrent. Tout d'abord, il serait qualifié en tant que phénomène positif surtout parce qu'il permet de répondre à un besoin d'accomplissement de soi, observé par les participantes de cette étude. À vrai dire, l'addiction au travail est un phénomène positif notamment parce qu'il apporterait un sentiment de satisfaction du travail accompli et permettrait de répondre à un besoin d'accomplissement de soi lorsque la contribution des employés avec une addiction au travail est reconnue par les supérieurs et les collègues (Baruch, 2011, p. 576). De plus, les participantes de notre recherche avaient une attitude plutôt positive envers l'addiction au travail lorsqu'elles valorisaient leurs

éthiques de travail. Ceci vient rejoindre la perspective de Ng, Sorensen et Feldman (2007) lorsqu'ils indiquent qu'une personne avec une addiction au travail trouve agréable le fait de travailler (p.115).

Selon les participantes de notre étude, leur addiction au travail les avait surtout aidé à avancer du point de vue professionnel. Cette perception faisait en sorte qu'elles voulaient continuer à poursuivre le travail. Quand leur implication dans leurs fonctions professionnelles était bien reconnue, elles ne voyaient pas leur addiction comme un problème. Au contraire, elles étaient plutôt satisfaites de pouvoir recevoir une certaine admiration de la part de leur entourage.

En fait, puisque l'objet de l'addiction, le travail, est plutôt valorisé dans la société, la personne aux prises avec une addiction au travail et son entourage sont plus enclins à le considérer comme un phénomène positif, tout comme Oates (1971) l'avait suggéré (p.2). En accord avec la perspective de Bouteyre (2009), nos résultats indiquent que cette addiction en est valorisée culturellement, encouragée, voire attendue (p.206).

Nous considérons cependant que cette valorisation est principalement limitée au milieu de travail. Donc, lorsqu'elle parvient à remplir le besoin d'accomplissement de soi et de reconnaissance et se manifeste par une meilleure productivité du travail, l'addiction au travail est représentée comme un phénomène positif pour la personne concernée et le milieu de travail.

Parallèlement, nos résultats témoignent que ce phénomène en est aussi représenté comme étant négatif. L'addiction au travail implique, selon la représentation des participantes de cette recherche, des conséquences négatives sur l'individu dans les sphères psychologiques, physiques, sociales et environnementales (Andreassen, 2014;

Keller et collab., 2016), surtout en lien avec: leur santé concernant l'épuisement, auprès de leurs relations sociales comme avec leurs époux et parmi le temps passé dans les différents milieux de vie menant à une présence trop importante au travail. D'autres problèmes (Wojdylo, 2015) comme la surcharge de travail, les difficultés relationnelles, la négligence de soi et des autres sphères de vie, la difficulté de ne pas être au travail et les problèmes de santé, menant ainsi à un déséquilibre, contribuent aussi à la représentation sociale de l'addiction au travail. En opposition avec les travaux de Bouteyre (2009), les participantes de notre recherche avaient déclaré qu'elles faisaient face également à des difficultés avec leur entourage qui en percevait un problème malgré la reconnaissance de leurs efforts au travail.

Par ailleurs, une autre composante qui rend ce phénomène problématique pour ces participantes qui s'identifiaient toutes avec une addiction au travail serait qu'elles ne se percevaient pas engagées au travail mais plutôt comme des personnes *workaholiques*. Une de nos participantes mentionnait le concept de « surtravailler » pour faire référence à cette addiction. Le caractère excessif en nombres d'heures est ainsi important dans la représentation de ce phénomène pour ces participantes. L'addiction au travail et l'engagement au travail sont représentés comment deux phénomènes distincts (Schaufeli, Shimazu et Taris, 2009).

Puis, le plaisir de travailler, une composante de l'engagement au travail, serait un déterminant pour cette addiction (Varescon, 2009), selon nos données, ce qui semble contredire la position de Schaufeli, Shimazu et Taris (2009). Les motivations intrinsèques et extrinsèques associées à ce plaisir dont : le sentiment d'accomplissement de soi, la reconnaissance du milieu de travail et la rémunération, se

retrouvent aussi dans le discours de nos participantes comme motivations pour travailler de façon excessive et compulsive.

En résumé, l'addiction au travail est représentée par nos répondantes comme un phénomène qui a, d'une manière paradoxale, à la fois des caractéristiques positives et négatives. Discutons maintenant d'une définition de l'addiction au travail qui ressort de la représentation sociale des individus qui souffrent de cette addiction.

5.2 Discussion de la définition de l'addiction au travail

Cette prochaine section servira à discuter les composantes de la définition de l'addiction au travail soulevées ou pas dans la littérature selon les perspectives d'analyse individuelle et organisationnelle. Nous discuterons également des conséquences négatives du phénomène, par rapport à nos résultats.

Tout d'abord, nos résultats ont permis de comprendre que l'addiction au travail est vécue comme une expérience façonnée par l'individu et l'organisation du travail comme l'indiquaient Machado, Desrumaux et Dose (2015). Selon la perspective individuelle de la définition de l'addiction au travail, Oates (1971) avait affirmé que la personne *workaholique* est une personne qui a un besoin incontrôlable de travailler sans cesse (p.1) et dont son investissement dans le travail est devenu si excessif qu'il interrompe ou interfère avec sa santé physique, son bonheur personnel, ses relations interpersonnelles et son fonctionnement social (p.4). En fait, cette définition se rapproche le plus du besoin d'être occupé comme élément de la représentation sociale de l'addiction au travail. Selon cette représentation, l'addiction au travail se caractériserait par le fait d'occuper plus qu'un emploi à la fois et d'investir beaucoup de son temps dans le travail en nombre d'heures. Il reflète également deux autres

éléments représentationnels, ceux qui se réfèrent aux difficultés relationnelles et aux problèmes de santé comme caractéristique de l'addiction au travail. Les caractéristiques du nombre d'heures investies dans le travail et la difficulté de ne pas être au travail et être en congé se retrouvent aussi dans l'étude qualitative de McMillan et O'Driscoll (2006) qui ont déterminé le temps passé à travailler ou à penser au travail et la réticence de se désengager du travail comme critères essentiels de la définition de l'addiction au travail. Nos résultats viennent témoigner que ce sont des individus dont leurs émotions, pensées et comportements sont fortement dominés par leur travail (Ng, Sorensen et Feldman, 2007, p.114) en raison de la place importante qu'occupe le travail dans leur vie qui correspond plus au phénomène de l'addiction au travail. Cette réalité renvoie à l'élément représentationnel de la priorisation du travail au-delà de soi. Par la suite, la définition de l'addiction au travail peut être complétée suite à nos résultats avec l'élément de l'investissement au travail (Spence et Robbins, 1992, p.162), en nombre d'heures, motivé par la relation positive entretenue avec le milieu de travail. Elle peut aussi être complétée par; le travail poursuit en raison de pressions innées (Idem), comme le sentiment d'accomplissement de soi, mais aussi en raison de pressions organisationnelles comme la reconnaissance du milieu de travail, la valorisation de l'éthique de travail, pour satisfaire les exigences de son emploi et pour faire de l'argent. Par contre, un individu avec cette addiction qui travaille uniquement en raison de pressions innées et qui retrouve de façon moindre du plaisir dans son travail (Idem) ne se retrouve pas dans la représentation de nos participantes. La relation avec le travail définit donc une bonne partie de l'identité d'une personne *workaholique* lorsque l'aspect positif de cette addiction les incitait à sacrifier la qualité de leurs

relations personnelles pour poursuivre du travail en tant que source singulière de bien-être (Porter, 2001).

En ce qui a trait à la perspective organisationnelle de la définition de l'addiction au travail, nos résultats ne concordent pas avec la conclusion de Porter (2001) sur le fait que les personnes avec une addiction au travail recherchent une charge de travail pour assurer qu'elles puissent continuellement travailler. La représentation de l'addiction au travail témoigne plutôt qu'une charge de travail trop importante leur était déléguée par les milieux de travail puisque les participantes étaient perçues travaillantes, ce qu'elles trouvaient difficile à gérer. En effet, nos résultats ont témoigné que l'addiction au travail était vécue positivement en milieu de travail, jusqu'à ce que les exigences de l'emploi deviennent une surcharge de travail ingérable. À cet effet, la charge de travail serait une condition organisationnelle favorisant l'émergence de l'addiction au travail (Guédont et Bernaud, 2015, p. 83).

La reconnaissance du milieu de travail et la valorisation de l'éthique de travail encourageraient la présence au travail par le sentiment d'accomplissement de soi qu'elles induisaient. En effet, « l'éthique de travail et la culture organisationnelle encouragent le travail, implicitement l'addiction au travail, se développant en une addiction attrayante », tolérant et tirant avantage de la présence excessive au travail des individus (Gheorghita, 2014, p. 298). Nous pouvons ajouter que selon nos données, le sentiment d'accomplissement de soi lié à ces conditions organisationnelles conduit au bien-être au travail. En ce qui concerne le contexte organisationnel, le renforcement en termes de récompenses favoriserait donc l'addiction au travail (Kirrane, Breen et O'Connor, 2018) - dans notre cas, selon les caractéristiques de la reconnaissance du

milieu de travail et l'argent que ces personnes en retirent. D'ailleurs, la technologie identifiée comme une condition organisationnelle en lien avec le phénomène de l'addiction au travail (Ng, Sorensen et Feldman, 2007, p.131) ne s'est pas montrée pertinente à la représentation sociale du phénomène.

En ce qui a trait aux conséquences de cette addiction contribuant à la vision d'un phénomène négatif, nos résultats obtenus permettent de comprendre les éléments des problèmes de santé, les difficultés relationnelles, et la difficulté à vivre une vie équilibrée comme celles primordiales à la définition de cette addiction. En effet, les problèmes de santé concernaient surtout la fatigue et l'épuisement professionnel comme l'avaient suggéré Nagy et Davis (1985). La santé de nos participantes se montrait plutôt vulnérable (Bartczak et Ogin Bulik, 2012, p.11) en raison du nombre d'heures qu'elles travaillaient, ce qui les amenait à remettre en question leurs comportements et s'identifier à une personne *workaholique*. Puis Stier et Stella-Dotan (2015) avaient mentionné qu'en raison des problèmes de santé et du nombre d'heures investi au travail, l'équilibre travail-famille était difficile à atteindre. Ceci se retrouve dans la représentation sociale de l'addiction au travail où le travail est représenté comme un obstacle pour la vie personnelle, qui inclut la famille, mais aussi les partenaires amoureux, les amis, la relation avec soi, les loisirs et toutes autres sphères de sa vie personnelle.

En résumé, l'addiction au travail devenait un phénomène problématique lorsque les participantes prenaient conscience des diverses répercussions négatives sur leur bien-être et la négligence de leur vie personnelle créant un déséquilibre entre le travail et la vie personnelle. Nos résultats mentionnent aussi que cette addiction était vécue de

façon individuelle (Varescon 2009, p.12) avec peu d'échanges avec d'autres personnes ayant le même comportement. Voyons maintenant une définition de l'addiction au travail en se fondant sur une expérience commune des individus qui souffrent de cette addiction pour ainsi mieux saisir cette problématique sociale selon les représentations sociales.

5.2.1 La définition de l'addiction au travail selon la représentation sociale

Nous voulons maintenant proposer une définition de l'addiction au travail fondée sur la représentation sociale de l'addiction au travail selon les personnes qui en souffrent. À cet effet, selon nos données, l'addiction au travail serait : un phénomène vécu d'une façon positive et négative par les individus qui en souffrent. L'addiction au travail est exprimée par les individus concernés lorsqu'il y a présence d'un comportement impliquant un investissement en nombres d'heures au travail dépassant une moyenne de 40 heures par semaine. La personne passe la majorité de son temps au travail pouvant inclure plusieurs emplois à la fois. Puisque l'individu est impliqué de façon importante dans son travail en termes de présence excessive et d'éthique de travail, le milieu de travail reconnaît et valorise cet individu. Un sentiment d'accomplissement de soi recherché par l'individu est ainsi comblé par ces conditions organisationnelles. L'individu vit donc une relation positive avec son milieu de travail, l'incitant à continuer à travailler. À force de prioriser le travail avant les autres aspects de sa vie, un déséquilibre entre son travail et sa vie personnelle émerge, accompagné de la présence de problèmes de santé comme l'épuisement. Le comportement devient ainsi questionné par l'entourage et la personne qui l'adopte, ce qui l'amène ensuite à vivre une relation plutôt négative avec sa vie personnelle en raison des conséquences

néfastes ressenties dans les différentes sphères en dehors du travail. Ceci devient par la suite un motif pour les personnes de prendre conscience de l'addiction au travail et le percevoir comme problématique à un niveau individuel et professionnel.

5.3 Implications pour l'intervention sociale

Comme nous l'avons constaté, l'addiction au travail est un phénomène façonné par l'individu et l'organisation du travail et nuit inévitablement au bien-être de la personne malgré la présence de bénéfices liés au travail. Voilà pourquoi nous voulons exposer les pratiques sociales de résilience identifiées par les participantes de cette recherche afin de mieux guider les interventions effectuées par des intervenant(e)s en relation d'aide traitant cette problématique.

5.3.1 Pratiques sociales de résiliences

Dans cette section, nous allons présenter les pratiques sociales de résilience selon la représentation sociale de l'addiction au travail chez les personnes qui en souffrent. Nos résultats nous amènent à constater la souffrance importante présente dans la vie de ces personnes malgré les aspects positifs liés au sentiment d'accomplissement de soi au travail. Suite à la prise de conscience des participantes de leurs addictions au travail, elles développaient des stratégies pour prendre en charge leur situation. C'était surtout l'élément de la difficulté à viser une vie équilibrée dans la représentation sociale de l'addiction au travail qui amenait les participantes à adopter des pratiques de résilience qui les aident à faire face à leur addiction. Les participantes ont soulevé ainsi l'importance de **viser une vie équilibrée (4, 22)**¹ pour éviter les effets négatifs de cette

¹ Les mots en caractères gras représentent les codes des catégories thématiques identifiées par les participantes de la recherche lors des 5 entrevues semi-dirigées. Ces codes sont suivis de 2 nombres qui signifient, dans l'ordre : 1) la

addiction. Cet équilibre pouvait être atteint en adoptant les 6 pratiques de résilience suivantes:

- **diminuer ses heures de travail (4,14);**
- **avoir de la compassion pour soi (3,12);**
- **mettre des limites personnelles au travail pour protéger sa santé (3,11);**
- **prioriser sa santé avant les autres sphères de sa vie (3, 9);**
- **prendre conscience de l'addiction au travail chez soi (3, 6);**
- **prioriser son rôle parental avant son rôle professionnel pour mieux prendre soin de son enfant (3, 5).**

Donc, plusieurs des participantes avaient développé l'aptitude à viser l'équilibre comme pratique sociale de résilience. À titre de rappel, selon leur représentation, passer trop de temps dans la sphère professionnelle en négligeant les autres sphères de leurs vies personnelles était considéré comme une caractéristique de l'addiction au travail. Or, l'équilibre pouvait être atteint pour ces participantes en ayant recours aux 6 pratiques de résiliences mentionnées ci-haut, que nous allons maintenant décrire.

Notamment, c'était possible de viser l'équilibre lorsque la majorité d'entre elles avaient développé la capacité à 1) diminuer leurs heures de travail comme pratique de résilience. Cette pratique était envisagée pour surmonter le manque d'équilibre dans leurs vies et plus spécifiquement la négligence de leur santé et de leur vie personnelle.

Par la suite, une pratique de résilience face à l'addiction au travail consistait à 2) la compassion pour soi, lorsque les participantes priorisaient davantage leur bien-être

fréquence des entrevues dans lesquelles les catégories thématiques ont été relevées; 2) la fréquence des apparitions dans les entrevues.

personnel en prenant du temps pour elles-mêmes à travers diverses stratégies afin de relaxer, prendre une pause du travail et se concentrer sur elles-mêmes.

Aussi, plus de la moitié des participantes avaient exprimé qu'elles 3) mettaient des limites personnelles au travail afin de protéger leur santé. Cette pratique de résilience se manifestait en refusant du travail supplémentaire, en étant ferme avec son employeur concernant les heures et en protégeant son temps personnel.

De plus, certaines des participantes confrontées avec l'addiction au travail avaient adopté des pratiques de résilience en développant la capacité de 4) prioriser leur santé globale personnelle pour être bien dans elles-mêmes, avec les autres et être en général plus satisfaites de la qualité de leur vie.

Par ailleurs, pour quelques participantes, des questionnements et réflexions sur leurs comportements les avaient amenées à 5) favoriser une prise de conscience sur leur addiction au travail leur permettant d'essayer de changer pour ne plus souffrir ou faire souffrir l'entourage de cette addiction.

Une autre façon de contribuer à une vie équilibrée était lorsque certaines des participantes 6) priorisaient les soins de leurs enfants. La présence des enfants dans la vie de ces participantes les avait aidé à être plus résilientes face à cette addiction puisque la priorité devenait inévitablement l'enfant au lieu du travail.

Les pratiques sociales de résilience en lien avec la représentation de l'addiction au travail témoignent des forces personnelles qui sont mobilisées par ces personnes pour mieux surmonter les défis que cette addiction implique et ainsi favoriser leur bien-être fondé sur le pouvoir d'agir (Chamberland, Bourassa et Le Bossé, 2017). En effet, c'est à travers l'*empowerment* qu'un double mouvement de conscientisation et d'action est

possible pour l'intervention sociale. D'abord, il implique la capacité des personnes à agir par elles-mêmes en ayant recours aux conditions requises (ressources et compétences). Aussi, il permet aux personnes d'exercer un plus grand contrôle sur leur vie en engendrant ainsi des changements individuels et sociaux (Lemay, 2007, p.170). Les résultats obtenus sur les pratiques sociales de résilience supportent donc l'*empowerment* des participantes de cette recherche en dégagant leur savoir sur la prise en charge de la problématique étudiée. Selon la représentation de l'addiction au travail, différentes compétences ont été acquises, permettant une conscientisation qui les ont encouragé à agir différemment, soit de viser l'équilibre. Selon nos participantes, ce processus démontre d'autres conditions requises pour atteindre l'équilibre, soit : une diminution des heures de travail, la compassion pour soi, mettre des limites personnelles au travail pour protéger leur santé, prioriser leur santé globale avant les autres aspects de leur vie, une prise de conscience de la problématique de l'addiction et prendre soins des enfants. Nos résultats sur la problématique étudiée ainsi que les conditions soulevées parmi les pratiques sociales de résilience pourront servir aux intervenantes en relation d'aide à soutenir les personnes qui souffrent d'une addiction au travail. Notamment à travers l'*empowerment*, les pratiques de résiliences soulevées et celles à découvrir dans le futur permettront des pistes d'actions visant la transformation et favorisant le bien-être de ces personnes pouvant être considérées vulnérables et marginalisées dans la société.

CONCLUSION

Il n'y a pas d'études qui se sont intéressées aux représentations sociales de l'addiction au travail. Malgré qu'une définition consensuelle du phénomène ne soit pas repérable dans la littérature, nos résultats ont dévoilé une expérience commune de l'addiction au travail des personnes qui en souffrent. Selon cette expérience, l'addiction au travail est un problème partagé entre l'individu et le milieu de travail. D'abord cette addiction est vécue de façon individuelle. Elle implique un comportement adopté par un individu qui s'investit dans son travail pour plus de 40 heures semaines, puisque ne pas être présent au travail n'est pas envisagé par celui-ci. Cet investissement est bien reconnu par le milieu de travail et provoque ainsi une valorisation de l'éthique de travail et un sentiment d'accomplissement de soi. Par contre, tout cela mène éventuellement à des problèmes surtout au niveau relationnel, au niveau de l'équilibre entre les différentes sphères de la vie et au niveau de la santé de la personne *workaholique*. Son entourage subit également les effets de ce comportement qui lui signale souvent l'existence d'un problème. Lorsque la personne *workaholique* prend éventuellement conscience des impacts négatifs de son comportement, elle se sent soucieuse et le considère problématique. Cette interprétation de la réalité la mène à favoriser certaines conduites pour tenter de prendre en charge l'addiction et spécialement trouver un retour à l'équilibre. Il est troublant qu'un risque important se pose lorsque l'implication excessive dans le travail est perçue comme une caractéristique positive de la personne, puisque celle-ci peut conduire la personne à continuer à poursuivre du travail en raison du sentiment d'accomplissement de soi.

Cette étude nous a permis de constater également que les conditions organisationnelles peuvent faciliter un comportement addictif envers le travail. D'ailleurs, il serait intéressant d'explorer et d'étudier davantage le rôle de l'organisation du travail en lien avec l'addiction au travail, surtout à travers les représentations sociales. Ces recherches sont nécessaires pour venir clarifier l'ambiguïté du processus d'identification à l'addiction au travail. En outre, la santé mentale en milieu de travail (SoinsSantéCan, 2016; Commission de la santé mentale du Canada, 2012, p. 28) concerne fortement cette problématique et pourrait être un aspect mieux exploré dans les prochaines études sur le sujet. Ceci pourrait contribuer à donner un meilleur accès aux employés à une éducation sur l'addiction au travail et les risques qu'elle pose, pour contribuer à la prise de conscience identifiée comme une des pratiques de résilience pour nos participantes. De plus, des études supplémentaires sont nécessaires pour nous aider à mieux comprendre la relation entre la famille et la personne *workaholique* ayant, dans le cas de cette étude, servi comme facteur de protection pour cette addiction. En fait, les pratiques sociales de résilience identifiées dans cette étude nous donnent certaines pistes quant à la prise en charge de cette addiction, mais pourraient bénéficier d'études plus approfondies. Ainsi, ces études pourraient inclure un échantillon plus large, davantage diversifié pour être en mesure de généraliser les résultats.

BIBLIOGRAPHIE

- ABRIC, Jean-Claude (1994). *Pratiques sociales & représentations*, Paris : Presses Universitaires de France, 252 p.
- ANDREASSEN, Cecilie Schou (2014). « Workaholism: An overview and current status of the research », *Journal of Behavioral Addictions*, vol. 3, no 1, p. 1-11.
- ANDREASSEN, Cecilie Schou (2015). « Workaholism: The Concept and Its Assessment », Dans HARPAZ, Itzhak et Raphael SNIR (dir.), *Heavy Work Investment: Its Nature, Sources, Outcomes, and Future Directions*, New York: Taylor & Francis, 388 p.
- ASSOCIATION CANADIENNE DE LA SANTÉ MENTALE ONTARIO (2018). « Trouver et utiliser les services de lutte contre les dépendances destinés aux enfants et aux jeunes », *ontario.cmha.ca*, [En ligne].
[<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, 2018).
- BARTCZAK, Monika, et Nina OGINSKA BULIK (2012). « Workaholism and Mental Health Among Polish Academic Workers », *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, vol. 18, no 1, p. 3–13.
- BARUCH, Yehuda (2011). « The positive wellbeing aspects of workaholism in cross cultural perspective: The chocoholism metaphor », *Career Development International*, vol. 16, no 6, p. 572-591. doi: 10.1108/13620431111178335.
- BOUTEYRE, Évelyne (2009). « L’addiction au travail », *PSY-Émotion, intervention, santé*, p. 205-235.
- BONEBRIGHT, Cynthia A., Daniel L. CLAY ET Robert D. ANKEMANN (2000). « The Relationship of Workaholism With Work-Life Conflict, Life Satisfaction, and Purpose in Life », *Journal of Counseling Psychology*, vol. 47, no 3, p. 469-477. doi: 10.1037//0022-0167.47.4.469

- BURKE, Ronald J. (2001). « Workaholism in organizations: the role of organizational values », *Personnel Review*, vol. 30, no 6, p. 637-45.
- CAMPENHOUDT, Luc Van, et Raymond QUIVY (2011). *Manuel de recherche en sciences sociales*, Paris: Dunod, 262 p.
- CHAKROUN, R. (2012). « Le workaholisme : addiction au travail ou travail sur l'addiction ? », *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*, vol. 73, no 6, p. 896-902. doi: <https://doi.org/10.1016/j.admp.2012.07.008>.
- CHAMBERLAND, Manon, Bruno BOURASSA et Yann LE BOSSÉ (2017). « Bien-être, développement du pouvoir d'agir des personnes et des collectivités et apprentissage tout au long de la vie », *Revue québécoise de psychologie*, vol. 38, no 2, p. 65-79.
- CLARK, Malissa A., et collab. (2016). « All Work and No Play? A Meta-Analytic Examination of the Correlates and Outcomes of Workaholism », *Journal of Management*, vol. 42, no 7, p. 1836 – 1873.
- COMMISSION DE LA SANTÉ MENTALE DU CANADA (2012). « Changer les orientations, changer des vies : Stratégie en matière de santé mentale pour le Canada » *mentalhealthcommission.ca*, [En ligne].
[https://www.mentalhealthcommission.ca/sites/default/files/MHStrategy_Strategy_FRE_1.pdf] (Consulté le 25 juin 2019).
- DEJOURS, Christophe, et Isabelle GERNET (2012). « Travail, subjectivité et confiance », *Nouvelle revue de psychosociologie*, no, 13, p. 75-91. doi: <https://doi.org/10.3917/nrp.013.0075>.
- GHEORGHITA, Nistor (2014). « Workaholism : A New Challenge For Organisation Management », *Procedia, - Social and Behavioral Sciences*, vol. 10, no 9, p. 295-300.
- GAUDET, Stéphanie, et Dominique ROBERT (2018). *L'aventure de la recherche qualitative: du questionnement à la rédaction scientifique*, Canada : Les presses de L'Université d'Ottawa, 270 p.

- GUÉDON, D., et J. -L. BERNAUD (2015). « Le workaholisme dans une université française : une perspective transactionnelle », *Pratiques Psychologiques*, vol. 21, no 1, p. 71-85. doi: <https://doi.org/10.1016/j.prps.2015.01.003>.
- GUIMELLI, Christian (1994). « La fonction infirmière : Pratiques et représentations sociales », Dans ABRIC, Jean-Claude (dir.), *Pratiques sociales & représentations*, Paris : Presses Universitaires de France, 251 p.
- GRÉBOT, Élisabeth (2013). « Réflexions sur la notion de workaholisme : pour une approche transactionnelle », *Annales Médico-psychologiques, revue psychiatrique*, vol. 171, no 2, p. 95-99. doi: <https://doi.org/10.1016/j.amp.2011.02.018>.
- GROULX, Lionnel-Henri (1997). « Contribution de la recherche qualitative à la recherche sociale ». Dans POUPART, Jean et collab. (dir.), *La recherche qualitative : enjeux épistémologiques et méthodologiques*, Montréal : gaëtan morin éditeur, 405 p.
- HARPAZ, Itzhak et Raphael SNIR (2015). *Heavy Work Investment: Its Nature, Sources, Outcomes, and Future Directions*, New York: Taylor and Francis, 388 p.
- HÖIJER, Birgitta (2011). « Social Representations Theory: A New Theory for Media Research », *Nordicom Review*, vol. 32, no 2, p. 3-16. doi: [10.1515/nor-2017-0109](https://doi.org/10.1515/nor-2017-0109).
- JODELET, Denise (1997). *Les représentations sociales 5^e édition*, Paris : Presses Universitaires de France, 447 p.
- JODELET, Denise (2006). « Place de l'expérience vécue dans le processus de formation des représentations sociales », Dans HASS, Valérie (dir.), *Les savoirs du quotidien. Transmissions, Appropriations, Représentations*, Rennes: Les Presses universitaires de Rennes, 274p.
- KELLER, Anita C., et collab. (2016) « Competitive climate and workaholism: Negative sides of future orientation and calling », *Personality and Individual Differences*, vol. 96, p. 122-126. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2016.02.061>.

- KEOWN, Leslie-Anne (2007). « Time Escapes Me: Workaholics and Time Perception », *Canadian Social Trends Statistic Canada*, no 11, p. 28-32.
- KIRRANE, Melrona, Marianne BREEN et, Clíodhna O'CONNOR (2018). « A qualitative investigation of the origins of excessive work behavior », *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 91, p. 235–260. doi 10.1111/joop.12203.
- LEMAY, Louise (2007). « L'intervention en soutien à l'empowerment: Du discours à la réalité. La question occulté du pouvoir entre acteurs au sein des pratiques d'aide », *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 20, no 1, p. 165-180.
- MACHADO, T., P. DESRUMAUX, et E. DOSE (2015). « L'addiction au travail : quelles effets de la charge de travail, de la dissonance émotionnelle et du surinvestissement ? », *pratiques psychologiques*, vol. 21, no 2, p. 105-20. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.prps.2015.03.004>.
- MARTIN, Virginie (2005). « Les études qualitatives : les approches qualitatives en sciences sociales et leur prolongement en marketing. Zoom sur l'entretien non directif », *Revue française du marketing*, no 204, p. 85-97.
- MCMILLAN, Lynley H.W., et Michael P. O'DRISCOLL (2006). « Exploring new frontiers to generate an intergrated definition of workaholism », Dans BURKE, Ronald J. (dir.), *Research companion to working time and work addiction*, Cheltenham UK: Edward Elgar, 366 p.
- MOSCOVICI, Serge (2004). *La psychanalyse, son image et son public* 3e edition, Paris: Presses Universitaires de France, 512 p.
- NAGY, Stephen, et Lorainne G. DAVIS (1985). « Burnout : A Comparative Analysis of Personality and Environmental Variables », *Psychological Reports*, vol. 57, p. 1319-1326.
- NEGURA, Lilian, et Claude LAVOIE (2016). « Le travail représenté : diversité, dynamisme et spécificité de sa réalité », Dans MONACO, Lo, Sylvain DELOUVÉE et Patrick RATEAU (dir.), *Les représentations sociales : théories, méthodes et applications*, Québec : Presses de l'Université Laval, 310 p.

- NG, Thomas W. H., Kelly L. SORENSEN et Daniel C. FELDMAN (2007). « Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: a conceptual integration and extension » *Journal of Organizational Behavior*, vol. 28, p. 111-136.
- OATES, W. E. (1971). *Confessions of a workaholic, the facts about work addiction*. New York: World Publications Group.
- OSIF, A. Bonnie (2008). « Workaholism », *Manager's Bookshelf*, vol. 22, no 3, p. 155-164.
- PAILLÉ, Pierre et Alex MUCCHIELLI (2008). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*, Paris : Armand Colin, 315 p.
- PIRES, Alvaro P. (1997). « Échantillonnage et recherche qualitative : essai théorique et méthodologique ». Dans POUPART, Jean et collab. (dir.), *La recherche qualitative : enjeux épistémologiques et méthodologiques*, Montréal : gaëtan morin éditeur, 405 p.
- PORTER, Gayle (2006). « Profiles of workaholism among high-tech managers », *Career Development International*, vol. 11, no 5, p. 440-62.
- PORTER, Gale (2001). « Workaholic Tendencies and the High Potential for Stress Among Co-Workers », *International Journal of Stress Management*, vol. 8, no 2, p. 147-64.
- ROUSSIAU, Nicolas, et Christine BONARDI (2001). *Les représentations sociales: État des lieux et perspectives*, Belgique: Pierre Mardaga éditeur, 250 p.
- SAVOIE-ZAJC, Lorraine (2010). « L'entrevue semi-dirigée ». Dans GAUTHIER, Benoit (dir.), *Recherche sociale de la problématique à la collecte des données 5^e édition*, Québec : Presses de l'Université du Québec, 767 p.
- SCHAUFELI, Wilmar B., Akihito SHIMAZU et Toon W. TARIS (2009). « Being Driven to Work Excessively Hard: The Evaluation of a Two-Factor Measure of Workaholism in The Netherlands and Japan », *Sage*, vol. 43, no 4, p. 320-348. doi: 10.1177/1069397109337239

- SNIR, Raphael et Itzhak HARPAZ (2006). « The workaholism phenomenon: a cross national perspective », *Career Development International*, Vol. 11, no 5, p.374-393. doi: <https://doi.org/10.1108/13620430610683034>.
- SOINSSANTÉCAN (2016). « Documents d'informations: Santé mentale en milieu de travail », *healthcarecan.ca*, [En ligne].
[\[http://www.healthcarecan.ca/wpcontent/themes/camyno/assets/document/IssueBriefs/2016/FR/MentalHealth_FR.pdf\]](http://www.healthcarecan.ca/wpcontent/themes/camyno/assets/document/IssueBriefs/2016/FR/MentalHealth_FR.pdf) (Consulté le 25 juin 2019).
- SPENCE, Janet T., et Ann S. ROBBINS (1992). « Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results », *Journal of Personality Assessment*, vol. 58, no 1, p. 160-178.
- STIER, Haya, et Avital STELLA-DOTAN (2015). « Work-Family Balance In The Era Of Intensive Work, Dans HARPAZ, Itzhak et Raphael SNIR (dir.), *Heavy Work Investment: Its Nature, Sources, Outcomes, and Future Directions*, New York: Taylor & Francis, 388 p.
- VARESCON, Isabelle (2009). « Les addictions comportementales: définitions, evolution du concept et questions, *Psy-Émotion, intervention, santé*, p. 11-18.
- WOJDYLO, Kamila (2015). « 'Workaholism' does not always mean workaholism...? – about the controversial nomenclature in the research on work addiction, *Polish Psychological Bulletin*, vol. 46, no 1, p. 133-136. doi: 10.1515/ppb-2015-0017.

ANNEXE 1

Grille d'entretien

Thématique	Sous-thèmes
« Informations » générales	<ul style="list-style-type: none"> - Situation familiale (passée, présente); - Métier; - Origine sociale; - Loisirs; - Expériences de vie significatives.
Définition de l'addiction	<ul style="list-style-type: none"> - Définition dans leurs propres mots, selon leur propre vécu.
Les expériences avant l'addiction	<ul style="list-style-type: none"> - Comment était votre vie avant l'addiction ?
Apparition des premiers signes d'une addiction (ou plusieurs)	<ul style="list-style-type: none"> - Début de l'addiction; - Premiers signes de l'addiction; - Interprétation de ces signes; - Quand a-t-elle associé son comportement à une addiction ? Pourquoi (quels signes) ? - Par quel média ou par quelle personne a-t-elle entendu parler la première fois de l'addiction (ou des addictions) en question? En quels termes ?
Rôle de l'entourage dans le repérage des troubles	<ul style="list-style-type: none"> - Familles; - Amis; - Professionnels; - Collègues; - L'addiction a-t-elle été annoncée / légitimée par un professionnel?
Impact de la catégorie d'addiction sur leur vie quotidienne	<ul style="list-style-type: none"> - Réaménagements quotidiens (vie affective, sociale, professionnelle); - Perception de soi; - Modification de soi; - Stigmatisation potentielle; - Potentiel positif de l'addiction.
Vie quotidienne	<ul style="list-style-type: none"> - Expérience quotidienne (vie affective, sociale, professionnelle).
Intégration dans un groupe d' « addicts »	<ul style="list-style-type: none"> - Les rites de passage - Le partage des expériences avec les pairs - L'identification avec le groupe - Les pratiques communes
Techniques de prise en charge	<ul style="list-style-type: none"> - Techniques d'autogestion; - Prises en charge professionnelles; - Prise en charge autre.

ANNEXE 2

Interview Grid

Themes	Sub-themes
General "information"	<ul style="list-style-type: none"> - Family situation (past, present); - Occupation; - Social origin; - Hobbies; - Significant life experiences.
Definition of the addiction	<ul style="list-style-type: none"> - Definition, in their own words, according to their experiences.
Experiences prior to the addiction	<ul style="list-style-type: none"> - How was your life before the addiction?
The emergence of the first signs of an addiction (or severals)	<ul style="list-style-type: none"> - The onset of the addiction; - The first signs of an addiction; - The interpretation of these signs; - When did the individual associate their behavior with an addiction? Why (which signs)? - Through which medium did the individual first hear about this addiction? Through which words was this category framed?
The role of the entourage on the identification of the addiction	<ul style="list-style-type: none"> - Family; - Friends; - Professionals; - Colleagues; - Was the addiction labeled / legitimized by a professional?
Impact of the category on daily living	<ul style="list-style-type: none"> - Reorganization or readjustment of daily life (emotional, social, professional life); - Perception of self; - Modification of self; - Potential stigma; - Potential positive aspects of the addiction.
Daily life	<ul style="list-style-type: none"> - Daily experiences (emotional, social, professional life).
Integration in a group of « addicts »	<ul style="list-style-type: none"> - Rites of passage - The sharing of experiences with peers - Identification with the group - Common practices
Techniques to manage the addiction	<ul style="list-style-type: none"> - Self-management; - Professional techniques used; - Other support / treatment.

ANNEXE 3

Les caractéristiques de l'addiction au travail

Thèmes	Fréquence des répondantes qui ont nommé le thème sur 5 entrevues	Fréquence de l'apparition du thème au total sur 5 entrevues
Une expérience individuelle	4	7
Le besoin d'être occupé	5	19
Occupé plus d'un emploi à la fois	4	15
Le nombre d'heures investies dans le travail	5	35
La reconnaissance du milieu du travail	4	8
La valorisation de l'éthique de travail	5	29
Le sentiment d'accomplissement de soi	5	15
Un phénomène positif	4	10
Satisfaire les exigences et besoins de son emploi	4	7
Travailler pour faire de l'argent	4	16
Un problème pour l'entourage	4	13
Les difficultés relationnelles	5	22

Thèmes	Fréquence des répondantes qui ont nommé le thème sur 5 entrevues	Fréquence de l'apparition du thème au total sur 5 entrevues
Prioriser le travail au-delà de soi	5	22
La difficulté de vivre une vie équilibrée	4	11
La difficulté à ne pas être au travail et être en congé	5	15
Travailler au point d'en ressentir des problèmes de santé	5	42