

L'addiction au travail : un trouble de santé mentale transitoire?

par

Alexia Gladu de Vette

300025061

Mémoire déposé à

l'École de service social

en vue de l'obtention de la maîtrise en service social

sous la direction de Nicolas Moreau

Université d'Ottawa

8 septembre 2019

Remerciements

Je tiens, tout d'abord, à remercier mon directeur de mémoire Nicolas Moreau, pour son encadrement, sa disponibilité, et pour son sens critique qui a su alimenter mes réflexions. Ses relectures attentives et nos nombreuses discussions enrichissantes ont donné à ce mémoire sa forme actuelle. Je tiens aussi à le remercier pour les multiples autres formes de soutien qu'il m'a apporté tout au long de ce processus. Merci infiniment.

Je tiens à remercier profondément chacun des membres de ma famille; mon père et ma mère, Aad et Carole ainsi que ma soeur et mes frères, Pascale, Étienne et Jérôme. Votre support, votre bienveillance et votre amour m'ont permis de m'épanouir tout au long de ce cheminement. Je remercie également mes ami(e)s pour votre joie de vivre et votre humour; vous embellissez ma vie.

Résumé

Ce mémoire a pour objectif d'analyser l'émergence de l'addiction au travail à partir de son contexte social d'apparition. Plus spécifiquement, en interrogeant les liens entre les transformations sociohistoriques de la sphère du travail et l'avènement des différentes conceptualisations scientifiques de l'addiction au travail, ce mémoire vise à comprendre les rapports complexes et ambivalents qui lient la science aux normativités sociales. Nous postulons que les normes et les valeurs présentes dans une société à une période donnée sont inséparables des discours de « vérité », c'est-à-dire ceux produits par la science, lesquels contribuent à valoriser ou à décourager certains comportements. Le cadre théorique de ce mémoire s'appuie sur la théorie des niches écologiques de Ian Hacking qui postule l'existence de maladies mentales transitoires, c'est-à-dire des troubles intrinsèquement liés aux contextes sociaux historiques et aux changements normatifs, dont l'émergence exige la réunification de quatre vecteurs : la taxonomie médicale, la polarité culturelle, l'observabilité et l'évasion. Méthodologiquement, cette recherche fait une analyse documentaire d'un échantillon de 15 articles scientifiques portant sur l'addiction au travail dans les champs de la psychiatrie et de la psychologie, répartie sur une période de cinquante ans, de 1968 à 2016. Nous avons constaté au niveau de la taxonomie médicale que l'addiction au travail était d'abord conceptualisée à partir du trouble lié aux substances, puis ensuite défini en rapport avec le trouble obsessionnel-compulsif et la personnalité obsessionnelle compulsive. Pour le vecteur polarité culturelle, nos résultats montrent la présence d'une polarité culturelle entre d'une part le workaholism (vice) et le work engagement (vertu). Le workaholic correspond à l'envers exact des normes managériales de performance, d'autonomie et d'initiative qui ne sont jamais remises en question dans les articles. L'addiction au travail s'observe au travers de la perturbation de la vie quotidienne de l'individu - l'équipe de travail devenant le lieu privilégié du repérage. On remarque aussi que dans les tests pour mesurer l'addiction au travail, la variable du temps horaire a été remplacé par un rapport au temps plus subjectif, celui du projet. En ce qui a trait au vecteur évasion, nous remarquons qu'au début la cause de l'addiction au travail était liée à l'éthique protestante pour n'être désormais qu'associée à des caractéristiques psychologiques qui s'inscrivent principalement dans des paradigmes positivistes. La surutilisation des postulats positivistes, biologiques et psychologiques en recherche fait en sorte d'occulter les dimensions sociales de l'addiction au travail, contribuant ainsi à sa pathologisation.

Table des matières

Remerciements.....	ii
Résumé.....	iii
Table des matières.....	Error!
Bookmark not defined.	
Chapitre 1 : Introduction.....	1
1.1 Problématique.....	5
1.2 Transformations sociohistoriques de la sphère du travail: la période tayloriste (1850-1945).....	5
1.3 Transformations sociohistoriques de la sphère du travail : la période fordiste (1945-1970).....	6
1.4 Transformations sociohistoriques de la sphère du travail : le modèle toyotiste ou les débuts de la flexibilisation organisationnelle.....	7
1.5 Généralisation du modèle managérial.....	10
1.6 Les transformations de notre rapport au temps.....	12
1.7 Le travail orienté par la tâche : le temps concret.....	13
1.8 Le travail horaire : le temps de la montre.....	14
1.9 L'accélération technique et l'accélération du changement ainsi que du rythme social.....	14
1.10 L'addiction au travail comme symptôme de la logique sociale de la compétition.....	16
1.11 Conséquences sociales et personnelles de la rationalité managériale.....	17
1.12 Question et objectifs de recherche.....	19
Chapitre 2 : Cadre théorique.....	21
2.1 Maladie transitoire.....	21
2.2 Niche écologique.....	22
2.3 Taxonomie médicale.....	23
2.4 Polarité culturelle.....	23
2.5 L'observabilité.....	25
2.6 L'évasion.....	25
2.7 L'addiction au travail et l'utilisation de la théorie des niches écologiques.....	26
Chapitre 3 : Méthodologie.....	29
3.1 Méthodologie qualitative : l'analyse documentaire.....	29
3.2 Collecte des données.....	31
3.3 Avantages et inconvénients de l'analyse documentaire.....	34
3.4 L'analyse de contenu.....	34
3.5 L'analyse thématique.....	36
3.6 L'analyse contextuelle.....	38
3.7 Éthique.....	39
Chapitre 4 : Résultats.....	41

4.1 Vecteur taxonomie médicale.....	42
4.1.1 L'addiction au travail et le trouble obsessionnel-compulsif.....	44
4.1.2 L'addiction au travail et la personnalité obsessionnelle compulsive.....	45
4.2 Vecteur polarité culturelle.....	47
4.2.1 Des typologies de l'addiction au travail à l'engagement au travail.....	48
4.2.2 La porosité des définitions des pôles positifs et négatifs de l'addiction au travail.....	49
4.2.3 Le profil social des individus workaholic.....	51
4.3 Vecteur observabilité.....	53
4.3.1 Perturbation de la vie quotidienne.....	53
4.3.2 Tests et outils connexes pour mesurer l'addiction au travail.....	54
4.3.3 Transformation de la variable du temps : du temps horaire à l'échelle de participation au travail.....	55
4.4 Vecteur évation.....	57
4.4.1 L'addiction au travail comme prédisposition individuelle.....	57
4.4.2 L'addiction au travail comme moyen d'autorégulation.....	58
4.4.3 L'environnement social du workaholic.....	59
4.4.4 Les émotions et l'addiction au travail.....	60
Chapitre 5 : Discussion.....	62
5.1 L'avènement du terme workaholic et ses premières conceptualisations : des fondements psychanalytiques et une visée étiologique.....	62
5.2 La révolution biomédicale de la psychiatrie et ses effets sur les conceptualisations de l'addiction au travail. Vers une médicalisation du social?.....	64
5.3 La naissance du courant des relations humaines et ses effets sur les conceptualisations de l'addiction au travail.....	66
5.4 Les cols blancs comme figure idéal-typique de l'addiction au travail.....	68
5.5 Le passage d'une gestion bureaucratique à une gestion entrepreneuriale : l'avènement du savoir-être comme outil d'objectivation de la subjectivité.....	69
5.6 L'équipe de travail comme lieu privilégié du repérage de l'addiction au travail.....	72
5.7 Du temps de la montre au temps du projet : d'une régulation des corps au modelage des subjectivités.....	74
5.8 Implications pour la recherche et la pratique.....	77
Chapitre 6 : Conclusion.....	79
Bibliographie.....	81

Chapitre 1 : Introduction

Très peu de données existent afin d'estimer la prévalence de l'addiction au travail. MacLarent et Best (2010) suggèrent avec quelques réserves qu'il y aurait aux États-Unis entre 8% et 17,5% de la population qui serait addict au travail. Une étude menée auprès d'employés norvégiens évalue le taux d'addiction au travail à 12,3% (Andreassen et al., 2014). Une autre enquête estime à 12% le taux de risque d'addiction au travail pour les salariés français (Taghavi, 2012). Il n'existe à ce jour aucune étude sur la prévalence de l'addiction au travail au sein de la population canadienne. La majorité des études suggèrent que l'addiction au travail est un problème empêchant les personnes de vivre une vie « normale », leur fonctionnement social étant atteint. Étant donné que les recherches faites dans le champ de la santé mentale se fondent principalement sur des paradigmes biomédicaux et psychosociaux, il nous semble important d'offrir une compréhension sociologique de l'avènement et des conceptualisations scientifiques de l'addiction au travail, en mettant en relief les rapports ambivalents et complexes avec les normes sociales.

Ce mémoire postule que l'addiction au travail est un trouble de santé mentale transitoire, c'est-à-dire dont l'émergence est intrinsèquement liée aux contextes sociaux d'apparition. S'appuyant sur les travaux de la sociologie du travail et sur la théorie des niches écologiques de Hacking (2001), ce mémoire vise à comprendre les interrelations entre les transformations sociohistoriques de la sphère du travail et l'émergence des différentes conceptualisations scientifiques de l'addiction au travail. Nous pensons que l'émergence de

cette addiction dans la sphère scientifique va de pair avec la croissance des attentes de performance dans le monde de l'emploi (Kirouac, 2015). Nous explorerons ainsi les rapports complexes qui lient les conceptualisations scientifiques de l'addiction au travail avec les nouvelles normes sociales issues de la sphère du travail, dont celle de la performance notamment.

Nous aborderons dans le premier chapitre les transformations sociohistoriques de la sphère du travail de la période du taylorisme jusqu'à la période managériale ainsi que les normativités sociales qui les accompagnent. Nous ferons également un survol des transformations des structures temporelles (en tant qu'élément des transformations sociohistoriques de la sphère du travail). Nous terminerons ce chapitre avec la question et les objectifs de recherche.

Dans le deuxième chapitre, nous exposerons le cadre théorique de ce mémoire qui s'appuie sur la théorie des niches écologiques de Hacking (2001). Ce faisant, nous expliquerons les principaux concepts de cette théorie soit la maladie transitoire, la niche écologique ainsi que les quatre vecteurs : taxonomie médicale, polarité culturelle, observabilité, évasion. Enfin, nous expliquerons comment nous utiliserons la théorie des niches écologiques dans le cas de notre mémoire.

Le troisième chapitre traite de la méthodologie qualitative qui sera utilisée : l'analyse documentaire. Nous expliquerons la démarche entourant notre collecte des données ainsi que

leur analyse. S'appuyant sur un échantillon de quinze articles scientifiques de la période de 1968 à 2016, ceux-ci seront analysés par le biais d'une analyse de contenu. Les enjeux éthiques liés à ce mémoire seront également abordés.

Le quatrième chapitre vise à expliciter les résultats obtenus de notre analyse documentaire. Divisé selon les quatre vecteurs de la théorie des niches écologiques, ce chapitre souligne les changements conceptuels de l'addiction au travail entre les articles plus anciens et ceux plus récents. Pour le vecteur taxonomie médicale, nous soulignerons le rôle déterminant du trouble lié à une substance, du trouble obsessionnel-compulsif et de la personnalité obsessionnelle compulsive dans le développement des différentes définitions de l'addiction au travail. Nous mentionnerons la présence d'une polarité culturelle entre la figure du workaholic dévoué et performant et le workaholic compulsif et peu performant. Pour le vecteur observabilité, nous soulignerons la supplantation progressive de la variable du temps horaire dans les tests utilisés par un rapport au temps plus subjectif dont témoigne l'échelle de participation au travail. Pour le vecteur évocation, nos résultats révèlent que la majorité des articles situent la cause de l'addiction au travail dans des facteurs individuels.

Dans le cinquième chapitre, nous élaborerons sur les liens entre les transformations sociohistoriques du travail et les changements dans les conceptualisations scientifiques de l'addiction au travail. Nous verrons pour le vecteur taxonomie médicale que l'addiction au travail est liée aux paradigmes biomédicaux des DSM-III, DSM-IV et DSM-5 ainsi qu'au courant des relations humaines. Le vecteur polarité culturelle est quant à lui fortement teinté

des normativités sociales issues du monde managérial. L'avènement de l'équipe de travail à partir des années 1980 a contribué à accentuer le repérage de l'addiction au travail.

1.1 Problématique

Ce chapitre vise à contextualiser les transformations sociohistoriques de la sphère du travail dont le rapport au temps ainsi que les normes sociales qui les accompagnent. Pour arriver à cette fin, nous procéderons en trois temps. D'abord, nous expliquerons les transformations sociohistoriques dans la sphère du travail de la période tayloriste jusqu'à la période managériale, soit de 1850 à aujourd'hui. Dans cette section, nous soulignerons qu'elles sont les normes sociales propres à chaque période historique. Ensuite, nous aborderons les transformations de notre rapport au temps, compris en tant qu'élément essentiel des transformations sociohistoriques de la sphère travail. Puis, nous soulignerons les conséquences sur le plan social et personnel des nouvelles injonctions managériales. Enfin, nous expliciterons notre question de recherche ainsi que les objectifs de ce mémoire.

1.2 Transformations sociohistoriques de la sphère du travail : la période tayloriste (1850-1945)

L'organisation actuelle de la sphère du travail résulte de plusieurs transformations sociohistoriques qui ont eu cours en Occident. À des fins de synthèse, nous survolerons plus spécifiquement la période tayloriste jusqu'à celle actuelle, qualifiée généralement de période managériale. Le taylorisme s'étend de 1850 jusqu'au milieu du XXe siècle. Cette période a amené une nouvelle organisation du travail caractérisée par un découpage analytique des tâches et une bureaucratisation généralisée des procédures. Il s'agit de l'instauration du travail à la chaîne. De plus, chaque acteur, de l'ouvrier au chef d'entreprise, a des tâches prédéfinies par la structure bureaucratique, c'est-à-dire dans un réseau de relation qui laisse très peu de place au

pouvoir personnel. Taylor lui-même définissait sa conception organisationnelle comme un « système de direction administrative » (Pilon et Vatin, 2003, p. 175). Bien que chaque travailleur ait des tâches prédéfinies par la structure hiérarchique de l'organisation, l'ouvrier à l'instar du patron, est assujéti à une régulation et à un contrôle beaucoup plus serré en raison de rapports de pouvoir qui le place dans une position de subalterne. Le taylorisme se caractérise donc par une organisation scientifique du travail, au sens où tout le processus de production est décomposé en une suite de tâches simples. Chaque mouvement est chronométré afin d'éliminer les temps inutiles et d'obtenir un temps optimal pour chaque stade de production. L'ouvrier est dans ce contexte, soumis à la machine. L'objectif du taylorisme est donc d'identifier la manière la plus efficace d'organiser le travail. On dispose ainsi de norme de temps pour chaque séquence d'opération, ce qui permet de calculer le temps requis pour une nouvelle tâche sans avoir encore recours au chronométrage (Pilon et Vatin, 2003).

1.3 Transformations sociohistoriques de la sphère du travail : la période fordiste (1945-1970)

Le fordisme emprunte au taylorisme sa forme scientifique d'organisation du travail, toutefois des procédures y sont mises en œuvre, afin de faire progressivement indexer les salaires aux gains de productivité. Autrement dit, en augmentant les salaires des ouvriers, on contribue à la forte croissance économique qui en retour permet de soutenir la production de masse tout en évitant les crises économiques de surproduction. À cet égard, les techniques fordistes sont utilisées aux États-Unis après la crise économique de 1929, comme solution à l'écroulement économique (on assiste à un interventionnisme de l'État et à une planification de

la reprise économique). Pour l'Europe, c'est suite à la Seconde Guerre mondiale et à travers notamment le plan Marshall que sera adopté le régime d'accumulation fordiste (Pilon et Vatin, 2003).

Le taylorisme et le fordisme ont en commun d'instituer un processus de travail qui réduit les ouvriers à leurs corps, car leurs activités sont complètement déterminées par la corporation, leur savoir-faire ne leur appartenant plus (Laurin-Lamonthe, 2013). L'exemple des usines montre bien comment les modèles de production tayloriste et fordiste contrôlaient les mouvements des ouvriers selon un temps prédéterminé, les rendant ainsi tous similaires (Foucault, 1975). Le concept de machinisme élaboré par Karl Marx renvoie au travail « aliénant » c'est-à-dire lorsque l'ouvrier devient étranger à lui-même d'une façon telle qu'il incarne le prolongement de la machine (Marx, 2009). La difficulté de saisir ce qu'on fait, lorsque la tâche est répétée inlassablement et ne circonscrit qu'un petit moment de l'ensemble de la production, a également des effets sur l'estime des ouvriers envers leur propre travail, comme le remarque d'ailleurs Simone Weil dans ses recherches en usine : les ouvriers ont l'impression d'être contrôlés par la machine (Weil, 2005).

1.4 Transformations sociohistoriques de la sphère du travail : le modèle toyotiste ou les débuts de la flexibilisation organisationnelle (1970-1980)

Le manque de liberté et d'autonomie est la principale critique qui fut adressée au modèle d'organisation tayloriste et fordiste au tournant des années 1970. Paradoxalement, les revendications des travailleurs pour plus d'autonomie rejoignent le souci managérial. En effet,

des nouvelles équipes de direction vont faire des changements importants quant à la centralisation des décisions ainsi que les formes de promotion à l'ancienneté. De nouvelles techniques de gestion sont adoptées telles que la planification stratégique, une comptabilité analytique ainsi qu'un centre de profit. Ces techniques de gestion s'articulent autour de la « direction participative par les objectifs » (Périlleux, 2001, p. 94). Un peu plus tard, dans les années 1980, c'est l'idée du management par projet « en équipe transversale sous une autorité de pilotage » qui fera son entrée dans les entreprises (Périlleux, 2001, p. 94). Ces premières transformations du modèle fordiste marquent le début des premières expériences de flexibilité au sein de la production (Périlleux, 2001). Plus spécifiquement, c'est en Suède qu'apparaît la première unité de montage en groupe semi-autonome, chaque groupe à la possibilité d'allonger le temps de travail sur la production et de distribuer les postes librement. Plusieurs éléments du modèle suédois se retrouvent dans le modèle japonais qui connaîtra une diffusion mondiale à partir des années 1980 (Pilon et Vatin, 2003). C'est la notion de flexibilité qui est au cœur du modèle toyotiste, car il implique que la production est déterminée selon la quantité voulue dans une période de temps précise, il s'agit ici du flux tendu ou de la production « juste à temps » (Laurin-Lamothe, 2013). Cette plus grande souplesse de l'organisation fait en sorte qu'elle est capable de répondre à l'évolution du marché économique, car la production se fait selon la demande finale du consommateur.

Le modèle toyotiste fut rendu possible principalement grâce à la diffusion des techniques qui permettent de relier en temps réel les ateliers et les bureaux sur des sites parfois géographiquement très éloignés (Pilon et Vatin, 2003). Les progrès de l'informatique et

l'arrivée de l'ordinateur ont révolutionné le système industriel contemporain. Ces nouvelles machines qui permettent la mémorisation et l'automatisation des données, vont envahir à partir des années 1980, tant la sphère du travail (de bureaux particulièrement) que la vie quotidienne et le secteur industriel (Pilon et Vatin, 2003). Parallèlement au développement de ces nouvelles technologies, on assiste à cette même époque à des crises économiques, à une accentuation de la globalisation des marchés et à des nouvelles réalités de la concurrence (Laurin-Lamothe, 2013). Ces premières expériences de flexibilisation « du flux tendu » au sein de la production ont donné naissance au management par projet ainsi que les nouvelles normativités sociales d'initiative, d'autonomie, de performance et de responsabilité (Ehrenberg, 1998).

Ces différents facteurs conjoncturels ont transformé l'ancienne gestion bureaucratique vers une gestion entrepreneuriale dont l'avènement du management par projet en est la figure emblématique. L'émergence du management par projet, comme nouvelle structuration des organisations, a transformé la façon de penser les salariés. En effet, ces derniers ne sont plus des exécutants, mais des partenaires (Ehrenberg, 2008). La structure réseautique caractéristique de la gestion entrepreneuriale (qui inclut le management par projet) se démarque de la structure planifiée caractéristique de la gestion bureaucratique sur au moins trois points majeurs : « plutôt que de pourchasser les écarts aux plans, elle sollicite l'initiative des salariés [...] Contre les séparations hiérarchiques, elle repose sur l'apprentissage coopératif, dans des équipes animées par des leaders [...] Plutôt que de se centrer dans le passé, elle est orientée vers le futur, les projets et la disponibilité aux opportunités, avec le souci permanent de la résolution fonctionnelle des incidents » (Périlleux, 2001, p. 36). La structure réseautique implique le

transfert de l'instabilité économique sur la responsabilité des employés, à qui on demande flexibilité psychique et dévouement par l'établissement de nouveaux outils de mobilisation tels que les équipes de travail, le projet, le contrôle de la qualité et la performance (Laurin-Lamothe, 2013).

1.5 Généralisation du modèle managérial (1980-2018)

Progressivement vers la fin des années 1980, nous assistons à une généralisation des nouveaux outils de mobilisation que sont le travail d'équipe, le projet, le contrôle de la qualité et la performance, et ce en raison d'une préoccupation majeure qu'ont les entreprises et les États soit de rester compétitif. À partir des années 1990, on assiste au développement de la mise en place d'un financement de plus en plus globalisé et l'intégration au sein de l'État d'une rationalité managériale. Cette restructuration amena deux composantes : l'importance accordée au leadership plutôt qu'à l'autorité formelle ainsi que l'importance octroyée à l'évaluation de la performance et des résultats. Il est donc possible de constater que cette restructuration a effectivement permis une intégration des normes managériales au sein des instances gouvernementales en privilégiant dorénavant le leadership et la performance (Erhenberg, 2008). Les leaders à l'opposé de l'autorité formelle comme le patron, doivent mobiliser leurs collaborateurs par une vision enthousiasmante, afin d'assurer l'engagement des employés sans coercition, mais bien plutôt par leur adhérence à une même vision (Périlleux, 2001).

La transformation des organisations s'est donc faite tant au niveau des instances gouvernementales que dans le secteur privé. Il est important ici d'inclure à cette transformation un autre secteur qui connut une augmentation exponentielle, celui du secteur tertiaire. L'économie n'est donc plus seulement centrée sur la production de bien. La production d'un ensemble d'activités immatérielles (soit les services) prend, en effet, de plus en plus de place. Afin de rester compétitif dans cette lutte à la concurrence, on constate d'ailleurs chez les entreprises une augmentation de la sous-traitance tant des biens que des services.

Les transformations dans le système de production, la globalisation des marchés et la lutte concurrentielle entre États ont engendré au sein des entreprises, du secteur tertiaire et des instances gouvernementales, une restructuration de leurs organisations pour s'adapter le mieux possible aux fluctuations du marché qui s'illustre par le passage d'une gestion bureaucratique à une gestion entrepreneuriale. On remarque ainsi dans les divers secteurs de la sphère du travail, une mutation de la structure des organisations, passant d'une forme pyramidale à une forme réseautique, dont dénote l'importance accordée au leadership, aux projets, à l'équipe et à la performance (Boltanski et Chiapello, 1999). Cette nouvelle structure réseautique exige la flexibilité et l'adaptabilité des individus. Elle est donc l'envers de la structure pyramidale qui incitait plutôt les individus à la conformité et à la docilité (Laurin-Lamothe, 2013; Ehrenberg, 2008).

La flexibilité organisationnelle appelle la flexibilité temporelle dont témoigne le projet en tant que nouvelle forme de régulation temporelle. En effet, le rapport au temps durant la

période fordiste reposait sur l'exécution de la tâche, dans un temps prédéterminé. À l'inverse, dans le monde du travail actuel, les individus s'inscrivent dans des projets qui ne sont pas détaillés ; ils sont imposés aux employés, par leur souplesse. Ainsi, les employés doivent gérer des paramètres qui auparavant étaient du ressort du manager (soit l'organisation et la coordination) (Laurin-Lamothe, 2013). L'activité organisée autour du projet nécessite le perfectionnement par la polyvalence et l'investissement subjectif des employés / partenaires. La régulation de la conduite des employés par le projet s'accompagne d'une flexibilité psychique qui exige des individus une résilience accrue par rapport aux conflits générés par l'organisation du travail. Ce n'est plus seulement le travail qui est l'objet d'une évaluation, mais la personnalité du travailleur (adaptable, avenant, flexible, motivé, engagé, etc.). Les employés sont enjoins d'améliorer l'organisation du travail et de la production, d'où l'importance accordée à l'adaptation de l'individu à son environnement (Laurin-Lamothe, 2013).

1.6 Les transformations de notre rapport au temps

Pour bien comprendre les formes de flexibilisation (temporelle, psychique et organisationnelle) qui caractérisent la sphère actuelle du travail, un bref survol des principales transformations de notre rapport au temps nous semble nécessaire. La régulation du travail et de la vie quotidienne par le temps horaire, celui de la montre, ne va pas de soi, mais est le résultat d'une construction humaine qui fut progressivement imposée et internalisée au fil des siècles (Thompson, 2004). Ainsi, notre propos vise ici à comprendre les transformations de

notre rapport au temps dans la sphère du travail (notamment le passage du travail orienté par la tâche au travail horaire) et des conséquences sociales du temps abstrait, dont nous faisons l'hypothèse.

1.7 Le travail orienté par la tâche : le temps concret

Dans son livre *Temps, discipline du travail et capitalisme industriel*, Thompson situe entre 1300 et 1650, le début d'une importante transformation de notre rapport au temps avec l'arrivée des horloges. Inventées au Moyen-Âge dans les années 1300, maintenues principalement dans les communautés savantes jusqu'au second tiers du XVI^e siècle, les horloges gagnent ensuite les villes, et se démocratisent de plus en plus. Le temps abstrait de l'horloge est une technologie qui a façonné un système de signe : secondes, minutes, heures, journées. Cette technique a grandement contribué à la transformation des journaliers en ouvriers dans les usines au XIX^e siècle. En effet, nous retrouvons au XVI^e et XVII^e siècle, un temps social dit plus « naturel », car la mesure du temps suivait généralement la cadence des cycles du travail et des tâches domestiques. Ce rythme de travail était orienté par la tâche; il était caractéristique de plusieurs professions rurales et industrielles. Dans ce contexte, la journée de travail était plus au moins longue selon la tâche.

1.8 Le travail horaire : le temps de la montre

C'est à partir du XVII^e siècle que certains propriétaires terriens ont commencé à engager leur main-d'œuvre (au début le temps était mesuré en journée de travail et non en heure). Les employés perçoivent dès lors une différence entre le temps de leur employeur et leur temps à eux. L'employeur quant à lui, veille à ce que le temps de ses employés ne soit pas perdu. Ce n'est donc plus la valeur de la tâche qui importe, mais la valeur du temps ramené à un étalon monétaire (Thompson, 2004). La technique de l'horloge divise le temps de manière arbitraire, bien que ce système de signes ait pris l'allure, dans nos perceptions, d'une donnée tout à fait naturelle. Les pratiques deviennent ainsi commensurables et équivalentes les unes aux autres de telle manière qu'elles sont monnayables de façon de plus en plus précise. Ainsi, le temps abstrait de l'horloge fait son entrée dans les relations sociales au XIX^e siècle. Dès lors, il ne sera alors plus remis en question et sera considéré comme allant de soi (Jameson, 2009).

1.9 L'accélération technique et l'accélération du changement ainsi que du rythme social

Avec l'avènement du capitalisme industriel et l'imposition du temps horaire, les ouvriers percevaient une différence nette entre leur temps de travail et leur temps personnel, mais avec l'arrivée des nouvelles technologies et du capitalisme financier, on remarque à l'inverse une interpénétration entre le temps de travail et les autres sphères de la vie. Pour comprendre les transformations des structures temporelles des sociétés contemporaines, nous nous appuyerons sur Rosa (2010) qui observe trois types d'accélération. Le premier est

l'accélération technique qui renvoie à un processus intentionnel d'accélération des processus orientés vers un but dans le domaine des transports, de la communication, de la production, etc. Les effets de l'accélération technique sont énormes sur la réalité sociale, puisqu'ils ont contribué à transformer notre perception du temps et de l'espace. À l'ère de la mondialisation et du règne de l'actualité que représente Internet, le temps serait de plus en plus conçu comme un élément de compression de l'espace. Le temps supplante l'espace, puisque ce dernier se contracte virtuellement par la vitesse des transports et des communications. Il est possible de remarquer ce renversement du temps sur l'espace dans la sphère du travail. De plus en plus d'emplois peuvent se faire dans n'importe quel lieu. L'important est alors d'être connecté (Aubert, 2008).

Le deuxième type d'accélération est celui du changement social qui est considéré comme une accélération de la société *elle-même* et qui modifie les pratiques sociales. Il est possible de constater une multiplication et une diversification des modes et styles de vie. L'auteur prend l'exemple du travail pour montrer l'accélération du changement social passant d'un rythme intergénérationnel aux débuts de l'ère moderne à un rythme générationnel dans la modernité classique puis à un rythme intragénérationnel dans la modernité tardive. En effet, au XIX^e siècle, le métier du père était légué au fils potentiellement pendant plusieurs générations, puis vers la fin du XIX^e jusqu'au milieu du XX^e siècle, les fils et plus tard les filles étaient libres de choisir leur profession, mais généralement ils faisaient ce choix une fois dans leur vie. À partir des années 1960-1970, les métiers changent à un rythme plus élevé que les

générations. En effet, par exemple, un individu ayant des études supérieures aura changé en moyenne onze fois d'emplois aux États-Unis (Sennett, 2006).

Le troisième type d'accélération sociale et le plus oppressant est celui du rythme social. Les acteurs sociaux ressentent qu'ils manquent de temps et qu'ils en sont épuisés (Rosa, 2010). Bien que les nouvelles technologies nous permettent d'être plus efficace en accélérant le processus pour la réalisation d'une tâche, les individus se sentent constamment pressés, ils courent après leur montre et ont l'impression d'être en « famine temporelle » (Rosa, 2010, p. 25). Bien que l'accélération technique devrait nous libérer du temps, étant donné que moins de temps est nécessaire pour l'accomplissement d'une tâche, on remarque que la quantité de tâches augmente. Par exemple, auparavant on recevait en moyenne dix lettres ou moins par jour et cela prenait environ une à deux heures pour y répondre. Avec l'introduction du courriel, on peut recevoir maintenant jusqu'à une centaine de courriels par jour et ne pas avoir le temps d'y répondre. Par conséquent, nous vivons une accélération du rythme de vie (ou un amoindrissement du temps) en dépit des accélérations techniques (Rosa, 2010).

1.10 L'addiction au travail comme symptôme de la logique sociale de la compétition

Le principal mécanisme qui sous-tend et relie ces trois formes d'accélération est la compétition. Il est évident que les lois inhérentes au profit dans les marchés capitalistes jouent un rôle majeur, en favorisant la compétition et la concurrence entre les entreprises. La révolution dans les technologies de la communication a permis non seulement une accentuation

de la mondialisation de l'économie, mais également une flexibilité généralisée dans le monde du travail qui s'accompagne des nouvelles normes de performance. Les individus doivent alors être adaptables, connectés et performants. Ces derniers sont soumis à cette logique de la compétition pour les emplois, les revenus ainsi que les biens. L'un des critères discriminants de la compétition est celui de la réussite définie en terme d'efficience : « le labeur ou le travail effectué en temps donné » (Rosa, 2010, p.36). La logique sociale de la compétition est si forte que les individus doivent investir une énergie accrue pour rester dans la course, jusqu'au point où ces efforts deviennent le but général de la vie plutôt que de n'être qu'un moyen pour vivre une vie autonome en fonction de ses propres buts. La société contemporaine présente les possibilités comme illimitées et rejette potentiellement ceux qui ne réussissent pas à « rester dans la course ». C'est en ce sens que l'addiction au travail peut être comprise comme une pathologie intrinsèquement liée au même processus de transformations sociohistoriques de la sphère du travail (incluant le rapport au temps) soit la compétition (Boutinet, 2004). L'addiction au travail serait donc l'élément nécessaire de cette course à la réussite sociale.

1.11 Conséquences sociales et personnelles de la rationalité managériale

Les transformations sociohistoriques de la sphère du travail se caractérisent par une réorganisation managériale (dont dénotent le toyotiste, le projet, le système réseautique). L'arrivée des nouvelles technologies est venue brouiller les frontières en supprimant les distinctions traditionnelles du travail par rapport à l'espace, au temps, ainsi que la distinction entre vie publique et vie privée (Pilon et Vatin, 2003). L'accélération technique qu'ont permise

les nouvelles technologies augmente le rythme de vie faisant en sorte que les individus se sentent contraints de suivre cette cadence rapide auquel ils sont confrontés dans leur vie s'ils ne veulent pas manquer des opportunités. Ainsi, dans la sphère du travail, on exige dorénavant de tous qu'ils soient disponibles et joignables en tout temps, en tout lieu, afin de satisfaire aux nouvelles exigences normatives.

L'employé exemplaire est innovateur, il adopte des conduites originales par rapport aux situations non anticipées, il dépasse les prescriptions formelles de l'activité. En résumé il prend des initiatives et est épanoui (Périlleux, 2003). En accord avec les propos d'Ehrenberg (1998), nous pensons qu'à l'époque du taylorisme, les disciplines étaient le moyen par lequel on dressait les corps alors qu'aujourd'hui, il s'agit plutôt de stimuler l'implication des employés-partenaires par l'investissement subjectif (Laurin-Lamothe, 2013). L'esprit d'entreprise fondé sur la stimulation de l'implication a remplacé les disciplines d'autrefois et se voit dans tout le corps social. Dans ce contexte, le modelage de la dimension subjective des employés devient essentiel et a pour effet sa fragilisation et sa sollicitation constante (Laurin-Lamothe, 2013).

Ce n'est pas un hasard si la flexibilité psychique de l'individu est devenue un critère primordial dans l'évaluation actuelle de la santé mentale. Il doit pouvoir répondre et s'adapter aux exigences de son environnement, sans quoi il démontre de faibles capacités à restructurer ses ressources psychiques et cognitives ainsi qu'une faible capacité à changer de perspective et à équilibrer ses vies professionnelles et privées (Plas, 2008). L'addiction au travail est, dans ce contexte, compris en tant que problème d'adaptation individuelle.

1.12 Question et objectifs de recherche

En regard de l'impact des transformations dans la sphère du travail, l'addiction au travail nous apparaît être un trouble de santé mentale fortement influencé par le contexte social actuel. Considérant que la majorité des écrits scientifiques sur l'addiction au travail analyse ce trouble de santé mentale selon les seules approches biomédicales et psychologiques, nous pensons qu'il est pertinent de comprendre ce phénomène également d'un point de vue sociologique. En effet, nous comprenons l'addiction au travail comme le symptôme des nouvelles injonctions managériales axées sur la performance, l'investissement subjectif et l'autonomie (Ehrenberg, 2008).

Les multiples facteurs conjoncturels tels que l'avènement des nouvelles technologies, l'accentuation de la globalisation, la recomposition du système de production, l'accélération sociale, l'introduction du modèle toyotiste et du management par projet ont favorisé le passage d'une structure pyramidale (qui réfère à la période fordiste) à une structure réseautique caractérisée par la priorisation de l'action, de l'expérimentation, de la mise en application des idées et de projets concrets. La catégorie de l'action (par le biais de l'investissement subjectif) devient le levier privilégié de l'innovation dans la sphère du travail (Périlleux, 2003). La flexibilité psychique et le dévouement des employés deviennent un impératif. Parallèlement, l'adaptabilité de l'individu à son environnement devient un critère diagnostique en santé mentale (Plas, 2008). Dans ce contexte, la majorité des écrits scientifiques analyse l'addiction

au travail comme un problème d'adaptation (Otero, 2003). C'est pourquoi il nous semble nécessaire d'offrir un regard sociologique qui analyse les interrelations entre les transformations sociohistoriques dans la sphère du travail et l'avènement des différentes définitions scientifiques de l'addiction au travail. Est-il possible de voir un lien entre, d'une part, une nouvelle normativité du travail fondée en outre sur l'adaptabilité, la performance et l'innovation, et d'autre part une difficulté croissante des individus à résister à ce type de contrainte ?

Chapitre 2 : Cadre théorique

Dans ce chapitre, nous expliciterons le cadre théorique de ce mémoire. Plus précisément, nous présenterons les principaux concepts de la théorie des niches écologiques du philosophe canadien Ian Hacking, élaborés dans son livre *Les fous voyageurs*. Pour illustrer ces concepts, nous utiliserons également d'autres exemples tirés de l'article de Moreno Pestana (2006) qui s'appuie sur la théorie des niches écologiques afin de montrer comment l'anorexie peut être considérée comme une maladie mentale transitoire. Étant donné que ce mémoire tente de comprendre comment les transformations sociohistoriques dans la sphère du travail ont constitué un socle pour l'avènement de l'addiction au travail, nous faisons l'hypothèse que ce trouble de santé mentale est intrinsèquement lié à son contexte social d'apparition. C'est pourquoi nous pensons que la théorie des niches écologiques de Ian Hacking offre des avenues fort pertinentes pour comprendre l'interaction des différentes forces sociales qui permette l'émergence d'un trouble mental dans une époque donnée. Dans un premier temps, nous expliquerons les concepts de niche écologique et de maladie transitoire. Dans un second temps, nous définirons les quatre vecteurs nécessaires à l'avènement d'un trouble : la taxonomie médicale, la polarité culturelle, l'observabilité et l'évasion. Enfin, nous verrons comment nous utiliserons ces concepts dans le cas spécifique du trouble de l'addiction au travail.

2.1 Maladie transitoire

Dans son livre *Les fous voyageurs*, Hacking (2002, p. 9) montre comment le diagnostic de fugue est une maladie mentale transitoire, c'est-à-dire une maladie « qui apparaît à un

endroit et à une époque donnée avant de disparaître peu à peu ». En effet, l'épidémie de fugue dura en Europe, particulièrement en France et en Allemagne, seulement 22 ans de 1887 à 1909. Ainsi, une maladie transitoire peut se répandre de place en place et réapparaître de temps à autre; elle est aussi parfois sélective en terme de sex-ratio ou de classe sociale. Par exemple, elle peut toucher plus spécifiquement les femmes pauvres ou les hommes riches. En somme, il s'agit d'un type de « folie » qui n'existe qu'à certaines époques et dans certains endroits (Hacking, 2002).

2.2 Niche écologique

La référence à la métaphore des niches écologiques nous permet de comprendre qu'il faut un ensemble d'éléments exceptionnels dans l'environnement pour qu'une espèce spécifique émerge. L'approche écologique implique donc qu'un trouble va muter ou disparaître si son habitat est détruit. Par exemple, Hacking montre pourquoi à la même époque en Amérique et en Angleterre, la fugue n'est jamais devenue un diagnostic utilisé alors qu'en France et en Allemagne, il y eut une « épidémie » de fugueur. Plus précisément, c'est l'absence des vecteurs de polarité culturelle et d'observabilité en tant que conditions de possibilité, qui ne permirent pas l'avènement de ce trouble en Amérique et en Angleterre. L'un des aspects constitutifs d'une niche écologique est la complexité et la présence de plusieurs éléments qui rendent possible un nouveau diagnostic. Une niche n'est donc pas simplement sociale ou médicale; elle est la concaténation d'un nombre extraordinaire d'éléments divers qui offre pour un temps un abri stable à certains types de manifestations morbides. Ainsi, il faut pour qu'une

niche se constitue la réunification de quatre vecteurs : la taxonomie médicale, la polarité culturelle, l'observabilité et l'évasion. L'utilisation du terme vecteur comme métaphore permet d'évoquer que différents types de phénomènes agissant de façon différente donnent lieu à une niche permettant le développement d'une maladie mentale (Hacking, 2002).

2.3 Taxonomie médicale

La taxonomie médicale est le premier vecteur. Il renvoie au fait que la maladie doit pouvoir entrer dans un cadre diagnostique plus large. Hacking montre que la fugue entrait dans une taxonomie en tant qu'hystérie ou en tant qu'épilepsie ou encore sous les deux « labels ». Elle ne délogea pas les systèmes de classification existants, mais elle suscita la controverse sur le plan théorique pour les médecins de l'époque (Hacking, 2002). Ce faisant, l'existence d'une taxonomie médicale définissant certains types de conduites à l'intérieur d'un cadre nosologique est nécessaire pour l'avènement d'une maladie mentale transitoire (Moreno Pestana, 2006), ce qui était le cas de la *fugue pathologique* au temps de la belle époque en Europe (Hacking, 2002).

2.4 Polarité culturelle

La fugue se tenait exactement entre deux phénomènes sociaux qui occupaient une grande place dans la conscience de l'époque, à savoir le tourisme romantique du côté vertueux, et le vagabondage criminel du côté vicieux. Ces deux pôles étaient importants pour les classes

moyennes, car le premier était synonyme de plaisir, de loisir et de rêve d'évasion, tandis que le second évoquait la peur des bas-fonds. Aussi, la fugue était une option possible pour les moins fortunés entre l'abondance et le crime (Hacking, 2002). Ainsi, la maladie doit être à la fois l'objet d'une admiration collective et indice d'un comportement criminel et vicieux. Cette perception sociale n'était pas présente ni aux États-Unis ni en Angleterre, puisque le vagabondage n'était pas un problème social crucial et le tourisme en Amérique, pas encore une industrie. Le comportement pathologique de la fugue en Europe ne s'insérait donc pas en Amérique et en Angleterre, dans une polarité culturelle entre la vertu et le vice, entravant ainsi son développement. Hacking montre également que la fugue dissociative en Amérique était toujours analysée sous la rubrique du double ou de la multiplicité. Ces références à la personnalité multiple s'inscrivent d'ailleurs dans un contexte où la postmodernité et la crise d'identité étaient omniprésentes en Amérique (Hacking, 2002).

Ce faisant la polarité culturelle change d'un contexte à l'autre, et plus encore, d'une position sociale à l'autre. En effet, Moreno Pestana (2006) montre comment la catégorie anorexie varie en fonction de la classe sociale à laquelle appartient l'individu. Pour les classes favorisées, l'anorexie bénéficie d'une esthétique vue comme positive alors que dans les classes populaires, le pôle positif s'estompe fortement. Ce faisant, la polarité culturelle n'est pas uniforme socialement. Il existe donc non pas une polarité culturelle, mais des polarités culturelles selon la position et l'origine sociale des individus (Moreno Pestana, 2006).

2.5 L'observabilité

Pour qu'une forme de comportement soit considérée comme un trouble mental, elle doit être étrange, perturbante et remarquée, autrement dit observable. Un puissant système de surveillance et de détection par l'État était présent en France et en Allemagne. En France, la conscription militaire obligatoire forçait les citoyens d'informer les autorités de leurs déplacements. Les fugueurs français devaient donc avoir avec eux leurs papiers. Le vecteur d'observabilité permet donc de détecter le comportement « pathologique », ce qui en France rendit possible le calcul de ces individus dans l'épidémie de fugue. À l'inverse et à la même époque en Amérique et en Angleterre, Hacking constate une absence du contrôle de l'État des mouvements de population. En effet, personne n'était tenu d'avoir ses papiers avec soi, laissant ainsi la fugue inobservable (Hacking, 2002). Dans les pays anglo-saxons, l'émigration était beaucoup plus acceptable socialement et culturellement. Les fugueurs étaient donc mêlés aux autres mouvements de population impulsés par la culture américaine et son « Go West, young man » (Hacking, 2002, p.143).

2.6 L'évasion

Hacking montre comment la fugue était une invitation au voyage pour une classe particulière : celle des hommes pourvus d'un travail stable et d'un certain degré d'indépendance. Plus spécifiquement, il s'agissait de petit commerçant d'épicerie, de mécaniciens, de charpentiers ou de cordonniers. Aucun d'eux n'était des agriculteurs, ni des

ouvriers, mais bien plutôt des travailleurs disposant d'une certaine autonomie, sans non plus faire partie des membres de la classe moyenne ou supérieure. Dans ce contexte, la fugue était l'espace dans lequel des hommes avaient la liberté à porter de main, mais demeuraient pourtant « enfermés ». La fugue leur permettait de s'échapper (Hacking, 2002). Cette maladie leur concédait ainsi une liberté qui relâchait leur souffrance quotidienne.

Le comportement pathologique doit donc permettre de répondre à des objectifs vitaux qui seraient inaccessibles d'une manière normalisée (Moreno Pestana, 2006). Le vecteur d'évasion permet de saisir la fuite ou l'échappatoire qu'offrent ces maladies mentales transitoires pour les individus qui en sont affligés. Mais plus encore, ce vecteur permet également de préciser le recrutement social des individus, c'est-à-dire les catégories sociales qui sont plus susceptibles de s'embarquer dans ces maladies mentales transitoires (Moreno Pestana, 2006).

2.7 L'addiction au travail et l'utilisation de la théorie des niches écologiques

La théorie des niches écologiques suppose l'analyse des cas où la maladie transitoire émerge et les cas où elle ne se développe pas (comme en Angleterre et aux États-Unis dans le cas de l'analyse de la fugue pathologique). En présence des quatre vecteurs, la maladie prospère et en leur absence, elle dépérit ou n'advient pas. Utilisant la théorie des niches écologiques, Moreno Pestana (2006) se concentre davantage, à un niveau micro, sur les

différences entre les classes sociales dans le traitement de l'anorexie. Ce faisant, le modèle théorique de Hacking (2002) a l'avantage d'être adaptable en terme d'échelles.

Dans le cadre de ce mémoire, nous serons amenés à analyser les articles scientifiques portant uniquement sur l'addiction au travail de 1968 à 2016. Nous analyserons ainsi comment chaque vecteur a évolué au fil du temps afin de comprendre de quelle façon les transformations sociohistoriques dans la sphère du travail ainsi que les nouvelles normativités sociales qui les accompagnent ont contribué à l'avènement et aux différentes définitions de l'addiction au travail. Nous pensons en effet qu'il y a d'importantes distinctions entre les articles plus anciens et ceux plus récents, et ce pour chacun des vecteurs.

En lien avec le vecteur taxonomie médicale, nous nous poserons les questions suivantes : comment les critères diagnostiques de l'addiction au travail se sont transformés dans les articles scientifiques de 1968 à 2016? Ces transformations ont-elles donné naissance à un cadre nosologique ? Pour le vecteur de la polarité culturelle, nous nous demanderons si l'addiction au travail est un comportement se situant entre la vertu et le vice, et si cette polarité culturelle a changé entre les années 1968 et 2016. En ce qui concerne le vecteur d'observabilité, nous nous interrogerons sur les critères de détection et d'observabilité (présence et évolution) de l'addiction au travail dans les articles scientifiques la période de 1968 à 2016. Finalement, pour le vecteur d'évasion, nous étudierons au sein des articles scientifiques les liens entre l'addiction au travail et la recherche d'une fuite ou d'un échappatoire pour les individus dits addicts.

Pour conclure, la théorie des niches écologiques de Hacking (2002) permet d'analyser les maladies mentales transitoires par le biais de dispositifs d'analyse plus large que bien d'autres perspectives sociologiques. En effet, l'analyse des quatre vecteurs offre un regard plus large et une lecture sociologique qui conjugue un ensemble d'éléments. En ce qui concerne ce mémoire, la théorie des niches écologiques sera utilisée pour interroger les présupposés et l'évolution des conceptions scientifiques recueillies dans les articles scientifiques. Plus précisément, c'est en analysant les transformations historiques des quatre vecteurs au sein des articles scientifiques que nous serons en mesure de mieux comprendre de quelle façon les contextes sociaux influencent les conceptions scientifiques d'un trouble de santé mentale.

Chapitre 3 : Méthodologie

Ce chapitre explique la méthodologie utilisée afin de répondre à la question de recherche de ce mémoire, à savoir les relations entre les transformations sociohistoriques dans la sphère du travail et l'avènement / changement dans les définitions de l'addiction au travail. Nous interrogeons ainsi les articles scientifiques de la période allant de 1968 à 2016 par le biais d'une analyse documentaire. Nous expliquerons notre collecte de données, dont la première partie se fit dans le cadre d'un assistantat de recherche sur l'addiction au travail de l'automne 2018 à l'hiver 2019. Nous présenterons ensuite l'échantillonnage de ce mémoire. En ce qui concerne l'analyse de contenu des articles sélectionnés, nous aurons recours à deux techniques méthodologiques : l'analyse thématique et l'analyse contextuelle. Enfin, nous discuterons, dans une dernière partie, des implications éthiques de ce mémoire.

3.1 Méthodologie qualitative : l'analyse documentaire

Le but fondamental de la science est de produire des représentations du monde en mesure d'expliquer l'origine et le fonctionnement des phénomènes qu'on y retrouve (Côté et Lorange-Millette, 2016). Néanmoins, la science n'est pas un objet désincarné, elle est produite par des chercheurs qui s'inscrivent dans un contexte social en particulier. La science peut donc être un objet d'étude en tant que tel. Les deux grandes approches utilisées pour étudier la science sont l'approche sociohistorique et l'approche normative. L'approche sociohistorique tente de comprendre le fonctionnement de la science dans la pratique, en tant qu'activité

dépendante d'un contexte social et historique alors que l'approche normative vise à proposer des raisonnements et des justifications permettant la validité scientifique d'une connaissance (Côté et Lorange-Millette, 2016). Plus largement cette recherche s'inscrit dans une approche sociohistorique, car elle vise à comprendre l'avènement de l'addiction au travail et ses différentes conceptualisations scientifiques en fonction des transformations sociohistoriques et des normativités sociales qui les accompagnent. Autrement dit, il s'agit ici de faire ressortir les liens entre les contextes sociaux et les discours d'experts, documentés au sein des articles scientifiques de la période de 1968 à 2016.

En raison de notre objet de recherche, mais aussi de la nature de nos données, la méthodologie qualitative qui sera utilisée est celle de l'analyse documentaire. En tant que documents écrits publics non archivés, les articles scientifiques permettent d'ajouter la dimension temporelle « en pratiquant une coupe longitudinale qui favorise l'observation du processus de transformation » - dans ce cas-ci, l'observation des transformations des conceptualisations scientifiques de l'addiction au travail (Cellard, 1997, p. 251). L'analyse documentaire exige un examen critique des documents qui repose sur cinq principes soit : 1) le contexte, c'est-à-dire qu'elle étudie le contexte social global dans lequel a été produit le document; 2) l'auteur ou les auteurs, soit l'identité de la personne qui s'exprime et ses motifs; 3) l'authenticité et la fiabilité du texte, c'est-à-dire la provenance des documents et la qualité de l'information transmise; 4) la nature du texte, soit la structure des documents selon leur nature par exemple juridique, médicale, scientifique et 5) les concepts clés et la logique interne du

texte. Il s'agit donc de prêter attention aux concepts clés du texte en évaluant leur importance et leur sens selon le contexte précis dans lequel ils s'emploient (Cellard, 1997).

3.2 Collecte de données

La première partie de notre collecte de données s'est effectuée durant deux assistances de recherche de septembre 2018 à avril 2019 pour le projet *Tous "addicts"? Contribution à une sociologie des addictions comportementales à Internet, au travail, au sexe et au sport*. La collecte de données suit une démarche systématique avec des critères d'inclusion et d'exclusion précis. En effet, nous avons repéré via google scholar de la période d'octobre 1968 à décembre 2017 et à partir des mots-clés « work addiction » et « workaholism » 13 487 articles. Parmi ceux-ci, 888 articles scientifiques respectaient les critères d'inclusion et d'exclusion suivants : 1) s'il y a plus de 100 résultats pour une année sélectionnée les articles doivent avoir été cités au moins 10 fois (afin de se concentrer sur les articles les plus connus et diminuer le nombre d'articles à analyser) : 2) les livres et les thèses sont exclus (pour assurer la faisabilité de la recherche) : 3) les articles doivent faire référence à l'addiction ou à la performance au travail. Dans ce cadre, au moins un paragraphe doit être consacré à l'addiction au travail (afin qu'ils soient pertinents pour les objectifs de la recherche) : 4) les articles doivent être accessibles en ligne et être écrits en anglais ou en français (pour assurer la faisabilité de la recherche).

Le total de 888 articles collectés durant nos assistanats de recherche était trop élevé pour rendre faisable l'analyse des données dans le cadre de ce mémoire. Pour pallier à cet inconvénient, nous avons procédé à un nouvel échantillonnage et ajouté de nouveaux critères spécifiques à ce mémoire, à savoir : 1) regroupement des articles de 1998 à 2017 en catégorie comprenant deux années; 2) conservation des regroupements des années de 1997 à 1950 que ceux du projet de recherche sur les addictions comportementales; 1994-1995, 1996-1997, 1990-1993, 1980-1989, 1950-1979; 3) sélection de l'article le plus cité au cours de la période sélectionnée. Au total, nous avons obtenu un échantillon de 15 articles. Voici un tableau présentant les articles sélectionnés selon les auteurs, le titre de l'article, l'année de publication, la revue de publication et le nombre de fois cité.

Tableau 1 : Articles sélectionnés (n=15)

Auteurs	Titre de l'article	Année	Revue de publication	Nombre de fois cité
A.Clark, S.Michel, Zhdanova, Y.Pui, B.Baltes	All work and No play? A meta-Analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism	2016	Journal of management	131
Shimazu, B.Schaufeli, Kamiyama, Kawakami	Workaholism vs. Work Engagement : the Two different predictor of future well-being and performance	2015	International Society of behavioral Medicine	169
Sussman	Workaholism : A Review	2012	Journal of Addiction Research and Therapy	180
J.Gorgievski, B.Bakker, B.Schaufeli	Work engagement and workaholism : comparing the self-employed and salaried employees	2010	The journal of Positive Psychology	204
B.Shaufeli, W.Taris, Van Rhenen	Workaholism, Burnout, and work Engagement : Three of a kind or Three different Kinds of Employee Well-being?	2008	Applied Psychology : An international Review	1465
W.H.NG, L.Sorensen, C.Feldman	Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism : a conceptual integration and extension	2007	Journal of Organizational Behavior	424
B.Shaufeli, W.Taris, C.Verhoeven	Workaholism in the Netherlands : Measurement and Implications for job Strain and Work-Nonwork conflict	2005	Applied Psychology : An international Review	271
Harpaz, Snir	Workaholism : Its definition and nature	2003	Human Relations	295
A.Bonebrigh, L.Clay, D.Ankenmann	The relationship of Workaholism with Work-Life conflict, Life Satisfaction, and Purpose in life	2000	Journal of Counseling Psychology	537
E.Robinson	The work addiction Risk Test : Development of a Tentative measure of Workaholism	1999	Perceptual and Motor Skills	229
S.Scott, S.Moore, P.Miceli	An Exploration of the Meaning and Consequences of Workaholism	1997	Human Relations	616
Seybold, Salomone	Understanding workaholism : A review of causes and counseling approaches	1994	Journal of Counseling and Development	187
T.Spence, S.Robbins	Workaholism : Definition, Measurement, and Preliminary Results	1992	Journal of Personality Assessment	1024
J.Naughton	A conceptual View of Workaholism and Implications for Career Counseling and Research	1987	The Career Development quarterly	247
E.Oates	On being a « Workaholic »	1968	Pastoral Psychology	163

3.3 Avantages et inconvénients de l'analyse documentaire

Sur le plan méthodologique, l'analyse documentaire présente plusieurs avantages. En effet, elle permet une collecte de données qui élimine en partie l'influence ou l'intervention du chercheur sur l'ensemble des événements ou comportements du sujet (Cellard, 1997). Elle permet aussi un accès plus facile à un grand nombre de données. De plus, les articles analysés s'inscrivent au cours de la période de 1968 à 2016. Il s'agit d'analyser les articles sur une période historique donnée, certes récente, mais qui peut tout de même nous permettre de prendre une certaine distance par rapport aux normes et valeurs sous-jacentes aux articles scientifiques (surtout pour les plus anciens), ce qui est plus difficile à faire avec des entrevues semi-directives par exemple. Enfin, une autre limite à notre recherche est que l'article le plus ancien, datant de 1968, recouvre une période de plus de vingt ans, de 1968 à 1987. Ce faisant, il se peut qu'il soit plus difficile de voir les changements dans les conceptualisations de l'addiction au travail, étant donné le faible nombre d'articles datant des périodes plus anciennes.

3.4 L'analyse de contenu

Pour répondre aux critères de l'analyse documentaire, nous aurons recours à l'analyse de contenu qui permet « une observation du changement, une reconstitution des trajectoires et une articulation des interrelations » (Paillé et Mucchelli, p. 67). Cette technique permet également au chercheur de recueillir un grand nombre de données à partir d'un ensemble de

documents afin de faire ressortir les thèmes, idées ou toutes autres données qui y figurent. Dans notre cas, l'analyse des articles scientifiques permettra de comprendre les normes que recèlent les propos, le traitement fait envers certains groupes sociaux (ici les workaholics) et le développement d'un phénomène social (l'avènement de l'addiction au travail) (Leray et Bourgeois, 2016).

Plus spécifiquement, nous procéderons en deux temps pour réaliser la dite analyse de contenu. Dans un premier temps, il s'agira de faire une analyse thématique (Paillé et Macchelli, 2008). Le second temps consistera à faire ressortir les liens entre les résultats obtenus par l'analyse thématique et les différents contextes sociaux (analyse contextuelle). Il s'agit ici de la technique par contextualisation (Leray et Bourgeois, 2016). L'utilisation de l'analyse de contenu en deux temps (thématique et contextuelle), permettra donc de faire des liens entre le cadre théorique, la problématique et les données recueillies, répondant ainsi aux critères de l'analyse documentaire (Cellard, 1997). En effet, l'analyse documentaire consiste à déconstruire le matériel pour le reconstruire en vue de répondre à son questionnement (Cellard, 1997). Dans le même sens que ce que soutenait Foucault dans son *Archéologie du savoir*, l'analyse dite documentaire vise à découvrir les liens entre la problématique du chercheur et les observations puisées dans sa documentation afin d'en dégager une interprétation cohérente et significative (Foucault, 2015).

3.5 L'analyse thématique

Pour analyser les articles collectés, nous utiliserons la technique de l'analyse thématique. La thématique constitue l'opération principale de cette technique, à savoir la transposition d'un corpus donné en un certain nombre de thèmes représentatifs du contenu analysé, et ce, en rapport avec l'orientation de la recherche. L'analyse thématique a deux fonctions principales : une fonction de repérage et une fonction de documentation.

La première fonction concerne le travail de saisie de l'ensemble des thèmes du corpus. La tâche est de relever tous les thèmes pertinents, en lien avec les objectifs de la recherche (Paillé et Macchelli, 2008). À cet égard, nous utiliserons une grille d'analyse dont les thèmes ont été déterminés par le cadre théorique du projet de recherche *Tous "addicts"? Contribution à une sociologie des addictions comportementales à Internet, au travail, au sexe et au sport* que nous avons repris dans ce mémoire. Plus précisément, la grille d'analyse se fonde sur la théorie des niches écologiques de Ian Hacking (2001). Tel que mentionné dans le chapitre deux, cet auteur postule l'existence de maladies mentales transitoires, c'est-à-dire des troubles qui n'apparaissent que dans certains types de sociétés, dans une époque précise et définie selon certaines valeurs culturelles. L'émergence et le déploiement de ces troubles dans une société donnée se réalisent par la réunification de quatre vecteurs : la taxonomie médicale, la polarité culturelle, l'observabilité, l'évasion (Hacking, 2001). Nous retrouvons donc dans la grille d'analyse ces quatre vecteurs sous forme de catégories. Pour chacune d'elles, nous retrouvons des sous-thèmes placés sous forme de sous-catégories. Voici la grille d'analyse thématique utilisée :

Tableau 2 :Projet Addiction comportementale– Guide pour le codage

Cultural Polarity Vector		
Category of population	of	To what type of population is the addiction attributed? (ex: men, straight or gay, youth, etc.)
Figures		With what “social representation”/”social figure” is the addiction associated? (ex: “Drug addict”, “paedophile”, “athlete”, etc.)
Polarity		Discourses situating the addiction between positive and negative aspects (ex: sport addiction allows for better performance but may be harmful)
Medical Taxonomy Vector		
Expressed about the Category	Stance	
	Ambivalent or Conflicted	
	Critical	
	Uncritical	
Status given to the Category		Ex: symptom, disease in itself, habit, neurological condition, moral issue, etc.
Observability Vector		
Actor		Who observes a problem? (ex: spouse, family member, colleague, police, social services, etc.)
Perturbation of Everyday Life	of	What disturbs the everyday order? (ex: lack of involvement into family life, nakedness in public, poor work performance, etc.)
Tests or Related Tools		What devices are used to identify the addiction? (ex: screening tests, etc.)
Release Vector		
Background Situation of Addict	and of the	To what, in the current situation or in the past of the “addict”, is the addiction “proposing a way out”? (ex: trauma, education, family constraints, lack of time, socioeconomic status, etc.)
Addiction as Auto Regulation	as	
Addiction Reaction to Trauma	as to	
Emotions		Shame, pride, guilt, rush, craving, etc.

En ce qui concerne la deuxième fonction de l'analyse thématique - la documentation, il s'agit de documenter l'importance de certains thèmes au sein de l'ensemble du corpus, donc de relever les récurrences, les regroupements, etc. Cette fonction n'intervient seulement dans les cas où plusieurs documents sont soumis à l'analyse, ce qui est le cas de cette recherche. Le but n'est donc pas seulement de repérer des thèmes, mais de vérifier s'ils se répètent d'un matériau à l'autre et de quelle façon, s'ils se recourent, se rejoignent, se contredisent, se complètent, etc. (Paillé et Macchelli, 2008). Pour comprendre ces interrelations dans l'ensemble du corpus, nous utiliserons le logiciel Nvivo qui nous permettra non seulement de repérer les thèmes, mais également d'y découvrir des relations insoupçonnées.

3.6 L'analyse contextuelle

La dernière étape consiste à contextualiser le corpus en fonction de la période historique à laquelle il appartient. La contextualisation consiste à « faire parler » le corpus en le mettant en relation avec d'autres informations telles que la période historique, les normes et valeurs de l'époque, les auteurs et leurs motifs, etc. C'est donc par recoupement et mise en relation de diverses informations que le corpus acquiert ainsi une portée générale. Il s'agit donc de dépasser une lecture de premier degré. Pour arriver à cet objectif, nous comparerons les articles anciens et récents afin de les mettre en dialogue avec leur contexte social d'apparition. Une attention particulière sera faite pour relier les transformations sociohistoriques dans la sphère du travail ainsi que les normativités sociales qui les accompagnent avec les différentes conceptualisations de l'addiction au travail.

3.7 Éthique

L'éthique en sciences sociales renvoie à des obligations et à des responsabilités de la part du chercheur envers la société, la communauté scientifique ainsi qu'aux participants de la recherche. Le choix du sujet de recherche représente déjà des enjeux éthiques, car ce dernier doit pouvoir servir l'humanité (Crête, 2016). À cet égard, notre sujet de recherche vise à comprendre l'avènement des différentes conceptualisations de l'addiction comportementale au travail selon leurs contextes sociohistoriques. Loin de l'idée de responsabiliser les individus de leur addiction, cette recherche vise à l'inverse à déconstruire ce trouble en révélant sa dimension sociale. Deux principaux groupes sont donc directement concernés par cette recherche : les chercheurs et les personnes se considérant addict au travail.

L'utilisation d'une perspective sociohistorique par le biais d'une analyse documentaire nous permet d'avoir une vue d'ensemble plus large d'un phénomène social. En effet, la grille d'analyse fondée sur les quatre vecteurs de la théorie des niches écologiques cherche à comprendre comment les structures sociales en place ont favorisé l'émergence de ce trouble. Ainsi, nous pensons que notre principal apport pour les personnes addicts au travail est de les aider à se déresponsabiliser et à se déculpabiliser de leur situation (Le Bossé, 2016) en montrant les aspects normatifs de ce trouble mental. Cependant, l'un des effets négatifs de notre recherche est de possiblement banaliser la souffrance vécue par les personnes addicts au travail en montrant précisément les dimensions sociale et culturelle de ce trouble. Ainsi, les

individus qui s'identifient comme addict au travail pourraient être amenés à percevoir cette recherche comme diminuant ou banalisant ce qu'ils vivent (Mazur, 2012).

Le champ de la santé mentale est largement dominé par les approches biomédicales, psychiatriques et psychologiques. Ce faisant, nous pensons que cette recherche pourrait avoir des retombées positives sur certains membres de la communauté scientifique quant à une prise de conscience de leurs rôles dans la constitution hégémonique des postulats positivistes, individualistes et biologisants (avec comme conséquence la conceptualisation de définitions normatives et la pathologisation de phénomènes sociaux).

Nous espérons également que notre recherche débouchera sur une prise de conscience de l'importance de la réflexivité critique impliquant une mise à distance de son propre positionnement épistémologique. Bien que cette recherche ne prenne pas en compte directement le point de vue des personnes addict au travail (n'ayant pas recours aux entretiens), un effort soutenu et continu sera fait pour réfléchir aux impacts possibles de la recherche sur cette population. À cet égard, nous pensons que les allers-retours entre la problématique, le cadre théorique et la documentation permettent un double mouvement de mise à distance avec soi et de recentrement sur la visée globale de la recherche, qui consiste à déconstruire les préjugés que vivent les personnes addict au travail (Poupart, 1997). Lors de la rédaction de ce mémoire, une attention particulière sera portée quant aux choix des termes utilisés, afin de ne pas reproduire de fausses représentations des personnes addict ou des chercheurs (Gaudet, 2009).

Chapitre 4 : Résultats

L'addiction au travail est étudiée à partir de plusieurs champs soit le management, la psychologie organisationnelle et les approches biomédicales. Les principales théories mobilisées pour expliquer l'addiction au travail s'inscrivent dans le champ de la psychologie dont le béhaviorisme, les théories cognitivo-comportementales, la psychométrie, la théorie de l'autodétermination et les approches psycho-environnementales. Ces théories s'accordent généralement pour définir l'addiction au travail comme un problème d'adaptation de l'individu par rapport à son environnement (Clark et al., 2016; Shimazu et al., 2015; Sussman, 2012; Gorgievski et al., 2010; Shaufeli et al., 2008; W.H.Ng et al., 2007; Shaufeli et al., 2005; Harpaz et Snir, 2003; Bonebright et al., 2000; Robinson, 1999; Scott et al., 1997; Seybold et Salomone, 1994; Spence et Robbins, 1992; Naughton, 1987; Oates, 1968). Nous pensons cependant que l'addiction au travail ne se réduit pas à des considérations psychologiques ou encore à des dérèglements biochimiques, mais bien à un trouble transitoire, c'est-à-dire dont l'avènement et les différentes conceptualisations sont intrinsèquement liés à leurs contextes sociaux d'apparition (Hacking, 2002). Nous présenterons dans le chapitre suivant les résultats de notre analyse thématique selon les quatre vecteurs définissant un trouble transitoire : la taxonomie médicale, la polarité culturelle, l'observabilité et l'évasion. Pour chacun de ces vecteurs, nous prendrons soin de souligner s'il y a des différences et/ou ressemblances entre les articles plus anciens et ceux plus récents.

4.1 Vecteur taxonomie médicale

Le premier auteur à avoir conceptualisé l'addiction au travail est Oates un psychiatre américain. Dans son article, *On being a « workaholic »* paru en 1968, il s'auto-diagnostique et définit son addiction comme une compulsion et un incontrôlable besoin de travailler (Oates, 1968, p. 2). Pour arriver à cette définition, Oates fait une comparaison entre l'alcoolisme et sa propre addiction, celle au travail. Autrement dit, la première conceptualisation de l'addiction au travail a émergé à partir des critères qui définissent l'alcoolisme ou le trouble lié à une substance. Cette affiliation entre l'addiction au travail et un trouble lié à une substance se retrouve d'ailleurs autant dans les articles anciens (Oates, 1968; Seybold et Salomone, 1994; Scott et al., 1997; Robinson, 1999) que ceux plus récents (Shaufeli et al., 2005; W.H.Ng et al., 2007; Shaufeli et al., 2008; Sussman, 2012; Clark et al., 2016). La définition de trouble liée à une substance se retrouve également dans le troisième Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux (DSM-III) publié en 1980, dans le DSM-IV publié en 1994 ainsi que dans le DSM-5 publié en 2013. Bien que le Manuel ne définisse pas spécifiquement l'addiction au travail, quatre des onze critères définissant le trouble lié à une substance furent repris par plusieurs psychologues, chercheurs et cliniciens pour définir l'addiction au travail. Ces quatre critères provenant du DSM-IV et du DSM-5 sont : « (a) great deal of time is spent in activity necessary to perform work, (b) Craving, strong desire or urgent need to work (c) important social or recreational activities are given up or reduced because of time spent working and (d) excessive time spent working is continued despite knowledge of having a persistent or recurrent physical or psychological problem that is likely to have been caused or exacerbated

by the excessive time spent working » (American Psychiatric Association, 1994, p.181; Scott et al., 1997, p.212). Il existe ainsi une proche parenté entre les définitions de l'addiction au travail et le trouble lié à une substance.

Le trouble lié à une substance implique du plaisir, de la gratification ou une libération durant l'acte, critère qui est également présent dans la définition de l'addiction au travail (American Psychiatric Association, 1994; Seybold et Salomone, 1994; Scott et al., 1997; Bonebright et al., 2000; Shaufeli et al., 2005; W.H.Ng et al., 2007; Shaufeli et al., 2008). Il est à noter que plusieurs articles ne réfèrent pas explicitement à la définition du trouble lié à une substance selon les critères du DSM-III, DSM-IV ou DSM-5, mais ils définissent cependant l'addiction au travail selon les mêmes critères que l'on retrouve dans ces manuels. Par exemple, plusieurs articles (Oates, 1968; Scott et al., 1997; Bonebright et al., 2000; Shaufeli et al., 2005; W.H.Ng et al., 2007; Shaufeli et al., 2008; Shimazu et al., 2015) se penchent sur les effets négatifs du workaholism tels que l'augmentation des conflits familiaux, des problèmes de santé physique et psychologique, etc. ce qui correspond aux critères c et d du trouble lié à une substance. L'addiction au travail analysé dans le champ de la toxicomanie implique la compulsion et la préoccupation vis-à-vis du comportement, une perte de contrôle de soi et un engagement continu dans le comportement, en dépit des conséquences négatives, définition que l'on retrouve dans la majorité des articles analysés (Oates, 1968; Naughton, 1987; Spence et Robbins, 1992; Seybold et Salomone, 1994; Scott et al., 1997; Robinson, 1999; Shaufeli et al., 2008; Sussman, 2012; Clark et al., 2016).

4.1.1 L'addiction au travail et le trouble obsessionnel-compulsif

L'addiction au travail est également souvent associée à deux autres troubles figurant dans les DSM-III, DSM-IV et DSM-5 : le trouble obsessionnel-compulsif et la personnalité obsessionnelle compulsive. Le premier renvoie à un syndrome psychiatrique dans lequel l'individu souffre d'obsessions, c'est-à-dire des pensées persistantes ressenties comme intrusives et inopportunes et qui entraînent une anxiété ou une détresse importante. Les compulsions sont des comportements répétitifs (comme faire des tâches ritualisées) que l'individu accomplit en réponse à une obsession. Nous retrouvons cette référence au trouble obsessionnel-compulsif dans les articles postérieurs à 1987; ainsi les workaholics sont obsédés par leur travail et cela résulte d'une contrainte interne et d'un besoin incontrôlable (Naughton, 1987; Spence et Robbins, 1992; Robinson, 1999; Sussman, 2012). Certains affirment même explicitement que le workaholism est un trouble obsessionnel-compulsif en soi (Robinson, 1999). D'autres encore avancent l'idée selon laquelle les workaholics « (b) persistently and frequently think about work when they are not at work (c) they work beyond what is reasonably expected to meet the requirements of the job or to meet basic economic needs » (Scott et al., 1997, p. 290) critères qui correspondent exactement aux concepts d'obsession et de compulsion présent dans les DSM-III, DSM-IV et DSM-5. Les définitions du trouble obsessionnel-compulsif se retrouvent dans la majorité des articles publiés à partir de 1987 (Naughton, 1987; Spence et Robbins, 1992; Seybold et Salomone, 1994; Scott et al., 1997; Robinson, 1999; Bonebright et al., 2000; Shaufeli et al., 2005; W.H.Ng et al., 2007; Shaufeli et al., 2008; Gorgievski et al., 2010; Sussman, 2012; Shimazu et al., 2015; Clark et al., 2016).

4.1.2 L'addiction au travail et la personnalité obsessionnelle compulsive

Le second trouble auquel est souvent associé l'addiction au travail est la personnalité obsessionnelle compulsive. Il s'agit d'une orientation de la personnalité définie par un regroupement de plusieurs traits spécifiques. Il en résulte « un mode général de préoccupation pour l'ordre, le perfectionnisme et le contrôle mental et interpersonnel aux dépens d'une souplesse, d'une ouverture et d'une efficacité » (Psychiatric Association, 1994, p. 672). Cinq des critères diagnostiques sur huit présents dans les DSM-III, DSM-IV et DSM-5 se retrouvent également dans la majorité des articles analysés hormis l'article le plus ancien de Oates (1968) : (a) une préoccupation pour les détails, les règles, les inventaires, l'organisation ou les plans au point que le but principal de l'activité est perdu de vue (b) un perfectionnisme qui entrave l'achèvement des tâches (c) dévotion excessive pour le travail et la productivité à l'exclusion des loisirs et des amitiés sans que cela soit expliqué par des motifs économiques évidents (d) une réticence à déléguer des tâches ou à travailler avec autrui à moins que les autres se soumettent exactement à sa manière de faire les choses (e) se montre rigide et têtu (American Psychiatric Association, 1980; Naughton, 1987; Spence et Robbins, 1992; Seybold et Salomone, 1994; American Psychiatric Association, 1994; Scott et al., 1997; Robinson, 1999; Bonebright et al., 2000; Shaufeli et al., 2005; W.H.Ng et al., 2007; Shaufeli et al., 2008; Gorgievski et al., 2010; Sussman, 2012; American Psychiatric Association, 2013; Shimazu et al., 2015; Clark et al., 2016). Il existe cependant certaines variantes au sein des articles. En effet, certains vont se pencher plus spécifiquement sur les liens entre le perfectionnisme, le trouble obsessionnel-compulsif et l'addiction au travail (J.Naughton, 1987; T.Spence et

S.Robbins, 1992). D'autres encore analysent les liens entre les traits de personnalité de type A (se caractérisant pas la compétitivité, le sentiment d'urgence, l'impatience, l'hostilité et la suractivité dans le travail), la personnalité obsessionnelle compulsive ainsi que l'addiction au travail (Seybold et Salomone, 1994; Bonebright et al., 2000; Harpaz et Snir, 2003; Shaufeli et al., 2005; Gorgievski et al., 2010; Clark et al., 2016).

Ainsi, les trois troubles que sont le trouble lié à une substance, le trouble obsessionnel-compulsif ainsi que la personnalité obsessionnelle compulsive sont déterminants dans la manière de conceptualiser l'addiction au travail. En effet, l'ensemble des articles analysés réfèrent explicitement soit aux définitions d'un ou de plusieurs de ces troubles, soit d'un ou de plusieurs critères diagnostiques de ces troubles. Ce faisant, ces définitions et leurs critères se croisent et ne sont pas mutuellement exclusifs au sein des articles analysés (Oates, 1968; Naughton, 1987; Spence et Robbins, 1992; Seybold et Salomone, 1994; Scott et al., 1997; Robinson, 1999; Bonebright et al., 2000; Harpaz et Snir, 2003; Shaufeli et al., 2005; W.H.Ng et al., 2007; Shaufeli et al., 2008; Gorgievski et al., 2010; Sussman, 2012; Shimazu et al., 2015; Clark et al., 2016). L'article de Oates (1968) est le seul se référant exclusivement aux critères du trouble de l'usage de l'alcool. En ce sens, nous faisons l'hypothèse qu'au début, l'addiction au travail était conceptualisée uniquement à partir des critères définissant le trouble comme une substance. Ensuite, ont émergé, dans les articles subséquents, les définitions de l'addiction au travail par rapport au trouble obsessionnel-compulsif et celui de la personnalité obsessionnelle compulsive corolairement à l'avènement de ces troubles dans les DSM-III, DSM-IV et DSM-5.

4.2 Vecteur polarité culturelle

Parallèlement aux perceptions de l'addiction au travail en terme de trouble obsessionnel-compulsif, de personnalité obsessionnelle compulsive (qui généralement décrivent le workaholic de manière très négative), nous retrouvons d'autres catégories le décrivant de manière positive. Déjà au milieu des années 1980, nous retrouvons une polarité culturelle, entre vertu et vice. Ainsi, pour Naughton (1987, p. 183), il faut savoir distinguer le « job-involved workaholic » du « compulsive-workaholic ». Le premier type de workaholic « job-involved workaholic » est caractérisé par un faible degré d'obsession et de compulsion et par un degré élevé d'engagement au travail faisant de cet individu un être performant et ce, même pour les tâches les plus exigeantes. À l'inverse, le workaholic compulsif est dépendant au travail faisant en sorte qu'il a des comportements ritualisés qui exige beaucoup de temps et d'énergie et qui conséquemment, réduit son rendement au travail.

Ce faisant, depuis 1987 et dans plusieurs articles subséquents, on retrouve diverses typologies des workaholics en lien avec cette polarité culturelle. Par exemple, Spence et Robbins (1992) offrent une typologie des travailleurs : les travailleurs enthousiastes, les workaholics, les workaholics enthousiastes (les plus performants selon les auteurs), les travailleurs relaxes, les travailleurs désenchantés et les travailleurs désengagés. Dans l'article de Scott et al. (1997), nous retrouvons trois types de workaholic : le dépendant compulsif, le perfectionniste et le workaholic orienté vers la réalisation. Le vertueux est ici représenté par le workaholic orienté vers la réalisation alors que les deux autres représentent le pôle négatif de

l'addiction au travail (Scott et al, 1997). Au sein de l'article de Bonebright et al. (2000), la typologie des workaholics réfère à deux sous-catégories : le workaholic non-enthousiaste et le workaholic enthousiaste (meilleur rendement).

4.2.1 Des typologies de l'addiction au travail à l'engagement au travail

À partir de l'article de Harpaz et Snir (2003) et dans les articles suivants, la légitimité des typologies du workaholism est remise en cause en raison du manque de validité scientifique (Shaufeli et al., 2005; Harpaz et Snir, 2003). En 2008, avec la publication de l'article de Shaufeli et al., apparait une autre catégorie pour désigner le versant vertueux du workaholism : le « work engagement ». Cette catégorie est très similaire aux définitions décrivant le workaholic enthousiaste, le workaholic orienté vers la réalisation ou encore le workaholic impliqué. Cependant (et cet élément est important), il ne fait plus partie de la catégorie d'addiction en tant que tel et devient, plus largement, un qualificatif pour désigner une manière d'être au travail (Shimazu et al., 2015; Sussman, 2012; Gorgievski et al., 2010; Shaufeli et al., 2008). Ce changement dans la conceptualisation du pôle positif, passant du workaholic enthousiaste à l'engagement au travail, nous invite à penser qu'avec le temps, le terme workaholism est devenu plus péjoratif, revêtant une connotation de plus en plus négative.

À ce propos, Oates (1968, p. 17) confie dans son article « I have concluded that I myself have an addiction that is far more socially acceptable than that of the alcoholic's addiction. It is certainly more profitable ». Nous supposons donc qu'au départ l'addiction au

travail était davantage acceptée socialement, voire même valorisée. Bien que Oates (1968) mentionne que son addiction a de graves conséquences dans sa vie, la polarité culturelle entre d'une part, le workaholism comme forme de productivité (vertu) et d'autre part, comme forme de destruction (vice), se trouvait être au sein de la même catégorie. Initialement, la catégorie workaholic incluait donc les deux pôles, à la fois bon et mauvais (Oates, 1968). Ensuite, progressivement, et jusque dans les années 2000, plusieurs typologies du workaholism ont émergé pour désigner séparément les deux pôles, par exemple, le workaholic enthousiaste versus compulsif (Bonebright et al., 2000; Robinson, 1999; Scott et al., 1997; Seybold et Salomone, 1994; Spence et Robbins, 1992; Naughton, 1987). Enfin, dans les articles plus récents, le terme workaholic est uniquement négatif. L'engagement au travail (work engagement) devient le pôle positif de l'addiction au travail, mais se voit concrètement et distinctement dissocié de toute filiation au concept d'addiction (Shimazu et al., 2015; Sussman, 2012; Gorgievski et al., 2010; Shaufeli et al., 2008; W.H.Ng et al., 2007; Shaufeli et al., 2005; Harpaz et Snir, 2003). Autrement dit, la polarité culturelle du concept de workaholic s'est progressivement estompée au profit d'une conception uniquement négative. Le côté positif s'est quant à lui développé plus récemment au profit de figures plus neutre désigné simplement par l'engagement du travailleur.

4.2.2 La porosité des définitions des pôles positifs et négatifs de l'addiction au travail

Lorsqu'on réfère à une manière positive d'être au travail, l'employé est caractérisé par sa vigueur, son dévouement, ses capacités d'absorption, ou encore par sa joie, sa bonne

humeur, sa bonne communication, ses hautes performances, sa résilience mentale et son grand réseau social et ce qu'il s'agisse des anciennes typologies ou de la récente catégorie de « work engagement » (Naughton, 1987; Spence et S.Robbins, 1992; Seybold et Salomone, 1994; Scott et al., 1997; Robinson, 1999; Bonebright et al., 2000; Harpaz et Snir, 2003; Shaufeli et al., 2005; W.H.Ng et al., 2007; Shaufeli et al., 2008; Gorgievski et al., 2010; Sussman, 2012; Shimazu et al., 2015). Ainsi, ce qui est apprécié chez ce type de travailleur est son aspect entrepreneurial, même lorsque son travail réside en un poste de salarié dans une entreprise. À l'opposé, l'employé dit workaholic est obsessif-compulsif, perfectionniste. Il a un besoin de contrôle excessif, fait des tâches ritualisées et a de moins bonnes performances. Il impose son stress et sa façon de faire aux autres collègues; il vit plus de conflits interpersonnels au travail et de conflits familiaux, n'est pas satisfait de son emploi et possède un faible réseau social (Naughton, 1987; Spence et S.Robbins, 1992; Seybold et Salomone, 1994; S.Scott et al., 1997; Robinson, 1999; Bonebright et al., 2000; Harpaz et Snir, 2003; Shaufeli et al., 2005; W.H.Ng et al., 2007; Shaufeli et al., 2008; Gorgievski et al., 2010; Sussman, 2012; Shimazu et al., 2015). Conséquemment, la principale distinction entre l'employé engagé et l'employé workaholic, est que le premier coopère et s'adapte aux exigences de l'emploi alors que le second nuit à l'environnement de travail et est inadapté au monde de l'entreprise.

Il est intéressant de souligner que dans plusieurs articles (autant anciens que récents), les pôles négatif (le workaholic, le workaholic-compulsif, le workaholic perfectionniste) et positif (le workaholic enthousiaste, le workaholic orienté vers la réalisation, ou le work engagement) partagent parfois des caractéristiques communes, dont l'absorption (la facilité

d'être concentré dans sa tâche), la poursuite d'autonomie (à savoir la valeur qu'on accorde au travail et à son indépendance) et la compétitivité (Spence et S.Robbins, 1992; Scott et al., 1997; Shaufeli et al., 2005; W.H.Ng et al., 2007; Shaufeli et al., 2008; Gorgievski et al., 2010; Sussman, 2012; Shimazu et al., 2015). Ainsi, il existe des points de recoupements entre les pôles positifs et négatifs du workaholism. Les définitions sont donc poreuses ; ce qui définit l'addiction au travail est la capacité ou l'incapacité d'adaptation du travailleur à son environnement.

4.2.3 Le profil social des individus workaholic

En lien avec la polarité culturelle, nous retrouvons des figures sociales liées à l'addiction au travail qui sont positives ou négatives. En effet, dans plusieurs articles, est mentionnée la figure de l'homme compétitif ayant une énergie inépuisable et un intense désir de succès (pôle positif du workaholism), alors que de l'autre côté, nous retrouvons la figure de l'introverti, plus préoccupé par les détails et le travail que par les relations sociales (pôle négatif du workaholism) (Spence et Robbins, 1992; Scott et al., 1997; Bonebright et al., 2000; Harpaz et Snir, 2003; W.H.Ng et al., 2007; Gorgievski et al., 2010; Shimazu et al., 2015).

L'addiction, tant dans les articles plus anciens que plus récents, est attribuée à certaines catégories de population spécifiques: les ministres (Oates, 1968), les professionnels, les chercheurs, les étudiants temps plein à l'université (Spence et Robbins, 1992; Robinson, 1999; Shaufeli et al., 2005; Sussman, 2012) ainsi que les entrepreneurs et managers (Seybold et

Salomone, 1994; Scott et al., 1997, Bonebright et al., 2000; Harpaz et Snir, 2003; W.H.Ng et al., 2007; Shimazu et al., 2015; Clark et al., 2016). Ainsi, depuis ses débuts et jusqu'à aujourd'hui, l'addiction au travail est associée aux cols blancs. De plus, quatre articles (Oates, 1968; Harpaz et Snir, 2003; Shaufeli et al., 2005; W.H.Ng et al., 2007) suggèrent que les hommes seraient plus portés à développer une addiction au travail ou encore que les attributs de la masculinité favorisent l'addiction au travail. Oates (1968, p. 3) mentionne parlant de lui et de ses collègues « we are men looking for a scheduled god [...] our god is work ». Bien qu'il n'affirme pas explicitement que le workaholism soit une addiction spécifique aux hommes, le fait qu'il utilise seulement le sexe masculin pour désigner sa propre addiction et celle de ses collègues, nous laisse croire qu'il travaillait dans un milieu majoritairement masculin. Selon Shaufeli et al. (2005), le fait que les femmes seraient moins prédisposées que chez les hommes au workaholism s'expliquerait par la variable du temps supplémentaire (qui est plus important chez les hommes que chez les femmes). Harpaz et Snir (2003) expliquent cette inégalité de genre face à l'addiction par le fait que les femmes doivent concilier travail salarié et domestique (et ce contrairement aux hommes). D'autres (W.H.Ng et al., 2007) s'appuient sur des perspectives essentialisantes (et donc dangereuses à nos yeux) pour justifier la prévalence plus importante de l'addiction au travail chez les hommes. Ainsi, les cultures organisationnelles dites féminines seraient centrées sur les relations sociales et la modestie plutôt que les cultures organisationnelles dites masculines qui elles seraient davantage axées sur la compétitivité et la soif de pouvoir (favorisant donc le workaholism).

4.3 Vecteur observabilité

Dans aucun article analysé, nous ne retrouvons des références directes aux « observateurs » de l'addiction. Nous avons trouvé deux articles relativement anciens (Seybold et Salomone, 1994; Naughton, 1987) qui mentionnent l'importance de renouveler les pratiques d'interventions, afin que les thérapeutes soient en mesure de repérer les différents types de workaholic et ainsi intervenir adéquatement. Par exemple, Naughton (1987) propose une thérapie spécifique aux workaholics compulsifs, afin de réduire leurs comportements dysfonctionnels envers leurs collègues et eux-mêmes. Les personnes les mieux placées pour repérer les workaholics sont donc ici les thérapeutes et psychologues (Seybold et Salomone, 1994; Naughton, 1987).

4.3.1 Perturbation de la vie quotidienne

L'ensemble des articles fait référence à la perturbation de la vie quotidienne du workaholic. En effet, l'un des principaux critères des définitions auxquels est associé le workaholism renvoie aux problèmes interpersonnels ou sociaux, persistants et récurrents, causés ou exacerbés par l'addiction au travail (Oates, 1968; Naughton, 1987; Spence et Robbins, 1992; Seybold et Salomone, 1994; Scott et al., 1997; Robinson, 1999; Bonebright et al., 2000; Harpaz et Snir, 2003; Shaufeli et al., 2005; W.H.Ng et al., 2007; Shaufeli et al., 2008; Gorgievski et al., 2010; Sussman, 2012; Shimazu et al., 2015; Clark et al., 2016). C'est donc lorsque le comportement devient problématique dans l'environnement de l'individu au niveau

personnel ou professionnel que l'addiction devient visible et éventuellement diagnostiquée. C'est ainsi que nous retrouvons dans les articles plus anciens, le fait que les addicts au travail sont plus sujets au divorce (Seybold et Salomone, 1994; J.Naughton, 1987) et aux problèmes matrimoniaux (S.Scott et al., 1997). Dans les articles plus récents, ce sont moins les problèmes de couple ou de divorce que l'on mentionne que les conflits familiaux et interpersonnels au travail, ainsi que les problèmes de santé physique (crise cardiaque, etc.) et psychologique (dépression, burnout, stress, anxiété, etc.) (Robinson, 1999; Bonebright et al., 2000; Harpaz et Snir, 2003; Shaufeli et al., 2005; W.H.Ng et al., 2007; Shaufeli et al., 2008; Gorgievski et al., 2010; Sussman, 2012; Shimazu et al., 2015; Clark et al., 2016).

4.3.2 Tests et outils connexes pour mesurer l'addiction au travail

En ce qui concerne les tests ou les outils utilisés afin de repérer les workaholics, nous constatons que la majorité des articles utilise des tests standardisés (bien souvent il s'agit d'énoncés auxquels les participants doivent répondre sur une échelle de Lickert). Les tests les plus utilisés sont le « Work addiction Risk test », le « Workaholism Battery » ainsi que le « Dutch Work Addiction Scale » (Sussman, 2012). Ces derniers regroupent plusieurs variables liées : a) au contexte organisationnel (tels que les caractéristiques de l'emploi, le support en emploi, les exigences de l'emploi) ; b) aux antécédents psychologiques (tels que l'estime de soi, le sentiment d'efficacité personnelle, le type A comportemental, l'anxiété, les tendances compulsives, le contrôle, etc.) et c) aux caractéristiques des typologies du pôle positif ainsi qu'à l'engagement au travail (tels que la motivation, la joie, la vigueur, le dévouement et

l'absorption) (Naughton, 1987; Spence et Robbins, 1992; Seybold et Salomone, 1994; Scott et al., 1997; Robinson, 1999; Bonebright et al., 2000; Harpaz et Snir, 2003; Shaufeli et al., 2005; W.H.Ng et al., 2007; Shaufeli et al., 2008; Gorgievski et al., 2010; Sussman, 2012; Shimazu et al., 2015; Clark et al., 2016).

4.3.3 Transformation de la variable du temps : du temps horaire à l'échelle de participation au travail

Nous avons également remarqué que dans les articles plus anciens, la variable du temps passé au travail était présente dans les tests (elle se voyait également au niveau des traitements thérapeutiques recommandés au workaholic, soit d'être moins présent physiquement au travail en faisant d'autres activités ou en passant plus de temps en famille) (Naughton, 1987; Seybold et Salomone, 1994).

À partir des articles publiés après 1999, la variable du temps passé au travail par semaine fut remplacée par celle du temps nécessaire à l'accomplissement d'une tâche et/ou du temps supplémentaire (calculé en soustrayant le nombre d'heures exigé par contrat du nombre d'heures travaillées en moyenne) démontrant ainsi un problème de performance chez le workaholic. Il est cependant à noter que dans les deux cas (le temps hebdomadaire versus le temps supplémentaire ou par tâche), nous restons dans un rapport au temps objectif (qui calcule un nombre d'heures selon une semaine ou selon une tâche) (Robinson, 1999; Bonebright et al., 2000; Harpaz et Snir, 2003; Shaufeli et al., 2005).

Enfin, c'est au tournant des années 2010 que la variable du temps et du temps supplémentaire furent remplacés par l'échelle de participation au travail. Cette échelle mesure comment une personne se consacre à des projets productifs et comment elle utilise son temps de manière constructive qu'ils s'agissent d'activités professionnelles ou non professionnelles. Le rapport au temps objectif du temps de l'horloge a donc été remplacé par un rapport au temps subjectif reposant sur une gestion autonome et individualisante du temps (Shaufeli et al., 2008; Gorgievski et al., 2010; Sussman, 2012; Shimazu et al., 2015; Clark et al., 2016). Nous faisons donc l'hypothèse qu'avec l'avènement du *work engagement* à partir de la publication de Shaufeli et al., en 2008, que le rapport au temps objectif au travail a progressivement perdu de son importance, puisqu'il n'était plus pertinent pour permettre la distinction entre les pôles négatif et positif de l'addiction au travail, les deux passant beaucoup de temps au travail. Avec l'apparition de l'échelle de participation, le rapport au temps objectif et quantitatif (nombre d'heures au travail) devient désuet, car ce qui compte dorénavant c'est un rapport au temps subjectif et qualitatif, à savoir la gestion du temps ainsi que l'investissement subjectif consacré aux projets (qui inclut la productivité, la performance et l'énergie). Ce faisant, le rapport au temps objectif s'est vu attribuer une place secondaire dans les articles récents et comme l'illustre bien Clark et al. (2016, p. 1863) « we agree with other researchers who suggest using only work hours to represent workaholism may be misleading ».

4.4 Vecteur évation

En ce qui concerne le vecteur évation, c'est-à-dire comment l'addiction au travail permet une forme d'échappatoire pour le workaholic, diverses explications au sein des définitions de l'addiction au travail sont mentionnées dans le passé ou dans la situation actuelle du workaholic. En effet, nous avons relevé dans les deux articles plus anciens, le rôle de l'éthique protestante comme cause de l'addiction. En effet, Naughton (1987, p. 182) explique que l'une des causes possibles du workaholism provient de « endorse the Protestant work ethic ». Oates (1968, p. 3) affirme, quant à lui, qu'il est addict au travail en raison de son dieu qu'est l'éthique du travail « Our god is not the bottle, women or wild parties. We are ergololaters-idoleters of work. Our very salvation depends upon work ». Dans ce contexte, l'éthique protestante du travail fait en sorte que le travail est au centre des croyances, des valeurs et des préoccupations du workaholic (Weber, 2003). Comme cette dimension est absente des articles plus récents, nous faisons l'hypothèse qu'au départ l'addiction au travail détenait un socle situé entre le religieux et la science pour progressivement être réduit à un paradigme quasi-exclusivement scientifique.

4.4.1 L'addiction au travail comme prédisposition individuelle

Certains articles expliquent la survenue du workaholism par des facteurs individuels, d'autres environnementaux, et d'autres encore par une combinaison de plusieurs facteurs. Dans tous les cas, c'est le champ de la psychologie qui est prédominant pour expliquer l'addiction au

travail. En effet, plusieurs avancent l'idée que l'addiction au travail est un espace dans lequel le workaholic peut s'échapper de ses problèmes personnels, ou une faible estime de soi (Selbold et Salomone, 1994; Scott, 1997). Scott (1997) et Bonebright et al. (2000) expliquent, quant à eux, la situation du workaholic par ses problèmes physiques et psychologiques tels que l'insomnie, l'anxiété, l'abus de substances, des problèmes cardiovasculaires, l'épuisement et la dépression. Plusieurs autres auteurs (Seybold et Salomone, 1994; Robinson, 1999; Shaufeli et al., 2005; W.H.Ng et al., 2007; Sussman, 2012; Clark et al., 2016) associent le workaholism avec certains traits de personnalité de type A et/ou du trouble obsessionnel-compulsif. Robinson (1999) et Shaufeli et al. (2005) avancent, quant à eux, l'idée qu'un enfant ayant les traits de personnalité de type A est plus à risque de développer le workaholism à l'âge adulte, car il a de faibles habiletés interpersonnelles et sociales, demeure hyperactif, impatient, agressif et compétitif. Bref, dans l'ensemble des articles consultés, l'addiction au travail est expliquée à partir de présupposés psychologisants (qu'il s'agit de sa situation actuelle ou passée) ; dès lors, l'addiction au travail est comprise comme le résultat de plusieurs attributs inhérents à l'individu (Seybold et Salomone, 1994; Robinson, 1999; Shaufeli et al., 2005; W.H.Ng et al., 2007).

4.4.2 L'addiction au travail comme moyen d'autorégulation

La majorité des articles conçoivent l'addiction comme une technique d'autorégulation. En effet, les workaholics obsessifs-compulsifs et/ou ayant des traits de personnalité de type A et/ou ayant une personnalité obsessionnelle compulsive et/ou ayant une faible estime de soi sont

addicts au travail, car cela leur permet de diminuer leur obsession, leur anxiété, ou encore d'augmenter leur désir de contrôle ainsi que leur estime de soi (Naughton, 1987; Seybold et Salomone, 1994; Scott et al., 1997; Robinson, 1999; Bonebright et al., 2000; Shaufeli et al., 2005; W.H.Ng et al., 2007; Sussman, 2012; Clark et al., 2016). Toujours dans le champ de la psychologie, trois articles expliquent l'addiction au travail comme résultant d'un traumatisme à l'enfance, de la pauvreté ou de modèles parentaux surprotecteurs ou workaholics (Seybold et Salomone, 1994; W.H.Ng et al., 2007; Sussman, 2012). Ainsi, c'est bien souvent pour augmenter leur estime de soi que l'individu, par le biais de l'apprentissage social, du renforcement positif, ou encore pour diminuer son sentiment d'incompétence, va développer des traits workaholics (Seybold et Salomone, 1994; W.H.Ng et al., 2007; Sussman, 2012).

4.4.3 L'environnement social du workaholic

Pour d'autres auteurs, l'étiologie du workaholism ne se résume pas à des caractéristiques individuelles ou psychologiques, mais aurait trait à l'environnement de l'individu, et plus spécifiquement aux caractéristiques de l'emploi occupé (Clark et al., 2016; Gorgievski et al., 2010; Shaufeli et al., 2005; Harpaz et Snir, 2003). Par exemple, Gorgievski et al. (2010), Harpaz et Snir (2003) et Clark et al. (2016) notent que les personnes occupant des postes managériales ainsi que les travailleurs autonomes seraient plus susceptibles de développer le workaholism en raison du contexte de performance qui y règne. Dans ces articles, le concept de performance réfère aux responsabilités et à l'effort qu'exigent certaines postes, mais aussi aux possibilités d'avancement, ce qui peut augmenter le désir/besoin de

travailler plus (Harpaz et Snir, 2003). Selon Shaufeli et al. (2008) et Clark et al. (2016), c'est la surcharge de travail jumelé aux manques de support et de ressource et de contrôle qui augmentent les risques d'addiction au travail. Ce faisant, plusieurs auteurs décrivent la figure idéal-typique du workaholic comme ayant un salaire élevé, faisant plus de temps supplémentaire et vivant davantage de conflits interpersonnels (Harpaz et Snir, 2003; Shaufeli et al., 2005; Gorgievski et al., 2010).

D'autres auteurs, comme Shaufeli et al. (2005; 2008), Sussman, (2012), Clark et al. (2016), considèrent autant les facteurs individuels que les facteurs environnementaux dans l'explication du workaholism. Dans ces cas-ci, la tendance à contrôler, le trouble obsessionnel-compulsif, les expériences socio-culturelles, mais aussi les caractéristiques de l'emploi sont pris en compte dans l'analyse de l'apparition de ce trouble (A.Clark et al, 2016; Sussman, 2012; Shaufeli et al., 2008; Shaufeli et al., 2005).

4.4.4 Les émotions et l'addiction au travail

En ce qui concerne les émotions que procure le workaholism, nous trouvons dans plusieurs articles la référence à un « rush » ou un « high » souvent relié à l'absorption/immersion totale dans le travail faisant perdre la notion du temps ou de la faim (Clark et al., 2016; Sussman, 2012; Bonebright et al., 2000; Robinson, 1999). Ce rush de joie ne dure cependant pas longtemps. En effet, il est souvent associé aux définitions du workaholism en tant que trouble lié à une substance. Ce faisant, les auteurs mentionnent l'idée d'envie intense ou de « craving » que vit le workaholic lorsqu'il ne travaille pas et les

sentiments de culpabilité et d'anxiété qui s'emparent alors de lui (Clark et al., 2016; Sussman, 2012; Bonebright et al., 2000; Robinson, 1999). Aussi associé au trouble obsessionnel-compulsif, les auteurs considèrent que le workaholic vit plus d'émotions négatives que positives, car le travail devient une obsession qui engendre beaucoup d'affects négatifs, tels que l'anxiété, la culpabilité, la dépression et l'insatisfaction de sa vie en général. Il s'agit donc de brefs moments de joie intense au travail où s'en suivent des obsessions s'accompagnant d'anxiété et de culpabilité (Clark et al., 2016; Sussman, 2012; Bonebright et al., 2000; Robinson, 1999). Nous retrouvons également l'idée d'une passion, d'un fort engagement et d'une grande satisfaction pour son travail. En fait, ces émotions positives sont mentionnées seulement lorsqu'on fait référence au pôle positif du workaholism, qu'il s'agisse d'ailleurs des anciennes typologies ou de la figure récente du work engagement (Naughton, 1987; Spence et Robbins, 1992; Seybold et Salomone, 1994; Scott et al., 1997; Robinson, 1999; Bonebright et al., 2000; Shaufeli et al., 2005; W.H.Ng et al., 2007; Shaufeli et al., 2008; Gorgievski et al., 2010; Sussman, 2012; Shimazu et al., 2015).

Les principaux résultats de notre recherche seront à présent discutés. Nous verrons comment les transformations des critères diagnostiques de l'addiction au travail sont intimement liées aux évolutions des DSM-II, DSM-III, DSM-IV et DSM-5 ainsi qu'à l'avènement du courant des relations humaines. L'accentuation de la polarité culturelle dont témoigne l'émergence de la catégorie du work engagement et le passage d'un temps horaire à l'échelle de participation au travail (un temps subjectif), seront analysés à la lumière des nouvelles normativités sociales d'autonomie, d'initiative et de performance.

Chapitre 5 : Discussion

Dans ce cinquième chapitre, les conceptualisations de l'addiction au travail seront mises en lien avec, d'une part, les différentes versions du DSM (DSM-II, DSM-III, DSM-IV et DSM-5) et d'autre part, l'avènement du courant des relations humaines. Nous étudierons ensuite la complexité des liens entre les transformations sociohistoriques du travail et la nouvelle normativité sociale. Nous verrons pour finir que les dimensions de polarité culturelle et d'observabilité de l'addiction ne sont pas imperméables à cet environnement social en changement.

5.1 L'avènement du terme *workaholic* et ses premières conceptualisations : des fondements psychanalytiques et une visée étiologique

Le premier auteur à avoir employé le terme *workaholic* est Wayne Edward Oates, un psychiatre américain. Plus précisément, c'est dans son livre *Confessions of a workaholic : The facts about work addiction* paru en 1971 que sont utilisés pour la première fois les termes « *workaholic* » « *work addiction* » et « *workaholism* ». Cet auteur a consacré une bonne partie de sa vie à associer les idées protestantes aux idées psychiatriques en travaillant en tant que professeur de psychiatrie et de sciences du comportement à la faculté de médecine de l'Université de Louisville aux États-Unis. Ainsi, nous retrouvons dans les premières conceptualisations de l'addiction au travail des références à Dieu et à l'éthique du travail ainsi qu'à un comportement incontrôlable, similaire à l'alcoolisme. Sont donc imbriquées ici les dimensions religieuses et scientifiques (Oates, 1968).

Le workaholic est donc addict au travail en partie parce qu'il est soumis à une pulsion immaîtrisable, mais aussi parce que cela lui permet de s'assurer une place au ciel: « In fact the words grace and being saved by grace are very meaningful words to us I/we can turn them into an honest day's work, used them to get ahead in the world and outdo our neighbor » (Oates, 1968, p. 4). Il est à noter que les références à l'éthique protestante ont disparu dans les articles récents, bien que la valorisation du travail ait perduré (ce que nous remarquons par exemple dans le côté positif du « workaholism », soit le work engagement).

Ainsi, nous pensons qu'avec le temps, l'éthique protestante au travail s'est « sécularisée », passant d'un statut religieux à un statut laïc, se résumant ainsi à la seule performance au travail (Weber, 2003). De plus, bien que la comparaison explicite entre l'alcoolisme et l'addiction au travail apparaisse seulement dans l'article de Oates (1968), les critères utilisés (ceux associés à l'alcoolisme qui font partie de la catégorie plus large du trouble lié aux substances) se retrouvent néanmoins dans les articles subséquents (Naughton, 1987; Spence et Robbins, 1992; Seybold et Salomone, 1994; Scott et al., 1997; Robinson, 1999; Bonebright et al., 2000; Harpaz et Snir, 2003; Shaufeli et al., 2005; W.H.Ng et al., 2007; Shaufeli et al., 2008; Gorgievski et al., 2010; Sussman, 2012; Shimazu et al., 2015; Clark et al., 2016).

C'est donc à partir du champ plus large de la toxicomanie que se sont instituées les premières conceptualisations de l'addiction au travail. Il est d'ailleurs à noter que c'est en 1968

que le DSM-II est publié (American Psychiatric Association, 1968), soit la même année que l'article de Oates. Le DSM-II, contrairement aux versions ultérieures, se souciait de l'étiologie des troubles mentaux et fut fortement influencé par la psychopathologie psychanalytique (Dubois et al., 2014). Nous pensons ainsi que les écrits de Oates (1968, 1971), s'inscrivent dans une époque imprégnée par le langage psychanalytique (DSM-II), ce qui explique la présence des concepts de désir et de pulsion dans les modèles explicatifs de ce trouble.

5.2 La révolution biomédicale de la psychiatrie et ses effets sur les conceptualisations de l'addiction au travail. Vers une médicalisation du social?

Le DSM-III-R fut publié en 1987 en tant que révision du DSM-III publié en 1980. Ce dernier apporta d'importants changements à la psychiatrie en lui donnant la forme qu'on lui connaît aujourd'hui. C'est sous la direction de Spitzer que ces changements eurent lieu. Ce dernier voulait rompre avec la tradition psychanalytique et créer un Manuel a-théorique qui serait plus fiable en permettant une meilleure adéquation entre le diagnostic et le contenu du trouble mental (Demazeux, 2013). Pour Spitzer, l'augmentation de la fiabilité des outils diagnostics devait en effet passer par l'établissement et le renforcement des critères diagnostics (Spitzer, 1976). C'est donc les approches behavioristes et biomédicales qui furent adoptées par les membres de l'Association américaine de psychiatrie comme fondement théorique du DSM-III.

C'est à partir du DSM-III qu'apparaissent également le trouble obsessionnel-compulsif ainsi que la personnalité obsessionnelle-compulsive (qui figure également dans les DSM-IV et

DSM-5). Cette évolution nosologique est également visible dans les articles. En effet, dès la publication de l'article de Naughton en 1987, le workaholic-compulsif est défini comme ayant un haut degré d'obsession-compulsif. Seybold et Salomone (1994) définissent, quant à eux, l'addiction au travail comme un trouble obsessionnel-compulsif. Une des caractéristiques communes aux articles publiés à partir de 1987 et qui, nous pensons, est directement influencé par les différents DSM (à partir du DSM-III), est : a) la définition de l'addiction au travail selon des symptômes observables (traits de personnalité de type A, tâches ritualisées, faible performance, faible motivation, etc.) et b) le peu de considération pour la dimension étiologique (à moins que celle-ci réfère à la psychologie behavioriste) (Naughton, 1987; Spence et Robbins, 1992; Seybold et Salomone, 1994; Scott et al., 1997; Robinson, 1999; Bonebright et al., 2000; Harpaz et Snir, 2003; Shaufeli et al., 2005; W.H.Ng et al., 2007; Shaufeli et al., 2008; Gorgievski et al., 2010; Sussman, 2012; Shimazu et al., 2015; Clark et al., 2016).

Comme nous l'avons mentionné, l'addiction au travail fut d'abord conceptualisée à partir d'une analogie avec l'alcoolisme sur fond d'éthique protestante au travail (Oates, 1968). Les critères utilisés pour définir le trouble lié aux substances ont perduré au fil des années. S'y sont ensuite ajoutés ceux désignant le trouble obsessionnel-compulsif et la personnalité obsessionnelle-compulsive. L'étiologie du trouble fut « réduite » à partir de la publication du DSM-III aux paradigmes biomédicaux, behavioristes et psychosociaux (Naughton, 1987; Spence et S.Robbins, 1992; Seybold et Salomone, 1994; Scott et al., 1997; Robinson, 1999; Bonebright

et al., 2000; Harpaz et Snir, 2003; Shaufeli et al., 2005; W.H.Ng et al., 2007; Shaufeli et al., 2008; Gorgievski et al., 2010; Sussman, 2012; Shimazu et al., 2015; Clark et al., 2016).

C'est dans ce contexte que l'addiction au travail est définie comme un trouble d'adaptation lié à une faible capacité individuelle de s'adapter aux demandes de l'organisation ce dernier étant peu performant et dérangeant l'environnement de travail (Plas, 2008). Les aspects sociaux (contexte de performance accrue au travail, flexibilité exigée, norme de responsabilisation, etc.) sont donc négligés dans la compréhension de l'addiction au travail, réduit aux seules dimensions psychologiques. C'est précisément ce processus que l'on peut qualifier de médicalisation du social (Conrad, 2017).

5.3 La naissance du courant des relations humaines et ses effets sur les conceptualisations de l'addiction au travail

Nous avons également remarqué qu'étant donné que l'ensemble des articles analysés réfère explicitement soit aux définitions d'un ou de plusieurs de ces trois troubles (soit le trouble lié aux substances, le trouble obsessionnel-compulsif et la personnalité obsessionnelle compulsive) ou au moins à un ou plusieurs de leurs critères diagnostiques, leurs définitions se croisent et ne sont donc pas mutuellement exclusives.

À cet égard, un autre champ, celui du management, a incorporé d'autres concepts utilisés pour définir l'addiction au travail. Laurin-Lamothe (2013) mentionne ainsi comment, à partir des années 1980, le management a acquis un rôle actif dans la gestion et le

développement de l'organisation. Situé entre les employés et les actionnaires, le management a acquis une puissance qui s'étend jusqu'aux dimensions psychologiques des travailleurs ; il se définit notamment par la conjugaison de la physiologie et de la psychologie appliquée au travail. La psychophysiologie - qui s'apparente beaucoup au comportementisme - a pour base commune des postulats positivistes et conçoit l'homme d'une manière simplifiée, calquée sur la machine. L'individu doit s'adapter en toute circonstance; ses aptitudes doivent être optimisées pour leur utilisation.

Le courant des relations humaines provient directement du déploiement organisationnel du management et de la psychophysiologie sous-jacente. Le concept clé des relations humaines est la motivation (empruntée à la psychologie comportementiste américaine) (Laurin-Lamothe, 2013). Ainsi, nous retrouvons dans les articles des conceptions de l'addiction au travail qui non seulement proviennent du trouble lié aux substances, du trouble obsessionnel-compulsif ou encore de la personnalité obsessionnelle-compulsive (DSM-III, DSM-IV et DSM-5), mais qui tirent également leurs origines de la fusion de la psychophysiologie et du déploiement du management. Les conceptions de l'addiction au travail sont donc, dans ce contexte, intrinsèquement liées aux normes managériales et aux postulats positivistes qui les sous-tendent (Laurin-Lamothe, 2013).

5.4 Les cols blancs comme figure idéal-typique de l'addiction au travail

La première personne à avoir conceptualisé le workaholism, un psychiatre, présentait donc les figures de l'expert et du patient. Nous faisons l'hypothèse que la souffrance est apparue au sein de classes sociales aisées. Autrement dit, pour être addict au travail, il faut déjà « avoir » un travail et pas n'importe lequel. Ainsi, un travail d'ouvrier dans une usine, où le savoir-faire est prédéterminé par la machine ne permet probablement pas le développement d'une passion ou d'un dévouement pour son travail et n'est donc pas à risque d'addiction (Lavialle, 2011). Oates était un homme, blanc, protestant, psychiatre et professeur d'Université. Il s'est autodiagnostiqué comme workaholic (Oates, 1971). Nous pensons donc qu'au cours des années 1970, l'addiction au travail revêtait une dimension plus positive et qu'elle était principalement le lot d'hommes blancs de classe aisée. Progressivement, cette addiction semble s'être démocratisée pour devenir une pathologie « accessible » à l'ensemble des classes sociales ainsi qu'aux femmes. Parallèlement, le côté positif du workaholism a disparu pour ne refléter qu'une signification négative. L'aspect positif a, quant à lui, pris place au sein du concept de work engagement.

C'est d'ailleurs ce que nous ont permis de constater les résultats obtenus lors de notre analyse thématique. Au début, le terme workaholic représentait à la fois les pôles positif et négatif, alors que dans les articles les plus récents, le workaholism ne représente que le pôle négatif. Il est possible d'interpréter la transformation du pôle positif de l'addiction au travail dans des figures plus neutres comme une accentuation de la polarité culturelle. En effet, le

workaholic (vice) englobe dorénavant tous les attributs négatifs du workaholism alors que le *work engagement* (vertu) se voit extrait de toutes filiations avec le concept d'addiction (dont les conceptions négatives qui s'y rattachent). Nos résultats nous ont également montré qu'autant les articles plus anciens que récents attribuent l'addiction au travail à des catégories précises de travailleurs professionnels, à savoir les cols blancs. À ce propos, Crampton (2011) mentionne que le profil des travailleurs ayant le plus de chances d'être stressés occupent des postes de haut niveau dans le secteur tertiaire et sont généralement instruits.

5.5 Le passage d'une gestion bureaucratique à une gestion entrepreneuriale : l'avènement du savoir-être comme outil d'objectivation de la subjectivité

Qu'il s'agisse des catégories plus récentes et neutres comme le *work engagement* ou celles plus anciennes et explicites comme le *workaholic* enthousiaste ou le *workaholic* compulsif, nous retrouvons dans les articles la présence d'une polarité culturelle entre la figure de l'employé engagé (performant, sociable, vigoureux, dévoué, concentré, résilient, créatif) et la figure négative du « *workaholic* » (peu performant, contrôlant, asocial, intransigeant, perfectionniste, etc.) (Naughton, 1987; Spence et Robbins, 1992; Seybold et Salomone, 1994; Scott et al., 1997; Robinson, 1999; Bonebright et al., 2000; Harpaz et Snir, 2003; Shaufeli et al., 2005; W.H.Ng et al., 2007; Shaufeli et al., 2008; Gorgievski et al., 2010; Sussman, 2012; Shimazu et al., 2015; Clark et al., 2016).

Nous associons cette polarité culturelle aux transformations sociohistoriques de la sphère du travail, et plus particulièrement à la généralisation du management par projet

exprimée par le renversement du régime du travail à celui de l'emploi à partir des années 1980. En effet, les contingences des années 1970 telles que les crises économiques, l'accentuation de la globalisation des marchés, les nouvelles réalités de la concurrence ou encore le développement des nouvelles technologies ont fait en sorte que la corporation est confrontée à des instabilités économiques plus importantes qu'auparavant (Mercure et Spurk, 2003). Pour rester compétitifs dans la concurrence du marché, de nouveaux outils de mobilisation ont été mis en œuvre dans les corporations, dont les équipes de travail, la gestion par projet, le contrôle de la qualité et la performance. Ces outils ont nécessité (et nécessitent toujours d'ailleurs) de la part de l'employé son dévouement et sa flexibilité (Laurin-Lamothe, 2013). Ces facteurs conjoncturels ont donc favorisé la transformation de l'ancienne gestion bureaucratique vers une gestion entrepreneuriale où l'intégration des normes d'autonomie, d'initiative, de responsabilité et d'adaptabilité chez les employés y est plus qu'encouragée. Ces derniers ne sont donc plus des exécutants, mais des partenaires (Ehrenberg, 2009).

La prise en compte de l'attitude, du dévouement et de la personnalité de la main-d'œuvre, n'était pas possible à l'époque fordiste, puisque la satisfaction du salarié se limitait à l'accomplissement d'une tâche prédéterminée. À l'opposé, la période postfordiste permet, voir exige, l'objectivation de la subjectivité de l'employé par la catégorie des compétences. Cette dernière est fondée sur une porosité de la frontière entre savoir-faire et savoir-être. En fait, les exigences de la tâche sont subsumées par des attitudes et une façon d'être (Mercure, 2001). Le développement des compétences est présenté comme l'occasion pour l'employé de montrer sa

contribution dans l'entreprise sans égard à ses diplômes et de faire coïncider ses aspirations personnelles aux objectifs de l'entreprise.

Le savoir-être est spécifique au management contemporain et englobe l'attitude adéquate de l'employé vis-à-vis de ses pairs, de la hiérarchie, des tâches à exécuter et des objectifs à atteindre. Le savoir-être s'avère cependant une dimension « fourre-tout » où se combinent en plus des traits de personnalité, les normes managériales telles que la performance, l'initiative, la disponibilité, la sociabilité, l'autonomie et la responsabilisation (Laurin-Lamothe, 2013). Ces normes sociales correspondent exactement aux descriptions du pôle positif du workaholism (le work engagement), qui témoigne d'une adaptation exemplaire par rapport aux outils de mobilisation du management que sont les équipes de travail, le projet, le contrôle de la qualité et la performance. À l'inverse, le pôle négatif du workaholism nuit à cet environnement de travail et il correspond à l'envers exact des normes sociales / managériales se montrant rigide, inflexible, contrôlant et peu performant (Ehrenberg, 2000). De la même façon, les émotions négatives (telles que l'angoisse, la culpabilité) sont liées au pôle négatif, alors que les émotions positives (comme la satisfaction, la joie, le dévouement) renvoient au pôle positif du workaholism. Il nous semble également important de souligner qu'aucun des articles analysés ne se penche sur les paradigmes récents qui transforment, depuis les années 1980, les normes et référents dans la relation qu'entretient le travailleur à son emploi. Au contraire, ces normes (d'adaptabilité, de flexibilité et d'enthousiasme) sont incluses a priori, sans analyse critique, dans les recherches (Ehrenberg, 2009). Les descriptions, sans regard critique ni contextuel, des pôles positif (enthousiaste, performant, joyeux, créatif,

sociable) et négatif (rigide, inflexible, contrôlant, peu performant) sont à cet égard révélateurs de l'évacuation de l'effet des structures sociales dans les champs des relations humaines, de la psychologie et de la psychiatrie.

5.6 L'équipe de travail comme lieu privilégié du repérage de l'addiction au travail

Dans les articles analysés, l'addiction au travail devient visible à partir du moment où il dérange l'environnement et/ou perturbe le fonctionnement social des individus. L'ensemble des articles mentionne le contrôle qu'exerce le workaholic sur ses collègues, sa difficulté à déléguer les tâches et son faible rendement. Le workaholic est donc nécessairement inflexible, inadapté et peu performant ; ce sont ces caractéristiques qui le rendent problématique et observable au sein de l'organisation (Naughton, 1987; Spence et Robbins, 1992; Seybold et Salomone, 1994; Scott et al., 1997; Robinson, 1999; Bonebright et al., 2000; Harpaz et Snir, 2003; Shaufeli et al., 2005; W.H.Ng et al., 2007; Shaufeli et al., 2008; Gorgievski et al., 2010; Sussman, 2012; Shimazu et al., 2015; Clark et al., 2016).

Parallèlement à ce constat, l'équipe de travail est devenue à partir des années 1980, le lieu où s'opère la coopération, la résolution de problème et l'intégration des objectifs de l'entreprise. Alors que la coopération dans la période fordiste renvoyait à un processus de normalisation du rythme et du mouvement du travail caractérisé par une hiérarchie bien définie, celle-ci s'incarne plutôt dans une forme d'horizontalité, par le biais d'une unité au sein de l'équipe, dans le monde du travail contemporain (Périlleux, 2001). L'équipe est donc le

principal lieu de médiatisation des relations de travail entre supérieurs et employés, car elle permet de consolider l'adhésion aux objectifs de l'entreprise. Les bénéfices que retire le management par le travail d'équipe sont de trois niveaux : 1) la prise en compte par les employés des problèmes et des valeurs de l'entreprise, 2) les effets communicationnels qui rendent consensuelles la perception des objectifs à atteindre et des pratiques à promouvoir ainsi que 3) l'amélioration de la participation des employés et de leur rendement (Laurin-Lamothe, 2013). Les équipes de travail sont caractérisées par un accroissement de la communication informelle qui se traduit par des relations entre collègues sous un mode décontractés et sur le transfert d'information. Ces trois caractéristiques (la communication informelle, les relations décontractées et le transfert d'information) permettent la mise en commun des efforts quant à la résolution de problème (Laurin-Lamothe, 2013). Ces groupes de résolutions de travail n'ont pas pour finalité la solidarité (même si elle peut avoir lieu), mais constitue plutôt la solution préconisée par le management afin d'exploiter les savoirs faire et d'aider à la résolution de problème. Une implication paradoxale émerge de cette forme de coopération, car les employés sont contraints de jouer le jeu de la concurrence entre eux tout en étant prêts à coopérer au sein des équipes de travail (Linhart, 1991). Cette coopération tend à neutraliser les conflits résultants des positions antagonistes et de la disparition progressive des postes dont le corolaire est la montée de la précarité à partir des années 1980.

On remarque donc un aplanissement des contradictions et la montée d'un rapport consensuel dans la sphère du travail. Dans un contexte où l'équipe travail est devenu le principal outil de mobilisation, l'individu qui se montre inflexible, conflictuel, contrôlant,

intransigent envers ses pairs, est beaucoup plus repérable et devient dès lors un boulet, un fardeau dont le débarras serait bénéfique pour l'organisation (Ehrenberg, 2009). Nous pensons donc que l'avènement des équipes de travail a permis de rendre visible autant le pôle positif (work engagement) que le pôle négatif (workaholism) du rapport au travail, les deux selon leur capacité ou leur incapacité à s'adapter aux normes managériales de l'organisation (Laurin-Lamothe, 2013; Ehrenberg, 2009).

5.7 Du temps de la montre au temps du projet : d'une régulation des corps au modelage des subjectivités

Dans l'ensemble des articles analysés, les tests utilisés pour détecter l'addiction au travail sont standardisés (hormis l'article de Oates qui ne contient pas de test), ce qui coïncide avec l'empirisme promu à partir du DSM-III (American Psychiatric Association, 1994). Nous avons également constaté une transformation de la variable du temps comme critère de repérage du workaholism, passant d'un temps horaire (autrement dit mesurable) à un temps plus subjectif (soit l'échelle de participation au travail qui mesure la gestion constructive du temps accordé aux projets professionnels ou personnels) (Clark et al., 2016; Shimazu et al., 2015; Sussman, 2012; Gorgievski et al., 2010; Shaufeli et al., 2008; W.H.Ng et al., 2007; Shaufeli et al., 2005; Harpaz et Snir, 2003; Bonebright et al., 2000; Robinson, 1999; Scott et al., 1997; Seybold et Salomone, 1994; Spence et Robbins, 1992; Naughton, 1987; Oates, 1968). Alors qu'au temps de la montre (1850-1970), la variable rapport au temps était calculé selon un nombre précis d'heures par semaine et circonscrite dans un espace (le lieu de travail) (Thompson, 2004), le temps du projet calcule l'investissement subjectif et la réussite des

projets indépendamment de l'espace (Périlleux, 2001). Le temps horaire et le rapport à l'espace ne suffisent donc plus pour repérer l'addiction au travail.

La variable « temps » dans les articles scientifiques s'est donc transformée parallèlement aux changements structurels des entreprises. Ainsi, à partir des années 1980, l'entreprise est « adaptable, mobile, légère [...]. C'est l'entreprise en réseau qui tend s'imposer à partir des qualités suivantes : rapidité de l'action, adaptabilité à des situations changeantes, souplesse de fonctionnement, habiletés dans les relations, dynamisme, intuition, imagination et innovation. » (Boissonat, 1995, p.102). La flexibilité organisationnelle caractéristique de la structure réseautique des entreprises appelle une flexibilité temporelle, définie par le projet et qui s'oppose à l'horizon temporel fordiste qui reposait sur l'exécution de la tâche, dans un temps prédéterminé. À l'inverse, le projet n'est pas détaillé et sa souplesse impose aux employés une polyvalence et une flexibilité dans la tâche (Laurin-Lamothe, 2013).

Nous sommes d'accord avec les propos de Sennett (2000, p. 62) pour qui « la révolusion contre la routine bureaucratique et la poursuite de la flexibilité ont produit de nouvelles structures de pouvoir et de contrôle ». Les principes fondateurs de l'organisation flexible que sont la créativité, l'apprentissage dans la coopération et l'orientation fonctionnelle vers le futur ont amené « une nouvelle configuration idéologique organisée autour des notions clés d'autonomie, de développement personnel et des projets » (Boltanski et Chiapello, 1999, p.176). L'échelle de participation au travail, correspond bien à ces nouvelles formes de régulation des conduites des sujets, mesurant non plus le temps horaire passé au travail comme

durant la période fordiste, mais bien l'investissement subjectif, l'initiative et la réussite des projets personnels et professionnels. Le passage d'un monde industriel fortement hiérarchisé à une économie tertiarisée et flexible a transformé les formes de régulation des conduites des sujets. Nous sommes passés d'un contrôle des corps à un modelage des subjectivités de l'individu tournées vers l'action, l'initiative et l'autonomie (Périlleux, 2001). Le management contemporain a également amené une forte tendance à l'individualisation des carrières et des salaires. Le travail est ainsi évalué en fonction des caractéristiques de chaque individu (d'où l'importance accordée au savoir-être). S'ajoute à ce dernier constat, une intensification du travail, une augmentation du travail sous-contrat et une diminution des avantages sociaux (Mercure, 2001). Dès lors, il émerge de cette reconfiguration du travail plusieurs tensions dont l'insuffisance de la reconnaissance, l'excès d'implication, la privation des collectifs de travail (par exemple les syndicats) ou encore l'effacement de la frontière entre les sphères privée et professionnelle.

Les transformations opérées par le tournant néolibéral ont donné lieu à une expérience sociale inédite, celle de l'inquiétude positionnelle commune (Castel, 2009). Un sentiment d'insécurité est ainsi ressenti de façon transversale, peu importe la position occupée par les individus. Chacun à partir d'une position singulière (et des avantages différents) éprouve une inquiétude commune reliée à la mobilité sociale, à l'inconsistance positionnelle et aux insécurités statutaires (Martucelli, 2017). Ce sentiment d'inquiétude renforce l'investissement subjectif des individus dans leur dévouement au travail. Il est donc possible aussi de comprendre l'avènement de l'addiction au travail comme un moyen pour les individus de

« calmer » ce sentiment d'inquiétude commun et d'affronter ce contexte de performance, de compétitivité et de course à la réussite qui caractérise la sphère du travail actuelle (Rosa, 2010).

5.8 Implications pour la recherche et la pratique

Les causes de l'addiction au travail sont majoritairement attribuées à des facteurs psychologiques et/ou environnementaux dans les articles analysés. Le psychologique occupe cependant une place plus importante que les facteurs environnementaux au sein de ces derniers. Les théories sur lesquelles se fondent la plupart des articles consultés s'ancrent dans une perspective positiviste où les paradigmes psychosociaux et béhavioristes occupent une place de choix. La surutilisation de ces postulats au sein des discours experts fait en sorte d'occulter la contribution des facteurs structurels, rendant ainsi les individus responsables de leurs situations (Lévesque et Lapierre, 2013). Selon ces articles, c'est donc toujours l'individu workaholic qui pose problème en raison d'un déficit ou d'un manque (de faible estime de soi, de faible motivation intrinsèque, etc.). Bien que ces postulats positivistes, mais aussi individualistes et biologisant, se veulent « objectifs » et « neutres », ils contribuent en réalité directement à la médicalisation de ce trouble en écartant les dimensions contextuelles du rapport au travail et en faisant reposer la responsabilité de l'apparition de l'addiction au travail sur les seules épaules des individus. Ce faisant, aucun des articles analysés ne se penche sur les liens entre les transformations sociohistoriques du travail (les normes managériales / sociales d'initiative, d'enthousiasme, de responsabilité, de projet et d'autonomie) et le rapport qu'entretient l'employé à son travail.

L'ensemble des comportements potentiellement déviants, dérangeants et problématiques sont sujets à devenir des tares individuelles associées à un dérèglement biochimique (Robinson et Adinoff, 2016) si on oublie de prendre en compte les aspects structurels. L'avènement de l'addiction au travail survient dans un contexte d'une médicalisation toujours plus accrue du social et où l'autonomie, la responsabilité deviennent des normes sociales très peu remises en question (Moreau, 2017). Nous pensons que la prise en compte des structures sociales et de la réflexivité critique tant pour les chercheurs que pour les praticiens du social (travailleurs sociaux, thérapeutes, psychologues, etc.) permettraient d'une part, l'élaboration de définitions moins normatives des troubles de santé mentale et d'autre part, une dépathologisation possible des individus.

Chapitre 6 : Conclusion

Ce mémoire avait pour principal objectif de comprendre les liens entre les transformations sociohistoriques de la sphère du travail et l'avènement de l'addiction au travail ainsi que ses diverses conceptualisations scientifiques. Pour arriver à cette fin, nous nous sommes basés sur la théorie des niches écologiques de Hacking (2001) qui postule l'existence de trouble de santé mentale transitoire, c'est-à-dire dont l'avènement est intrinsèquement lié aux contextes sociaux d'apparition et qui nécessite la réunification de quatre vecteurs : la taxonomie médicale, la polarité culturelle, l'observabilité et l'évasion. Méthodologiquement, nous avons choisi de faire une analyse documentaire de 15 articles scientifiques datant de 1968 à 2016. Nos résultats ont montré que l'addiction au travail possédait toutes les caractéristiques d'un trouble de santé mentale transitoire. Pour chacun des quatre vecteurs, nous avons également remarqué des changements dans les conceptualisations de l'addiction au travail qui illustrent des transformations sociohistoriques. La révolution biomédicale en psychiatrie débutée avec la publication du DSM-III en 1980 et la naissance du courant des relations humaines durant la même décennie, ont aussi un poids dans les conceptualisations scientifiques de l'addiction au travail (cf. hégémonie des approches biomédicales, psychiatriques, psychologiques et managériales). Les normes d'autonomie, d'initiative et de responsabilité sont, quant à elles, devenues centrales dans le contenu des définitions des pôles positifs et négatifs de l'addiction au travail. Enfin l'équipe de travail, pivot de la nouvelle organisation du travail, est l'entité où s'observe possiblement l'addiction au travail (lorsque l'individu dérange et nuit à l'organisation).

Enfin, nous pensons qu'il est primordial de réinterroger les présupposés positivistes béhavioristes et biologiques afin de produire des conceptualisations moins normatives de l'addiction au travail. En ce sens, la réflexivité critique sur son propre positionnement tant au niveau de la recherche que de la pratique, aiderait à la possible dépathologisation des conduites dites problématiques ainsi qu'à la déstigmatisation et à la déresponsabilisation des individus aux prises avec des conduites dites problématiques.

Bibliographie

- American Psychiatric Association. (1968). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders*. (2nd ed.). Washington, D.C.: American Psychiatric Association, 387 p.
- American Psychiatric Association. (1987). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (3rd ed., rev. ed.). Washington, DC: American Psychiatric Association, 468 p.
- American Psychiatric Association. (2000). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders : DSM-IV-TR*. (4th ed., text revision. ed.). Washington, DC: American Psychiatric Association, 567 p.
- American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders : DSM-5*. (Fifth ed.). Arlington, VA: American Psychiatric Association, 649 p.
- Andreassen CS, Griffiths MD, Hetland J, Kravina L, Jensen F, Pallesen S. (2014). « The prevalence of workaholism: a survey study in a nationally representative sample of Norwegian employees », Vol 9, No.8, p.47-52.
- Aubert, N. (2008). « Violence du temps et pathologies hypermodernes », dans *Cliniques méditerranéennes*, Vol. 2, p.23-38.
- Beaud, J-P. (2016). « L'échantillonnage » dans Gauthier, B., et Bourgeois, I. éditeur intellectuel. *Recherche sociale : De la problématique à la collecte des données* (6e édition), p.251-285.
- Bensaï, D. (1996). « À propos du « marxisme analytique » et de la « théorie de l'histoire » La discordance des temps », dans *Éditions de la Passion*, Vol 21, No 5, p.3-18.
- Boltanski, L. et Chiapello, È. (1999). « Première partie : L'émergence d'une nouvelle configuration idéologique. I. Le discours de management des années 1990 », dans *Le Nouvel Esprit Du Capitalisme*. NRF Essais. Paris, Gallimard, p.93-153.
- Bonebright, C. A., Clay, D. L., et Ankenmann, R. D. (2000). « The relationship of workaholism with work-life conflict, life satisfaction, and purpose in life » dans *Journal of counseling psychology*, vol. 47, No.4, p.469-494.
- Boismenu, G. (2006). « Réinvestissement dans l'État social au Canada et instrumentalisation de la nouvelle gestion publique », dans J. Jenson, Bérengère M-P. et E. Remacle (dir.), *La citoyenneté dans tous ses états*, Presses de l'Université de Montréal, p. 215-247.
- Bourdieu, P. (1982). « Les rites comme actes d'institution » dans *Actes de la recherche en sciences sociales*, Vol.43, No.1, p.58-63.

- Boutinet, J-P. (2004). « Le management de projet, mythe fondateur du changement à l'ère post-moderne » dans *Vers Une société Des Agendas*. Presses Universitaires de France, p.119-147.
- Castel, R. (2009). *L'insécurité sociale : Qu'est-ce qu'être protégé* (La république des idées). Paris: Seuil, 389 p.
- Cellard, A. (1997). « L'analyse documentaire » dans Poupart et al., Groupe de recherche interdisciplinaire sur les méthodes qualitatives. *La recherche qualitative : Enjeux épistémologiques et méthodologiques*. Montréal: Centre international de criminologie comparée, Université de Montréal, p.3-80.
- Clarck, M. A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S. Y., Baltes, B. B. (2016). « All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism » dans *Journal of Management*, Vol. 42, No.7, p.1836-1873.
- Conrad, P. (2017). *Identifying Hyperactive Children : The Medicalization of Deviant Behavior Expanded Edition* (Second ed., Ashgate Classics in Sociology), 462 p.
- Côté, C., et Lorange-Millette, J. (2016). « Les fondements de la connaissance » dans Gauthier, B., et Bourgeois, I. éditeur intellectuel. *Recherche sociale : De la problématique à la collecte des données* (6e édition), p.21-46.
- Crampton, S. (2011). « Qu'est-ce qui stress les stressés? Principales sources de stress des travailleurs » dans *Statistique Canada*, Réf du 13 octobre 2011, <http://www.statcan.gc.ca/pub/11-008-x/2011002/article/11562-fra.pdf>
- Crête, J. (2016). « L'éthique en recherche sociale » dans Gauthier, B., et Bourgeois, I. éditeur intellectuel. *Recherche sociale : De la problématique à la collecte des données* (6e édition), p.289-311.
- Demazeux, S. (2013). « Les Troubles de la personnalité dans le DSM : les raisons d'une crise nosologique » dans *Topique*, Vol.123, No. 2, p.49-64.
- Deslauriers, J-P., et Kérisit, M. (1997). « Le devis de recherche qualitative » dans Poupart et al., Groupe de recherche interdisciplinaire sur les méthodes qualitatives. *La recherche qualitative : Enjeux épistémologiques et méthodologiques*. Montréal: Centre international de criminologie comparée, Université de Montréal, p.85-109.
- Dubois D, Namian D, Rivest M-P, Moreau N. (2014). « La réception critique du DSM-5 : un univers tout autant social que medical », dans *Revue québécoise de Psychologie*, Vol. 35, No.1, p.185-205.

- Ehrenberg, A. (2008). « De l'aventure entrepreneuriale à la dépression nerveuse », dans *Le culte de la performance*. Collection Pluriel, Calmann-Lévy, Paris, Hachette Littératures, p.171-279.
- Ehrenberg, A. (2008). « III. Qu'est-ce qu'être soi même? De l'aliénation de masse à l'épanouissement personnel ou les stéréotypes de la consommation », dans *Le culte de la performance*. Collection Pluriel, Calmann-Lévy, Paris, Hachette Littératures, p. 148-163.
- Ehrenberg, A. (1998). « Introduction : L'individu souverain ou le retour de la nervosité », dans *La fatigue d'être soi : Dépression et société*. Collection Odile Jacob, Paris, p.9-26.
- Estevez, A. (2017). « Attachment and Emotion Regulation in Substance Addictions and Behavioral Addictions », dans *Journal of Behavioral Addictions*, Vol. 6, no. 4, p.534-544.
- Foucault, M. (2004). *Sécurité, territoire, population. Cours au collège de France (1977-78)*, Paris, Gallimard, 435 p.
- Foucault, M., et Rueff, M. (2015). « Introduction » à L'Archéologie du savoir » dans *Les Études Philosophiques*, Vol.153, No.3, p.327-352.
- Gaudet, S. (2009). « Penser les éthiques de la recherche phronétique : de la procédure à la réflexivité » dans *Cahiers de recherche sociologique*, No.48, p.95-109.
- Gorgievski, M. J., Bakker, A. B., et Schaufeli, W. B. (2010). « Work engagement and workaholism: Comparing the self-employed and salaried employees » dans *The Journal of Positive Psychology*, Vol.5, No.1, p.83-96.
- Hacking, I. (2002). *Les fous voyageurs*. Paris, Le Seuil, 393 p.
- Harpaz, I., et Snir, R. (2003). « Workaholism: Its definition and nature » dans *Human relations*, Vol. 56, No.3, p.291-319.
- Jameson, F. (2009). *Valences of the Dialectic*. Londres ; Brooklyn, 680 p.
- Kirouac, L. (2013). « Entre souffrance, valorisation et réalisation de soi Repenser le travail comme support expressif de l'individualité contemporaine » dans Moreau, N. et Larose-Hébert, K., *La souffrance à l'épreuve de la pensée*, Les Presses de l'Université du Québec, p.213-230.
- Lalivé d'Épinay, C. (1988). « Le temps et l'homme contemporain », dans Daniel Mercure et Anne Wallemacq., *Les Temps Sociaux*. Bruxelles: De Boeck, p.15-31.

- Lapierre, S. et Levesque, J. (2013). « 25 ans plus tard... et toujours nécessaires! Les approches structurelles dans le champ de l'intervention sociale » dans *Reflets*, Vol 19, No 1, p.38-64.
- Laurin-Lamothe, A. (2013). « Comprendre le questionnement actuel sur la souffrance au travers de la prise en charge de la subjectivité des travailleurs par le management », dans Moreau, N. et Larose-Hébert, K., *La souffrance à l'épreuve de la pensée*, Les Presses de l'Université du Québec, p.197-212.
- Le Bossé, M. (2016). « Intervenir, pour quoi faire ? » dans *L'intervention en sciences humaines : l'importance des représentations*, Québec, Presses de l'Université Laval, p.77-97.
- Lecomte, R. (2000). « Fondements théoriques et identité professionnelle en service social », Identités Professionnelles, sous la direction de Larivière C. et Bernier D., dans *Les politiques sociales*, Vol.3, No.7, p.13-24.
- Lenoir, Rémi (2012). « L'état selon Pierre Bourdieu », dans *Sociétés contemporaines*, Vol 3, No 87, p.123-154.
- Leray, C., et Bourgeois, I. (2016). « L'analyse de contenu » dans Gauthier, B., et Bourgeois, I. éditeur intellectuel. *Recherche sociale : De la problématique à la collecte des données* (6e édition), p.427-452.
- Linhart, D. (1991). *Le torticolis de l'autruche : l'éternel modernisation des entreprises françaises*, Seuil, Paris, 321 p.
- Martineau, J. (2017). *L'ère du temps Modernité capitaliste et aliénation temporelle*. Canada, Lux Éditeur, 304 p.
- Martuccelli, D. (2017). « Les nouveaux enjeux de la modernité » dans *Revue Internationale De Philosophie*, Vol.281, No.3, p.233-239.
- Martuccelli, D. (2017). *La condition sociale moderne L'avenir d'une inquiétude*, Folio Essais, Éditions Gallimard, Paris, 763 p.
- Marx, K. et Engels, F. (2009). « Première section : Marchandise et Monnaie » dans, *Le capital Livre 1. Critique de l'économie politique*, Quadrige, Puf, Paris, p.40-95.
- Mazur, V. (2012). « Les addictions et la question des conduites » dans Bioy, A. *L'aide-mémoire de psychologie médicale et psychologie du soin : En 58 notions*. Paris: Dunod, p.327-352.

- Moreau, N. (2017). « Pour sortir d'une impasse en santé mentale » dans *Magazine Équilibre*, Vol.12, No.1, p. 4-11.
- Moreau, N. (2018). « Tous addict? Contribution à une sociologie des addictions comportementales à internet, au travail, au sexe et au sport », demande de subvention, Conseil de recherche en sciences humaines du Canada, Université d'Ottawa.
- Moreno Pestana, J.L. (2006). « Un cas de déviance dans les classes populaires : les seuils d'entrée dans les troubles alimentaires » dans *Cahiers d'économie et sociologie rurales*, No.79, p.69-95.
- Murray, G. (2001). « La reconstruction des institutions du travail dans les sociétés mondialisées » dans *Mercure. D., Une société monde? Les dynamiques sociales de la mondialisation*. Les Presses de l'Université Laval, p.239-252.
- Naughton, T. J. (1987). « A conceptual view of workaholism and implications for career counseling and research » dans *The Career Development Quarterly*, Vol.35, No.3, p.180-187.
- Ng, T. W., Sorensen, K. L., et Feldman, D. C. (2007). « Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension » dans *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, Vol. 28, No.1, p.111-136.
- Oates, W.E. (1971). *Confessions of a Workaholic : The Facts about Work Addiction*. Nashville, Abingdon Press. 107 p.
- Oates, W. E. (1968). « On being a “workaholic » dans *Pastoral Psychology*, Vol.19, No.8, p.16-20.
- Otero, M. (2003). « L'intervention en « santé mentale » : entre la discipline et le primat du corps », *Cahiers de recherche sociologique*, Numéro hors série, p.77-97.
- Paillé, P., et Mucchielli, A. (2008). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*, 2e édition, Collection U. Sciences humaines et sociales, Paris: Armand Colin, 309 p.
- Périlleux, T. (2001). « III. Sélection et production dans les mondes flexibles », dans *Les Tensions De La Flexibilité : L'épreuve Du Travail Contemporain*. Sociologie Clinique. Paris, Desclée De Brouwer, p.91-175.
- Périlleux, T. (2003). « La Subjectivation Du Travail » dans *Déviance Et Société*, Vol. 1, no. 3, p.243-255.

- Pillon, T. et Vatin, F. (2003). « L'industrialisation » dans *Traité De Sociologie Du Travail*. Collection Travail Et Activité Humaine. Toulouse, France, Octares Éditions, p.128-159.
- Pillon, T. et Vatin, F. (2003). « Organisation et rationalisation du travail » dans *Traité De Sociologie Du Travail*. Collection Travail Et Activité Humaine. Toulouse, France, Octares Éditions, p.160-183.
- Pillon, T. et Vatin, F. (2003). « Rationalisation et dématérialisation du travail » dans *Traité De Sociologie Du Travail*. Collection Travail Et Activité Humaine. Toulouse, France, Octares Éditions, p.198-225.
- Plas, R. (2008). « Aux origines des thérapies comportementales et cognitives : psychanalyse, béhaviorisme et scientisme 1906-1970 » dans F. Champion (dir.), *Psychothérapie et société*, Paris, Collin, p.143-166.
- P.Pires, A. (1997). « De quelques enjeux épistémologiques d'une méthodologie générale pour les sciences sociales » dans Poupart et al., Groupe de recherche interdisciplinaire sur les méthodes qualitatives. *La recherche qualitative : Enjeux épistémologiques et méthodologiques*. Montréal: Centre international de criminologie comparée, Université de Montréal, p.3-52.
- P.Thompson, E. (2004). *Temps, Discipline Du Travail et Capitalisme Industriel*. Paris, La Fabrique Editions, 104 p.
- Robinson, B. E. (1999). « The Work Addiction Risk Test: Development of a tentative measure of workaholism » dans *Perceptual and motor skills*, Vol.88, No.1, p.199-210.
- Rosa, H. (2010). *Aliénation et accélération : vers une théorie critique de la modernité tardive*. Paris: Découverte, 152 p.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., et Van Rhenen, W. (2008). « Workaholism, burnout, and work engagement: three of a kind or three different kinds of employee well being? » dans *Applied psychology*, Vol.57, No. 2, p.173-203.
- Scottl, K. S., Moore, K. S., et Miceli, M. P. (1997). « An exploration of the meaning and consequences of workaholism » dans *Human relations*, Vol. 50, No.3, p.287-314.
- Sennett, R., et Dauzat, P. E. (2006). *La culture du nouveau capitalisme*. Paris, Albin Michel, 302 p.

- Seybold, K. C., et Salomone, P. R. (1994). « Understanding workaholism: A review of causes and counseling approaches » dans *Journal of Counseling & Development*, Vol.73, No.1, p.4-9.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kamiyama, K., et Kawakami, N. (2015). « Workaholism vs. work engagement: The two different predictors of future well-being and performance » dans *International journal of behavioral medicine*, Vol.22, No.1, p.18-23.
- Soulière, M. et Caron, C. (2013). « Jeunes à risque : Généalogie d'un langage problématique » *La société canadienne de sociologie*, Vol 50, No 4, p.430-452.
- Spence, J. T., et Robbins, A. S. (1992). « Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results » dans *Journal of personality assessment*, Vol.58, No.1, p.160-178.
- Sussman, S. (2012). « Workaholism: A review » dans *Journal of addiction research & therapy*, Vol.1, p.23-38.
- Taghavi, L. (2012). « Workaholisme. Enquête au sein d'une population de salariés parisiens » dans *Santé Travail*, Vol.3, p.131-150.
- Taris, T. W., Schaufeli, W. B., et Verhoeven, L. C. (2005). « Workaholism in the Netherlands: Measurement and implications for job strain and work–nonwork conflict » dans *Applied Psychology*, Vol.54, No.1, p.37-60.
- Tenhouten, W. D. (2005). « Natural and Rational Experiences of time » dans *Time and Society*. Albany: State University of New York Press, p.111-121.
- Weber, M. (2003). « 1. Le problème », dans *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard, p.3-63.
- Weil, S. (2005). « Le mystère de l'usine », dans *La condition ouvrière*, Folio Essais. Paris, Gallimard, p.107-198.