

---

## *Doctoriales ARPEGE –RJCE 2018 :*

# Connexion et surconnexion liée au travail : facteurs influençant le ressenti des cadres

**Ophélie Morand**

Rue du Morvan, 54500 Vandœuvre-lès-Nancy, France  
Ophelie.morand@inrs.fr

**Béatrice Cahour**

46 Rue Barrault, 75013 Paris  
Beatrice.cahour@telecom-paristech.fr

---

### **RÉSUMÉ**

La connexion est devenue une composante essentielle du travail. Elle semble être une ressource essentielle pour l'efficacité, la rapidité ainsi que l'accessibilité et la transmission de l'information. Cependant, elle peut avoir des effets nocifs sur les individus, les collectifs ou les organisations en raison de son caractère continu. Notre étude vise à caractériser les facteurs qui peuvent contribuer à un vécu positif ou négatif de cette connexion au travail. Nous avons construit un questionnaire sur les pratiques liées à la connexion et sur les effets potentiels sur la santé et avons également mené des entretiens approfondis. Les analyses se concentrent sur les pratiques de connexion des individus et leurs ressentis. Nous avons également analysé les régulations existantes (individuelles, collectives et institutionnelles) relatives à la connexion. Le vécu de la connexion dépendrait des caractéristiques des TIC, des pratiques de connexion, de la dynamique de l'équipe et de facteurs psychologiques. Nos analyses ont montré, entre autres, l'importance de la solidarité de l'équipe et comment le collectif pourrait réguler la surcharge de connexion quand ni les individus ni l'institution n'y arrivent.

### **.MOTS-CLÉS**

Connexion, TIC, mise en débat, expérience vécue, bien-être au travail

---

## **1 INTRODUCTION**

La connexion est devenue un élément essentiel pour le travail d'aujourd'hui. Dans un monde du travail qui évolue, où l'activité ne se fait plus en un seul endroit mais aussi dans les transports, en déplacement ou chez soi, la connexion est ce qui nous permet de garder un lien avec les collègues, les clients et l'entreprise. Cette façon de travailler en connexion presque constante n'est pas sans conséquences ni sur l'activité, ni sur la vie personnelle, ni même sur la santé, et en particulier pour les cadres, fervents utilisateurs des technologies de la communication et de l'information. La déconnexion apparaît alors comme une régulation possible, en témoigne l'introduction de ce droit dans la Loi Travail du 8 août 2016 et la parution de plusieurs accords d'entreprise sur cette question. Mais lorsque l'on se trouve dans une entreprise comme Orange qui fournit à tous un Smartphone professionnel, qu'advient-il de la possibilité de déconnexion ? Et comment bien vivre cette connexion ? L'objectif de cette étude est de caractériser la surconnexion mais surtout de déterminer les facteurs qui font que cela se passe plus ou moins bien, afin de pouvoir en discuter, en collectif, avec les services pour lesquels cela pourrait se passer moins bien.

## **2 CADRE THEORIQUE**

Nous avons d'abord essayé de comprendre ce qui pouvait expliquer et motiver une forte connexion. La littérature nous a apporté quelques pistes de réponses, premièrement la connexion

semble s'être imposée comme une règle implicite du travail (Boudokhane-Lima & Felio 2015). En effet, plusieurs études montrent que toute déconnexion entraîne au moins une justification de la part du salarié voire une sanction (Bobillier-Chaumon, 2012) et si la déconnexion entraîne de telles conséquences, c'est que la connexion s'est entre temps convertie en norme (Jauréguiberry, 2014). Cependant, si elle s'est imposée comme telle, c'est parce qu'elle est une formidable ressource. La connexion permet aux salariés d'être réactifs, efficaces et rapides, à l'image des technologies qu'ils utilisent, et met en également en visibilité le travail effectué (Andonova & Vacher 2013, Domengot 2014, Bobillier-Chaumon et al. 2015). En effet, l'activité ne se réalise plus en un seul lieu, la connexion permet de faire le lien via les réseaux sociaux, les mails, les appels ou encore les agendas partagés avec l'entreprise. Cependant, le fait de pouvoir travailler en tout lieu engendre la possibilité de travail à toute heure, beaucoup d'études montrent ainsi que la connexion engendre une certaine temporalité de l'urgence (Laïdi, 1999) par le fait qu'elles permettent des sollicitations non désirées pendant et en dehors des temps conventionnels de travail (week-end, congés) (Haroche, 2004, Jauréguiberry 2006, Aubert, 2008). Or la présence constante de notifications via, notamment, le Smartphone engendre « une présence obstinée » des sollicitations pour la personne (Datchary & Licoppe, 2007, Day & al, 2010, Brooks, 2015)

Il s'agit alors pour le salarié de fixer ses propres régulations afin d'établir une frontière entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle, quand bien même les TIC et particulièrement le Smartphone (considéré comme un objet frontière entre les deux sphères de vies) sont propices à la disparition de cette limite. Plusieurs stratégies sont décrites dans la littérature pour maîtriser cette frontière (El Wafi & Brangier (2013, 2016) dont le débordement qui correspond à une invasion non voulue de la vie professionnelle dans la vie personnelle et cela provoque un fort stress et un sentiment d'incapacité à gérer le flux d'informations et de sollicitations liées aux TIC (Lahlou, 2000, Jauréguiberry, 2014, Créno & Cahour, 2016). Les sollicitations sont également un facteur de stress en soi dans le travail, la grande majorité des interruptions est liée à des notifications (mails ou messagerie instantanée) ; une étude montre que 70% des mails sont pris en compte 6 secondes après leur arrivée et qu'il faut de 64 secondes (Jackson & al, 2003) à 25 minutes (Brooks, 2015) pour reprendre une tâche interrompue. Pour réaliser son travail dans ces conditions, l'individu doit acquérir des compétences de dispersion, qui est « la capacité à distribuer son attention ». Datchary & Licoppe (2007) avancent la piste de réflexion selon laquelle dans un environnement de travail complexe tel qu'avec les TIC, la multi-activité est simplement un fonctionnement à part entière. Pourtant, ce même auteur (2007) cite dans un autre article un psychiatre, Hallowel, qui compare l'hyperactivité infantile et les capacités de dispersion chez l'adulte au travail. Il est donc étonnant que pour faire face à un environnement de travail trop stimulant, le salarié doive mettre en place une stratégie qui est décrite comme pathologique pour un enfant.

Pour tenter de gérer cette connexion et l'afflux d'informations liées à celle-ci, nous pouvons décrire trois niveaux de régulations ; (1) le niveau individuel avec le filtrage (Datchary 2007, Félio 2013, Boudokhane-Lima & Felio 2015) ou encore la préservation, les individus s'accordent un temps sans sollicitations (Félio 2013, Boudokhane-Lima & Felio 2015) qui correspondent à des déconnexions partielles. Nous pouvons également trouver (2) des régulations au niveau institutionnel (les formations, les accords, les guides de bon usage), mais ils ne font pas l'unanimité auprès des salariés car parfois trop vagues et établis par l'organisation seule sans consultation préalable des salariés (Boudokhane-Lima & Felio 2015, Créno & Cahour 2016). Enfin, il est possible de trouver (3) des régulations collectives, tels que des groupes de travail sur la déconnexion.

Notre problématique est de définir ce qu'est la surconnexion, de définir les facteurs qui font que cela se passe bien ou moins bien et comment faire de la prévention autour de cette question. Cette problématique est alimentée par les questions suivantes : qu'est ce qui motive une forte connexion ? Quels sont les impacts des nouvelles formes de travail (nomades, télétravail) sur la connexion ? Quelles sont les régulations permettant un meilleur vécu ?

### 3 METHODOLOGIE

Le terrain étudié est celui d'une grande entreprise de télécommunication où nous avons été amenés à intervenir à la demande de médecins et psychologues du travail qui sont directement intéressés par ces questions. Afin d'étudier la question de la connexion, nous avons mis en place une méthodologie mixte, articulant démarche quantitative et qualitative.

Dans un premier temps, nous avons élaboré un *questionnaire* auquel 436 cadres ont répondu (lors des entretiens annuels menés par les médecins du travail). Le questionnaire comporte 3 thèmes principaux et 29 questions :

- Une caractérisation des pratiques et usages des TIC : des questions portant sur les usages des TIC hors temps de travail (nuit, week-end), sur les pratiques de déconnexion ou non.
- Une partie sur les ressentis liés à cette utilisation : effet sur la vie privée, sur la qualité du travail, etc.
- Une partie santé qui s'intéressait d'une part aux effets ressentis de la connexion sur la santé du salarié (stress, fatigue, troubles de la vision) et d'autre part à des indicateurs physiologiques (Tension artérielle, Indice de Masse Corporelle).

L'objectif de ce questionnaire était d'une part d'avoir une sorte de photographie de la situation relative à l'usage des TIC et à ses impacts à l'instant de la passation et d'autre part de « recruter » des participants afin d'approfondir les thèmes abordés en entretien.

Nous avons ensuite réalisé *vingt entretiens semi-directifs* (25 visés) des salariés volontaires, d'une durée de 1h à 1heure et demi, dans des bureaux isolés que nous avons enregistré et retranscrit, en utilisant des questions générales puis la technique des entretiens d'explicitation (Vermersch, 1997) lors de la réalisation d'une chronologie de l'activité se basant sur une journée représentative du salarié. Cette méthode permet d'appréhender plus finement l'activité et l'articulation des différentes TIC mais aussi les pensées et émotions liées à ces usages. Dans les entretiens nous nous intéressons :

- aux pratiques des salariés : gestion des outils, multi-activité, connexion et déconnexion
- aux ressentis liés à la connexion et à l'activité (impact sur la vie privée, stress/inquiétude lié à la connexion)
- aux régulations individuelles, collectives et organisationnelles mises en place

Dans un troisième temps, nous voudrions tester une méthodologie innovante, comme le théâtre-forum, afin de *mettre en débat les pratiques* liées à la connexion en nous basant sur nos analyses précédentes. Notre objectif sera d'évaluer ce que produit une telle méthode d'intervention, ses avantages et limites.

### 4 RESULTATS

Nos premières analyses ont montré que plusieurs facteurs influencent le sentiment de connexion, au niveau du travail, au niveau de l'individu et au niveau des régulations. Nous traiterons parallèlement certains résultats du questionnaire et des 10 entretiens analysés à ce stade de l'étude.

Afin d'appréhender les réponses du questionnaire de manière plus fine, nous avons créé trois groupes en utilisant un « clustering » permettant de regrouper les individus ayant les réponses les plus proches à certains items. Cela nous a permis de construire les 3 groupes suivants : les personnes ayant un haut niveau de connexion (122 personnes), les personnes ayant un bas niveau de connexion (143) et les personnes avec une connexion intermédiaire (171).

Pour les entretiens, afin de déterminer des niveaux de connexion, nous nous sommes référés à quatre questions liées directement à la connexion. Ainsi, nous avons également un groupe de personnes peu connecté, un groupe de personnes avec des pratiques de connexion intermédiaires/fortes avec des ressentis majoritairement positifs, et un groupe de personnes hyperconnectées avec des ressentis majoritairement négatifs. Le questionnaire indique également

que 52,30% des commerciaux sont dans la classe des hyperconnectés contre 23,80% des autres fonctions.

#### 4.1 La gestion des outils

Dans l'entreprise étudiée, Skype, essentiellement utilisé pour sa messagerie instantanée, est perçue plutôt positivement car il est vécu comme permettant des questions courtes et précises, sur un mode relativement informel et constitue à leurs yeux un moyen d'interaction moins intrusif que l'appel téléphonique pour 5 des 10 cadres interrogés. C'est l'outil le plus utilisé en interne. A l'inverse, les mails sont perçus plutôt négativement, c'est un « fléau », un « boulet en vacances », mais ils restent indispensables pour tous les cadres interrogés car ils permettent entre autre la traçabilité des informations et également la mise en visibilité du travail, en particulier à l'approche des congés. Si les mails sont utilisés pour garder une trace des interactions, les appels eux sont utilisés pour éviter cela, lorsque les sujets sont sensibles ou pour éviter les mauvaises interprétations liées à un mail. Les outils sont perçus en globalité comme des ressources permettant efficacité et rapidité, pourtant tous semblent engendrer des contraintes lorsqu'ils sont décrits un à un. Nous ajouterons également, que la relation au Smartphone joue un rôle particulier vis-à-vis de la connexion, en effet plus les affects liés à cet objet sont forts, plus la personne aura des difficultés à se déconnecter, tant le smartphone est vécu comme « *un prolongement de sa main* » (3 cadres sur 10 ont prononcé cette phrase). Et c'est ce que nous retrouvons particulièrement dans la définition de la surconnexion, il est considéré comme « *un bébé* » ou « *[une] petite bête* », le smartphone est parfois considéré comme quelque chose de vivant, voire comme une partie même de la personne.

#### 4.2 La multi-activité

De plus, la *multi-activité*, induite par l'activation conjointe de plusieurs outils (skype, mails, visio-conférence) est très fréquente, en particulier pour les commerciaux dont l'un (57 ans, homme) nous dira « *même des fois, pendant une présentation, je réponds à un skype tout en parlant au client* ». Cette multi-activité découle d'une part de nombreuses sollicitations internes mais également de la charge de travail ou du nombre de déplacements. Aussi, les commerciaux rapportent ne pas avoir beaucoup de temps pour faire le traitement des mails et le faire donc régulièrement en réunion, tandis qu'une cadre non commerciale et peu connectée nous confiera que ça « *l'agace particulièrement de voir les gens faire autre chose pendant les réunions* ». Plusieurs cadres (4/10) nous parleront des effets sur la concentration, allant de « *on peut perdre le fil* » à « *c'est physiquement impossible* ».

#### 4.3 La connexion

Pour traiter la question de la connexion, nous avons séparé la connexion au travail et la connexion hors travail. Concernant *le vécu de la connexion au travail*, les cadres peu connectés admettent une connexion indispensable pour travailler mais une propension à « couper » pour se protéger. Pour les personnes très connectées (3 cadres techniques) mais avec des ressentis positifs (qui ont explicitement répondu que la connexion ne posait pas de problème ou avait un impact positif), la connexion est décrite comme volontaire et non subie. Pour les personnes ayant des ressentis plus négatifs (qui ont explicitement dit que la connexion les faisait actuellement souffrir par moment) (3 commerciaux et 1 cadre fonction transverse), la connexion est difficile pour plusieurs raisons : (1) une pression liée aux clients, lorsque les interactions sont négatives « *quand ça se passe bien ça va, mais quand ça se passe mal, on le vit très mal* ». (2) la pression liée aux collègues (« *nos sollicitations internes sont extrêmement fortes* ») doublée d'un sentiment de culpabilité « *moi je fais partie de ces gens qui culpabilisent en disant bah je travaille beaucoup moins que mes collègues* ». Ce sentiment de culpabilité est confirmé par le questionnaire où 50,8% des hyperconnectés contre 9,8% des peu connectés évoquent un ressenti similaire. De plus certains

subissent des reproches en cas de non connexion, une cadre (formatrice, 50 ans) parlera par exemple de déconnexion lorsqu'elle anime des formations sur le sujet et rapporte que lorsqu'on l'appelle, ses collègues lui reprochent « *tu réponds jamais* ». Les résultats du questionnaire vont dans le même sens, 47,5% des hyperconnectés ont déjà observé des conséquences négatives du fait de ne pas s'être connecté (remarques, etc.) contre 17,5% pour les personnes peu connectées.

Au niveau de la *connexion hors travail*, le questionnaire indique que les 122 hyperconnectés travaillent en moyenne « fréquemment » le soir (18h-21h) et en déplacement et « parfois » le week-end, la nuit et pendant leurs congés. Les peu connectés (143) ne travaillent en moyenne « jamais » la nuit et « rarement » le soir, le week-end ou pendant les congés. Ainsi, une cadre peu connectée (50 ans, responsable facturation immobilier, femme) précise qu'il « *n'y a aucune nécessité de service qui impose que je regarde mes mails pendant les congés, week-end et soirs* ». A l'inverse, certains hyperconnectés interviewés (2/10) rapportent même que la connexion au petit-déjeuner « *améliore la qualité de vie* » dans le sens où ils gagnent du temps sur le traitement de leurs emails puisqu'ils peuvent dès le réveil sans être pris par d'autres contraintes (rendez-vous, réunions).

Pour les hyperconnectés avec des ressentis négatifs, la connexion est quasiment constante. Ils se déconnectent rarement et lorsqu'ils le font, les 122 hyperconnectés se surprennent en moyenne « souvent » à consulter leurs mails de façon réflexe (rarement pour les peu connectés). Une cadre rapporte ainsi ne jamais se déconnecter parce qu'on a « *toujours besoin de se dire : j'ai pas loupé quelque chose, personne ne m'a appelé* ». De même, les hyperconnectés disent ressentir « parfois » du stress lorsqu'ils n'ont pas la possibilité de se connecter tandis que ce ressenti n'est partagé, en moyenne, qu'assez « rarement » par les peu connectés.

#### **4.4 La surconnexion**

La *définition de la surconnexion* basée sur l'expérience d'usage varie beaucoup en fonction du niveau de connexion. Ainsi pour une personne peu connectée, la surconnexion commence quand « *on est en réunion et on répond à un mail* ». A l'inverse, une personne hyperconnectée se décrit comme « nue » sans son ordinateur et son portable. La surconnexion est principalement décrite par le sentiment d'être joignable tout le temps et d'être toujours lié à son téléphone « *c'est quand on le lâche qu'on se dit qu'on peut peut-être vivre sans, mais faut accepter de le lâcher, le téléphone. Et c'est ça le plus dur.* ». La surconnexion est illustrée par le développement d'une certaine peur quand on n'a pas son téléphone par trois des cadres interrogés (3 femmes) (« *le flip total* » « *ça devient presque un manque* »), par des impacts sur la santé, par 2 commerciaux (homme de 57 ans et femme de 30 ans) comme la fatigue, la prise de poids ou des problèmes de concentrations « *des fois il arrive 18h [...] vous comprenez plus ce qu'on vous dit en fait* ». Selon ces témoignages, la surconnexion reposerait donc à la fois sur des comportements réflexes, voire compulsifs, de consultation des TIC -qui doivent être constamment accessibles-, et parallèlement sur une disponibilité constante et consentie de sa propre personne via cet outil, avec des effets délétères sur la santé et le bien être des usagers

#### **4.5 La frontière entre vie privée/vie professionnelle**

La *frontière* entre vie professionnelle et vie personnelle apparaît plus ou moins poreuse. Certaines personnes ne séparent pas du tout ces deux sphères de vie pour la raison qu'il n'y a pas lieu de les séparer : « *je ne suis pas simplement en train d'aider mon collègue, je suis en train d'aider mon ami* », à l'inverse une personne en segmentation (peu connectée, sans internet chez elle) affirme « *en 35 ans, je n'ai jamais fréquenté les gens de l'entreprise à l'extérieur* ». L'entourage joue également un rôle dans cette mise en place d'une frontière, plusieurs cadres (4 sur 10) indiquent ainsi se faire « reprendre » par leurs conjoints. Cela rejoint les données du questionnaire qui montrent que les hyperconnectés sont 66,4% à avoir déjà eu des remarques négatives de la part de l'entourage. Ces résultats sont à mettre en lien avec le fait que tous les participants (436) du

questionnaire estiment que la possibilité de travail hors horaires est une évolution plutôt positive sauf pour les aspects familiaux et pour la vie personnelle.

#### 4.6 Les régulations

Le sentiment de connexion est également influencé par les *régulations individuelles*. Nous retrouvons des déconnexions partielles (poser son téléphone, se mettre en mode avion la nuit) pour 5 sur dix des cadres interrogés et des déconnexions forcées, pas forcément bien vécues pour deux cadres (technique et commerciale) telles que « *je suis en vacances dans un endroit qui n'est pas bien couvert par le mobile, y a pas de box, c'est comme ça.* ». Différentes stratégies apparaissent dans les entretiens afin de traiter le flux de mails : un traitement par limites (« *lorsque je vois plus de 50 mails* »), un commercial (57ans) nous a confié se mettre en télétravail afin de traiter ces mails et pour ne pas être « *embêté par ses collègues* » via des messages instantanés cette personne. Une manager déploie une autre stratégie par « *abandon* » ou par la relance : « *il y a 1212 que j'ai pas lus... et que je lirai jamais.* » En raison de son statut et de son expérience (sénior), elle peut assumer cette stratégie de régulation

Il est à noter que l'une des différences permettant de mieux vivre la connexion serait la distanciation par rapport au travail. En effet, il apparaît que les cadres hyperconnectés qui le vivent plutôt bien établissent une frontière et prennent du recul par rapport aux situations de travail. Dans les entretiens, cette distanciation est citée par la moitié des personnes interrogées et semblerait être liée à l'âge et à l'expérience mais il faudrait des études complémentaires pour l'attester. Deux personnes nous ont ainsi expliqué avoir pris de la distance suite à des situations de surconnexion voire de burn-out.

Au niveau des *régulations collectives*, certaines équipes (2 sur 10 des personnes interrogées) ont mis en place des réunions toutes les semaines pour discuter et contrôler le flux de communications liées aux outils de communication (mails et skype). D'autres équipes soulignent également comment le partage peut aider dans des situations difficiles (« *on se partage des astuces* »). Pour deux commerciaux, dans le même type de service, le vécu de la connexion n'est pas le même : dans l'un des cas, nous avons un collectif soutenant avec un manager facilitateur, c'est-à-dire qu'il y a des échanges entre collègues « *des astuces pour situations difficiles* », et un manager qui prend le relais lorsque la situation devient trop pénible (donner une illustration) ; dans l'autre cas, le collectif est vécu comme morcelé et épuisé et le manager dépassé (Au moment de l'entretien, il venait de se mettre en arrêt maladie). Ce qui en termes de ressenti se traduit pour le premier par « *on ne se sent pas seuls au monde* » et pour le second « *on est tous dans la m... ici donc on ne peut pas en parler avec les collègues* ». Cet exemple de concertation plus ou moins réussie montre donc l'intérêt du collectif et l'importance de travailler sur cette ressource de régulation en particulier.

## 5 CONCLUSION

Les premiers résultats nous indiquent donc que le vécu de la connexion dépend en partie du collectif, en effet un collectif soutenant, un travail sur les sur-sollicitations et une position de soutien managérial permet d'affronter des interactions difficiles soutenues par une connexion quasi-permanente. La distanciation de son travail, en se déconnectant le week-end, grâce à l'entourage familial, une vie associative ou une frontière établie entre sa vie personnelle et professionnelle permettrait également de moins subir l'impact d'une connexion harassante. Et l'objectif de cette étude est d'une part de définir cette surconnexion, à quel moment on passe en surconnexion mais surtout de déterminer les facteurs qui font que cela se passe bien afin de pouvoir en discuter, en collectif, avec les services pour lesquels ça pourrait se passer moins bien. Nous évaluerons également une méthodologie de mise en débat.

## 6 BIBLIOGRAPHIE

- Andonova, Y., & Vacher, B. (2013). Nouvelles formes de visibilité des individus en entreprise: technologie et temporalité. *Communication et organisation*, (44), 5–14.
- Aubert, N. (2006). Hyperperformance et combustion de soi. *Études*, 405(10), 339–351.
- Aubert, N. (2008). Violence du temps et pathologies hypermodernes. *Cliniques méditerranéennes*, 78(2), 23. <https://doi.org/10.3917/cm.078.0023>
- Bobillier-Chaumon, M.-E. (2012). Nomadisme et dépendance. Des pratiques professionnelles reconfigurées. *Revue CFDT Cadres*, (448).
- Bobillier-Chaumon, M.-E., Cuvillier, B., Sarnin, P., & Bekkadj, S. (2015). *Pour un usage responsable des TIC. Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) et conditions de travail des cadres*. (PhD Thesis). Guide de réflexion". Eurocadres. CEE.
- Boudokhane-Lima, F., & Felio, C. (2015). Les usages professionnels des TIC: des régulations à construire. *Communication & Organisation*, (2), 139–150.
- Brooks, S. (2015). Does personal social media usage affect efficiency and well-being?. *Computers in Human Behavior*, 46, 26-37.
- Créno, L., & Cahour, B. (2016). Les cadres surchargés par leurs emails : déploiement de l'activité et expérience vécue. *Activites*, 13(1). <https://doi.org/10.4000/activites.2698>
- Datchary, C. (2007). *Dispersion au travail, entre pathologie et compétence professionnelle*. L'harmattan.
- Datchary, C., & Licoppe, C. (2007). La multi-activité et ses appuis: l'exemple de la «présence obstinée» des messages dans l'environnement de travail. *Activités*, 4(4-1).
- Domenget, J.-C. (2014). Formes de déconnexion volontaire et temporalités de Twitter. *Réseaux*, 186(4), 77. <https://doi.org/10.3917/res.186.0077>
- El Wafi, W., Brangier, E., & Zaddem, F. (2016). Usage des technologies numériques et modèles de la perméabilité des frontières entre la vie personnelle et la vie professionnelle. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 22(1), 74-87.
- El Wafi, W., & Brangier, E. (2013). How ICT change borders between personal life and professional life? Understanding four models of boundaries permeability. In *Proceedings of the international conference e-Society 2013, 13–16 March* (pp. 499-504). Lisbon, Portugal.
- Felio, C. (2013). Visibilité numérique des cadres d'entreprise. Un choix stratégique au risque de l'isolement. *Communication et organisation*, (44), 123–132.
- Felio, C. (2015). Les stratégies de déconnexion des cadres équipés en TIC mobiles. *Nouvelle revue de psychosociologie*, 19(1), 241. <https://doi.org/10.3917/nrp.019.0241>
- Guérin, V., & Ferber, J. (2009). *Le monde change... et nous? Clés et enjeux du développement relationnel* (p. 354). Chronique sociale.
- Haroche, C. (2004). Manières de regarder dans les sociétés démocratiques contemporaines. *Communications*, 75(1), 147-169.
- Jackson, T., Dawson, R., & Wilson, D. (2003). Reducing the effect of email interruptions on employees. *International Journal of Information Management*, 23(1), 55-65.
- Jauréguiberry, F. (2014). La déconnexion aux technologies de communication. *Réseaux*, 186(4), 15. <https://doi.org/10.3917/res.186.0015>
- Laïdi, Z. (1999). *La tyrannie de l'urgence*. Les Editions Fides.
- Lahlou, S. (2000). Attracteurs cognitifs et travail de bureau. *Intellectica*, 30(1), 75–113.
- Maurel, M., & Vermersch, P. (1997). *Pratiques de l'entretien d'explicitation*. Paris: ESF.
- Sarnin, P., Bobillier-Chaumon, M.-É., Cuvillier, B., & Grosjean, M. (2012). Intervenir sur les souffrances au travail : acteurs et enjeux dans la durée. *Bulletin de psychologie*, Numéro 519(3), 251. <https://doi.org/10.3917/bupsy.519.0251>