



ELSEVIER

Disponible en ligne sur www.sciencedirect.com

ScienceDirect

et également disponible sur www.em-consulte.com



Article original

Déterminants et conséquences du workaholisme chez des salariés français[☆]



Determinants and consequences of workaholism among French workers

E. Sandrin, N. Gillet*

EA 2114 psychologie des âges de la vie, UFR arts et sciences humaines, département de psychologie, université François-Rabelais de Tours, 3, rue des Tanneurs, 37041 Tours cedex 1, France

INFO ARTICLE

Historique de l'article :

Reçu le 1^{er} avril 2015

Accepté le 4 juin 2016

Mots clés :

Travail excessif et compulsif

Perfectionnisme

Motivation

Théorie de l'autodétermination

Mal-être

Conflit travail-famille

RÉSUMÉ

L'objectif général de cette recherche était de tester un modèle intégrant des déterminants (i.e., perfectionnisme et motivation contrôlée) et des conséquences (i.e., stress perçu, épuisement émotionnel et conflit travail-famille) du workaholisme. Deux cent soixante-treize salariés français ont répondu à un questionnaire permettant de mesurer ces dimensions. Les résultats d'une modélisation en pistes causales ont révélé que le perfectionnisme influençait positivement le workaholisme via ses effets sur la motivation contrôlée. Par ailleurs, le workaholisme était positivement corrélé au stress perçu, à l'épuisement émotionnel et au conflit travail-famille. Les implications théoriques et pratiques de cette étude sont discutées.

© 2016 Société Française de Psychologie. Publié par Elsevier Masson SAS. Tous droits réservés.

[☆] Principaux thèmes de recherche : motivation au travail ; pratiques managériales ; santé psychologique au travail ; performance.

* Auteur correspondant.

Adresse e-mail : nicolas.gillet@univ-tours.fr (N. Gillet).

A B S T R A C T

Keywords:

Working excessively and compulsively
Perfectionism
Motivation
Self-determination theory
Ill-being
Work-family conflict

The first purpose of the present research was to test the indirect effects of perfectionism (i.e., self-oriented perfectionism and socially prescribed perfectionism) on workaholism (i.e., working excessively and working compulsively) through controlled motivation. The second aim was to examine the links between the two dimensions of workaholism, perceived stress, burnout, and work-family conflict. Two hundred seventy-three French employees completed a questionnaire assessing these different dimensions. Correlation analyses were conducted and provided preliminary support for our hypotheses. We then tested a mediational model through path analysis. Results revealed that both forms of perfectionism were positively linked to controlled motivation that in turn, was associated with high levels of workaholism. They also showed that working excessively and working compulsively positively related to perceived stress, burnout, and work-family conflict. These results are in line with our hypotheses. Theoretical and practical implications of this research are discussed.

© 2016 Société Française de Psychologie. Published by Elsevier Masson SAS. All rights reserved.

1. Introduction

Le workaholisme est une notion apparue à la fin des années 1960 qui se caractérise par un besoin incontrôlable de travailler constamment (Oates, 1968). Pendant longtemps, aucune définition et opérationnalisation simple de ce phénomène n'a pu être proposée. En effet, certains chercheurs considéraient les workaholiques comme des personnes extrêmement performantes, alors que d'autres estimaient que ces personnes étaient peu performantes dans leur travail et avaient des problèmes avec leurs collègues (Schaufeli, Taris, & Van Rhenen, 2008). D'autres chercheurs ont également fait la distinction entre des formes positives et négatives de workaholisme (Spence & Robbins, 1992). Il était alors très difficile de comparer les résultats des différentes études, compte tenu de ces multiples conceptualisations du workaholisme. Aujourd'hui, le workaholisme est couramment défini dans la littérature internationale à travers deux composantes (Schaufeli et al., 2008) : la tendance à travailler excessivement (i.e., travail excessif) et le fait d'être obsédé par son travail (i.e., travail compulsif). Même si pour le moment, peu d'études s'appuient sur cette définition pour étudier le workaholisme chez des salariés français, ces deux dimensions font bien écho à la définition initiale proposée par Oates (1968) selon laquelle le travail est associé à des effets néfastes dès lors qu'il est excessif et persistant. En effet, les workaholiques passent beaucoup de temps à travailler et pensent fréquemment à leur activité professionnelle même lorsqu'ils ne travaillent pas, ce qui peut avoir des répercussions négatives sur leur santé et mener à des conflits entre les sphères professionnelle et familiale (Lourel, 2014).

L'objectif général de cette étude était de tester un modèle intégrant des déterminants et des conséquences du workaholisme, opérationnalisé au travers du travail excessif et du travail compulsif, chez des salariés travaillant dans diverses entreprises françaises. Plus particulièrement, les deux antécédents pris en considération dans cette recherche sont le perfectionnisme à travers ses deux composantes que sont le perfectionnisme orienté vers soi (i.e., normes élevées par et pour soi-même) et le perfectionnisme socialement prescrit (i.e., normes élevées pour soi-même et perçues comme imposées par autrui) (Hewitt & Flett, 1991) et la motivation contrôlée au travail (i.e., les actions des employés sont guidées par des pressions internes et/ou externes ; Deci & Ryan, 2008). Au niveau des conséquences, les dimensions mesurées sont l'épuisement émotionnel, le stress perçu et le conflit entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Un tel travail devrait nous permettre de confirmer que le

workaholisme produit des effets néfastes (Schaufeli et al., 2008) et de formuler des recommandations visant à lutter contre le développement de celui-ci chez les salariés français.

2. Les déterminants du workaholisme

Des études antérieures ont montré que le perfectionnisme était significativement relié au workaholisme (pour une méta-analyse, voir Clark, Michel, Zhdanova, Pui, & Baltès, sous presse). Par exemple, Stoeber, Davis et Townley (2013) ont montré que le perfectionnisme orienté vers soi avait une influence significative et positive sur le workaholisme ($\beta = 0,27$; $p < 0,01$). En effet, les perfectionnistes se fixent des standards élevés de performance et peuvent percevoir des écarts importants entre leurs performances réelles et leurs attentes de résultats (Slaney, Rice, Mobley, Trippi, & Ashby, 2001). Ils passent alors plus de temps à travailler et font des efforts plus importants pour tenter d'atteindre le niveau de performance attendu.

Par ailleurs, Appleton et Hill (2012) ont montré que le perfectionnisme orienté vers soi et le perfectionnisme socialement prescrit étaient positivement corrélés à la motivation contrôlée d'adolescents pratiquant une activité sportive. De plus, le perfectionnisme (orienté vers soi et socialement prescrit) est positivement corrélé à la motivation contrôlée des sportifs (Jowett, Hill, Hall, & Curran, 2013). Ces résultats sont en accord avec les propositions formulées par Hewitt et Flett (1991) selon lesquelles les comportements des perfectionnistes sont associés à des pressions internes et/ou externes (e.g., protéger l'estime de soi). Finalement, la motivation contrôlée est positivement reliée au workaholisme (Stoeber et al., 2013). Par exemple, Van den Broeck et al. (2011) ont montré que la motivation contrôlée contribue à l'explication du travail excessif ($\beta = 0,17$; $p < 0,05$) et du travail compulsif ($\beta = 0,48$; $p < 0,001$). En effet, l'investissement excessif dans le travail est un moyen pour les workaholiques de renforcer leur estime d'eux-mêmes mais également de réduire leurs sentiments de culpabilité, de honte ou d'anxiété (Porter, 2004).

Hypothèse 1 : la motivation contrôlée serait un médiateur des relations entre, d'une part, le perfectionnisme orienté vers soi et le perfectionnisme socialement prescrit, et d'autre part, le travail excessif et le travail compulsif.

3. Les conséquences du workaholisme

Dans cette étude, nous avons également analysé les effets des deux dimensions du workaholisme (i.e., travail excessif et travail compulsif) sur le stress perçu, l'épuisement émotionnel et le conflit travail-famille. Des études antérieures ont montré que le workaholisme était positivement associé au stress au travail (Clark et al., sous presse). Cela s'explique par le fait que les workaholiques se fixent des standards élevés de performance dans leur activité professionnelle (Lourel, 2014), ce qui les conduit à être constamment sous pression dans leur travail. De nombreuses recherches ont également mis en évidence des liens significatifs entre le workaholisme et l'épuisement professionnel (pour une méta-analyse, voir Clark et al., sous presse). Par exemple, Schaufeli, Bakker, van der Heijden et Prins (2009, échantillon 1) ont montré que le travail excessif et le travail compulsif étaient positivement corrélés à l'épuisement émotionnel (respectivement $r = 0,48$ et $r = 0,50$; $p < 0,05$), à la dépersonnalisation (respectivement $r = 0,26$ et $r = 0,33$; $p < 0,05$) et à la réduction de l'accomplissement personnel (respectivement $r = 0,28$ et $r = 0,21$; $p < 0,05$) des salariés. En effet, les workaholiques pensent et s'inquiètent constamment au sujet de leur activité professionnelle, même s'ils ne sont pas physiquement sur leur lieu de travail. Or, les individus ont besoin de périodes de récupération en dehors de leur activité professionnelle pour être efficaces et performants lors de leur retour au travail (Sonnentag, Mojza, Binnewies, & Scholl, 2008). Autrement dit, les workaholiques sont plus exposés au syndrome d'épuisement professionnel parce que leur investissement excessif et leur besoin compulsif de travailler ne leur permet pas de prendre le temps nécessaire à leur récupération tant physique que mentale.

Par ailleurs, des études ont analysé les effets du workaholisme sur le conflit travail-famille (Bakker, Demerouti, & Burke, 2009). Par exemple, Del Líbano, Llorens, Salanova et Schaufeli (2012) ont montré que le travail excessif et le travail compulsif étaient positivement corrélés au conflit entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Ces résultats peuvent s'expliquer par le fait que les workaholiques investissent beaucoup de temps et d'efforts dans leur travail au détriment de leur vie privée

(Lourel, 2014). Autrement dit, les workaholiques consacrent énormément de ressources à leur vie professionnelle (Hobfoll, 2002). Or, Edwards et Rothbard (2000) considèrent que les individus possèdent une quantité limitée de ressources difficilement gérable dès lors qu'ils sont confrontés à de multiples rôles (e.g., employé, époux, parent). Aussi, les workaholiques sont davantage confrontés au conflit travail-famille puisque les ressources dont ils disposent sont en grande partie allouées à leur vie professionnelle et non à leur famille.

Hypothèse 2 : le travail excessif et le travail compulsif seraient positivement reliés au stress perçu, à l'épuisement émotionnel et au conflit travail-famille.

4. Méthode

4.1. Participants

Deux cent soixante-treize personnes (106 hommes et 167 femmes) réparties sur le territoire national et ayant un emploi dans de multiples secteurs d'activité (e.g., transport, santé, comptabilité) ont participé à cette étude. L'âge moyen des participants était de 39 années (ET=10,64). Les salariés travaillaient en moyenne 38,93 heures par semaine (ET=7,23). Concernant la catégorie socioprofessionnelle, 81 individus se situaient dans celle des cadres et professions intellectuelles supérieures, 15 dans celle des professions intermédiaires, 170 dans celle des employés et sept dans celle des ouvriers. Deux cent quarante-six participants avaient un contrat à durée indéterminée et 27 un contrat à durée déterminée. Deux cent quarante-sept personnes exerçaient leur activité professionnelle à temps plein et 26 travaillaient à temps partiel. Finalement, 76 salariés vivaient seuls et 197 étaient en couple.

4.2. Matériel

4.2.1. Workaholisme

Les participants ont répondu aux dix items de la version française de la Dutch Work Addiction Scale (DUWAS ; Schaufeli, Shimazu, & Taris, 2009). Le travail excessif ($\alpha=0,75$) et le travail compulsif ($\alpha=0,74$) ont été respectivement mesurés à l'aide de cinq items. Les réponses étaient données sur une échelle de Likert en quatre points s'étendant de 1 (jamais ou presque jamais) à 4 (presque toujours ou toujours).

4.2.2. Perfectionnisme

Le perfectionnisme orienté vers soi (cinq items ; $\alpha=0,76$) et le perfectionnisme socialement prescrit (cinq items ; $\alpha=0,80$) ont été mesurés à l'aide de la version courte (Cox, Enns, & Clara, 2002) du questionnaire développé par Hewitt et Flett (1991). Les réponses étaient données sur une échelle en sept points allant de 1 (pas du tout en accord) à 7 (très fortement en accord).

4.2.3. Motivation contrôlée

La motivation contrôlée au travail a été mesurée à partir de deux dimensions du questionnaire développé par Gagné et al. (2015) : la régulation introjectée (quatre items ; $\alpha=0,84$) et la régulation externe (six items ; $\alpha=0,84$). Pour chacune des propositions, les salariés devaient indiquer à quel point celles-ci correspondaient aux raisons pour lesquelles ils exerçaient leur activité professionnelle sur une échelle en sept points allant de 1 (ne correspond pas du tout) à 7 (correspond exactement). Un score global de motivation contrôlée ($\alpha=0,90$) a été calculé à partir des réponses données (Gillet, Gagné, Sauvagère, & Fouquereau, 2013).

4.2.4. Stress perçu en milieu professionnel

Les six items ($\alpha=0,74$) de l'échelle française de stress perçu en milieu professionnel (Bellinghausen, Collange, Botella, Emery, & Albert, 2009 ; Cohen, Kamarck, & Mermelstein, 1983) permettent de mesurer la perception de débordement face à des sollicitations ponctuelles ou chroniques. Les participants

devaient évaluer chaque item sur sa fréquence d'apparition durant une période donnée (ici, le mois précédent) en utilisant une échelle en cinq points allant de 1 (jamais) à 5 (souvent).

4.2.5. Épuisement émotionnel

Les trois items de la sous-échelle « épuisement émotionnel » ($\alpha = 0,77$) du questionnaire développé par Sassi et Neveu (2010) ont été utilisés. Les réponses étaient données sur une échelle en sept points allant de 1 (jamais) à 7 (toujours).

4.2.6. Conflit travail-famille

Les interférences entre la vie professionnelle et la vie familiale ont été mesurées à partir de la sous-échelle « effet négatif de la vie au travail sur la vie privée » (huit items ; $\alpha = 0,89$) issus du questionnaire développé par Lourel, Gana et Wawrzyniak (2005). Les réponses étaient données sur une échelle en cinq points allant de 1 (fortement en désaccord) à 5 (fortement en accord).

4.3. Procédure

Différentes organisations ont été sollicitées pour participer à cette étude. Dès que les entreprises avaient donné leur accord, les salariés recevaient un courriel les invitant à répondre à un questionnaire en ligne. Il leur était précisé que la participation se faisait sur la base du volontariat et qu'il n'y avait ni bonnes ni mauvaises réponses. Il était aussi mentionné que les données recueillies resteraient anonymes et confidentielles et ne serviraient qu'à des fins de recherche. La durée de passation n'excédait pas 25 minutes.

5. Résultats

5.1. Analyses préliminaires

Afin de confirmer la validité de construit de la version française de la DUWAS, les données issues de ce questionnaire ont été soumises à une analyse factorielle confirmatoire avec le logiciel AMOS en utilisant la méthode du maximum de vraisemblance. Les indices d'ajustement obtenus étaient très satisfaisants : χ^2 (33, $n = 273$) = 76,48 ; $p < 0,001$; $\chi^2/\text{ddl} = 2,32$; GFI = 0,95 ; CFI = 0,95 ; IFI = 0,95 et RMSEA = 0,07. De plus, tous les indicateurs avaient des poids factoriels compris entre 0,52 et 0,73 pour le travail excessif et entre 0,43 et 0,74 pour le travail compulsif. Finalement, les résultats des analyses de corrélations apportent un soutien préliminaire à nos hypothèses (Tableau 1).

5.2. Analyses principales

Nous avons ensuite testé un modèle en pistes causales conformément aux hypothèses formulées précédemment. Compte tenu des corrélations significatives et élevées entre le stress perçu, l'épuisement émotionnel et le conflit travail-famille (Tableau 1), des erreurs de covariance ont été spécifiées entre ces trois variables. Des erreurs de covariance ont également été spécifiées entre

Tableau 1
Moyennes, écarts-types et corrélations entre les variables.

Variabes	M	ET	1	2	3	4	5	6	7
1. Perfectionnisme orienté vers soi	4,91	0,97	–						
2. Perfectionnisme socialement prescrit	4,30	1,23	0,57**	–					
3. Motivation contrôlée	3,96	1,24	0,53**	0,58**	–				
4. Travail excessif	2,69	0,64	0,34**	0,42**	0,47**	–			
5. Travail compulsif	2,18	0,61	0,27**	0,36**	0,40**	0,68**	–		
6. Épuisement émotionnel	2,76	1,11	–0,06	0,03	0,08	0,32**	0,34**	–	
7. Stress perçu	2,88	0,76	0,20**	0,17*	0,33**	0,48**	0,51**	0,30**	–
8. Conflit travail-famille	2,36	0,88	0,05	0,12*	0,18*	0,52**	0,53**	0,42**	0,63**

* $p < 0,05$; ** $p < 0,001$.

les deux composantes du workaholisme (i.e., travail excessif et travail compulsif) et entre les deux formes de perfectionnisme (i.e., orienté vers soi et socialement prescrit). Les indices d'ajustement obtenus étaient satisfaisants : χ^2 (13, $n = 273$) = 46,50 ; $p < 0,001$; $\chi^2/\text{ddl} = 3,58$; GFI = 0,96 ; CFI = 0,96 ; IFI = 0,96 et RMSEA = 0,10. Néanmoins, les indices de modification suggéraient d'ajouter des relations afin d'améliorer l'ajustement du modèle testé : un lien entre le perfectionnisme orienté vers soi et l'épuisement émotionnel, un lien entre le perfectionnisme orienté vers soi et le conflit travail-famille, et un lien entre la motivation contrôlée et le stress perçu. Ces trois relations ont été spécifiées dans le modèle dans la mesure où ces liens sont théoriquement justifiés et empiriquement démontrés. En effet, des recherches ont mis en évidence que le perfectionnisme orienté vers soi a des effets significatifs et négatifs sur l'épuisement (Jowett et al., 2013) et le conflit travail-famille (Mitchelson, 2009). De même, la motivation contrôlée a une influence significative et positive sur le stress perçu (Gaudreau, Carraro, & Miranda, 2012). Les indices d'ajustement de ce modèle révisé étaient meilleurs que ceux présentés précédemment : χ^2 (10, $n = 273$) = 21,40 ; $p < 0,05$; $\chi^2/\text{ddl} = 2,14$; GFI = 0,98 ; CFI = 0,99 ; IFI = 0,99 et RMSEA = 0,07.

Le perfectionnisme orienté vers soi et le perfectionnisme socialement prescrit ont une influence indirecte positive (via la motivation contrôlée) sur le travail excessif et le travail compulsif (Fig. 1). La technique du bootstrapping (Preacher & Hayes, 2008) a été utilisée afin de confirmer cette médiation. Dans la présente recherche, les intervalles de confiance (IC) à 95 % ont été calculés en utilisant 1000 échantillons rééchantillonnés. Les résultats montrent que le perfectionnisme orienté vers soi ($\beta = 0,13$; IC = [0,07–0,21] ; $p < 0,01$) et le perfectionnisme socialement prescrit ($\beta = 0,20$; IC = [0,13–0,27] ; $p < 0,01$) déterminent le travail excessif à travers leur effet positif sur la motivation contrôlée. En outre, le perfectionnisme orienté vers soi ($\beta = 0,11$; IC = [0,06–0,19] ; $p < 0,01$) et le perfectionnisme socialement prescrit ($\beta = 0,17$; IC = [0,10–0,24] ; $p < 0,01$) ont une influence sur le travail compulsif via leur effet positif sur la motivation contrôlée.

Par ailleurs, comme le montre la Fig. 1, le stress perçu est significativement déterminé par le travail excessif ($\beta = 0,19$; $p < 0,01$), le travail compulsif ($\beta = 0,33$; $p < 0,001$) et la motivation contrôlée ($\beta = 0,13$; $p < 0,05$). L'épuisement émotionnel est significativement influencé par le travail excessif ($\beta = 0,23$; $p < 0,01$), le travail compulsif ($\beta = 0,23$; $p < 0,01$) et le perfectionnisme orienté vers soi ($\beta = -0,20$; $p < 0,01$). Finalement, le travail excessif ($\beta = 0,33$; $p < 0,001$), le travail compulsif ($\beta = 0,33$; $p < 0,001$) et le perfectionnisme orienté vers soi ($\beta = -0,13$; $p < 0,05$) sont significativement reliés au conflit travail-famille.

6. Discussion

L'objectif de cette recherche était de tester un modèle intégrant des déterminants et des conséquences du workaholisme. Les résultats obtenus sont en accord avec les études antérieures (Stoeber et al., 2013) et démontrent que le perfectionnisme et la motivation contrôlée sont des déterminants du workaholisme chez des salariés français. Des standards élevés de performance et une incapacité à déléguer dont font preuve les perfectionnistes peuvent expliquer les effets du perfectionnisme sur le workaholisme (Slaney et al., 2001). Ceci peut aussi s'expliquer, comme nous l'avons démontré, par des niveaux élevés de motivation contrôlée. Autrement dit, le perfectionnisme est positivement associé à la motivation contrôlée, qui elle-même est positivement reliée au travail compulsif et excessif, les workaholiques étant en quête de reconnaissance et d'une meilleure estime d'eux-mêmes (Van den Broeck et al., 2011). Des travaux ultérieurs devront confirmer que ces résultats s'appliquent à tous les salariés et ce, quelle que soit leur catégorie socioprofessionnelle. Autrement dit, l'intensité des relations entre le perfectionnisme, la motivation contrôlée et le workaholisme est-elle identique chez des cadres et des employés ? Des recherches futures devront également tenter d'identifier d'autres variables médiatrices (e.g., la motivation autonome) dans la relation entre le perfectionnisme et le workaholisme.

Nous avons également mis en évidence des conséquences délétères du workaholisme. Plus précisément, les deux composantes du workaholisme étaient positivement associées au stress perçu, à l'épuisement émotionnel et au conflit entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Conformément aux résultats obtenus dans les études antérieures (Clark et al., sous presse), les workaholiques ressentent plus de stress en milieu professionnel que les autres salariés car ils s'imposent une

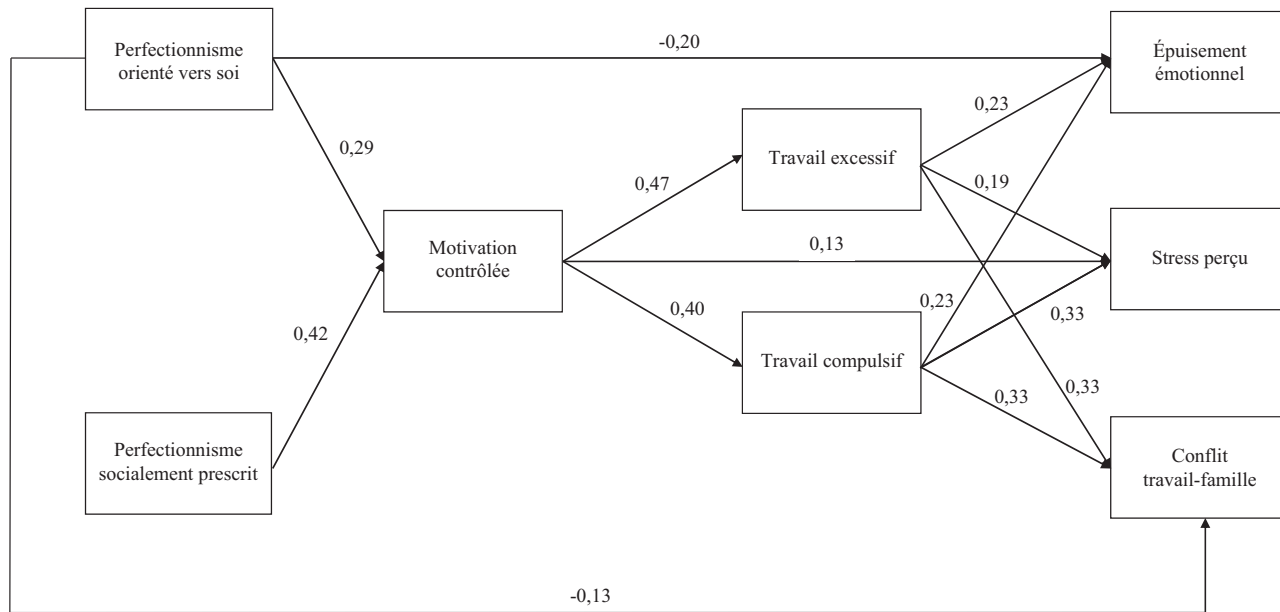


Fig. 1. Résultats de l'analyse en pistes causales. Toutes les relations sont significatives ($p < 0,05$) et les coefficients sont standardisés.

forte pression, susceptible de faire naître en eux des sentiments de culpabilité et d'anxiété lorsque l'objectif n'est pas atteint (Spence & Robbins, 1992). Des recherches antérieures ont également montré l'existence d'un lien significatif entre le workaholisme et l'épuisement émotionnel (Schaufeli et al., 2009a, 2009b), ainsi qu'entre le workaholisme et le conflit travail-famille (Del Libano et al., 2012). Le workaholisme est associé à l'épuisement émotionnel car les workaholiques ne se détachent pas suffisamment de leur travail et ne récupèrent donc pas suffisamment (Sonnentag et al., 2008). Le workaholisme peut aussi avoir des répercussions négatives sur la vie familiale car les workaholiques consacrent beaucoup trop de temps et d'énergie à leur travail au détriment de leur famille (Del Libano et al., 2012). Des recherches futures devront confirmer les résultats obtenus dans cette étude auprès de salariés français en ayant recours à d'autres instruments de mesure du stress et en prenant en considération d'autres composantes de l'épuisement professionnel (e.g., dépersonnalisation, lassitude cognitive).

Même si nous devons souligner une surreprésentation des employés au sein de notre échantillon, les résultats présentés ici suggèrent que les organisations qui souhaitent réduire l'épuisement émotionnel et le stress perçu de leurs employés, tout en facilitant un équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle de ces personnels, ont tout intérêt à ce que les salariés ne présentent pas des niveaux élevés de workaholisme. Or, nous avons mis en évidence que le perfectionnisme et la motivation contrôlée étaient positivement reliés au workaholisme. Cela signifie que les organisations doivent être vigilantes dès lors que les salariés présentent des scores élevés sur ces dimensions. Par exemple, pour éviter une augmentation de la motivation contrôlée, les managers doivent minimiser le recours à des comportements contrôlants susceptibles d'augmenter la frustration des besoins psychologiques de même que la motivation contrôlée (Moreau & Mageau, 2013).

En outre, l'incertitude quant au fait que le salarié va pouvoir ou non garder son emploi est positivement associée à la frustration des besoins psychologiques (Vander Elst, Van den Broeck, De Witte, & De Cuyper, 2012) qui elle-même constitue un déterminant proximal de la motivation contrôlée (Deci & Ryan, 2008). Par conséquent, les salariés qui ne sont pas constamment confrontés à un climat d'incertitude et d'insécurité sont moins exposés à la frustration de leurs besoins psychologiques et risquent donc moins de développer des niveaux élevés de motivation contrôlée. Finalement, des programmes de prévention et d'intervention centrés sur le perfectionnisme peuvent être proposés au sein des organisations (Pleva & Wade, 2006). Il faut notamment mettre l'accent sur la nécessité de bien connaître ses propres capacités et limites afin que les salariés ne se fixent pas des objectifs trop élevés qu'ils ne pourront que très difficilement atteindre.

Déclaration de liens d'intérêts

Les auteurs déclarent ne pas avoir de liens d'intérêts.

Références

- Appleton, P., & Hill, A. (2012). Perfectionism and athlete burnout in junior elite athletes: The mediating role of motivation regulations. *Journal of Clinical Sport Psychology*, 6, 129–145.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Burke, R. (2009). Workaholism and relationship quality: A spillover-crossover perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14, 23–33.
- Bellinghausen, L., Collange, J., Botella, M., Emery, J.-L., & Albert, E. (2009). Validation factorielle de l'échelle française de stress perçu en milieu professionnel. *Santé publique*, 21, 365–373.
- Clark, M., Michel, J., Zhdanova, L., Pui, S., Baltes, B. (sous presse). All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism. *Journal of Management*.
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global schaufel measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24, 385–396.
- Cox, B. J., Enns, M. W., & Clara, I. P. (2002). The multidimensional structure of perfectionism in clinically distressed and college student samples. *Psychological Assessment*, 14, 365–373.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Favoriser la motivation optimale et la santé mentale dans les divers milieux de vie. *Psychologie Canadienne*, 49, 24–34.
- Del Libano, M., Llorens, S., Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2012). About the dark and bright sides of self-efficacy: Workaholism and work engagement. *The Spanish Journal of Psychology*, 15, 688–701.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25, 178–199.

- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van den Broeck, A., Aspeli, A. K., Bellerose, J., Benabou, C., Chemolli, E., Güntert, S. T., Halvari, H., Indiyastuti, D. L., Johnson, P. A., Molstad, M. H., Naudin, M., Ndao, A., Olafsen, A. H., Roussel, P., Wang, Z., & Westbye, C. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 24*, 178–196.
- Gaudreau, P., Carraro, N., & Miranda, D. (2012). From goal motivation to goal progress: The mediating role of coping in the self-concordance model. *Anxiety, Stress & Coping, 25*, 507–528.
- Gillet, N., Gagné, M., Sauvagère, S., & Fouquereau, E. (2013). The role of supervisor autonomy support, organizational support, and autonomous and controlled motivation in predicting employees' satisfaction and turnover intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 22*, 450–460.
- Hewitt, P. L., & Flett, G. L. (1991). Perfectionism in the self and social contexts: Conceptualization, assessment, and association with psychopathology. *Journal of Personality and Social Psychology, 60*, 456–470.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology, 6*, 307–324.
- Jowett, G., Hill, A., Hall, H., & Curran, T. (2013). Perfectionism and junior athlete burnout: The mediating role of autonomous and controlled motivation. *Sport, Exercise, and Performance Psychology, 2*, 48–61.
- Lourel, M. (2014). Workaholism. In P. Zawieja, & F. Guarnieri (Eds.), *Dictionnaire des risques psychosociaux* (pp. 833–835). Paris: Éditions du Seuil.
- Lourel, M., Gana, K., & Wawrzyniak, S. (2005). L'interface « vie privée-vie au travail » : Adaptation et validation française de l'échelle SWING (Survey Work-home Interaction-Nijmegen). *Psychologie du Travail et des Organisations, 11*, 227–239.
- Mitchelson, J. K. (2009). Seeking the perfect balance: Perfectionism and work-family conflict. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 82*, 349–367.
- Moreau, E., & Mageau, G. A. (2013). Conséquences et corrélats associés au soutien de l'autonomie dans divers domaines de vie. *Psychologie Française, 45*, 849–861.
- Oates, W. (1968). On being a "workaholic". *Pastoral Psychology, 19*, 16–20.
- Pleva, J., & Wade, T. D. (2006). Guided self-help versus pure self-help for perfectionism: A randomised controlled trial. *Behaviour Research and Therapy, 44*, 879–891.
- Porter, G. (2004). Work, work ethic, work excess. *Journal of Organizational Change Management, 17*, 424–439.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods, 40*, 879–891.
- Sassi, N., & Neveu, J.-P. (2010). Traduction et validation d'une nouvelle mesure de l'épuisement professionnel : Le Shirom-Melamed Burnout Measure. *Revue Canadienne des Sciences du Comportement, 42*, 177–184.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., van der Heijden, F. M. M. A., & Prins, J. T. (2009). Workaholism, burnout and well-being among junior doctors: The mediating role of role conflict. *Work & Stress, 23*, 155–172.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., & Taris, T. W. (2009). Being driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research, 43*, 320–348.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review, 57*, 173–203.
- Slaney, R. B., Rice, K. G., Mobley, M., Trippi, J., & Ashby, J. S. (2001). The Revised Almost Perfect Scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development, 34*, 130–145.
- Sonnentag, S., Mojza, E. J., Binnewies, C., & Scholl, A. (2008). Being engaged at work and detached at home: A week-level study on work engagement, psychological detachment, and affect. *Work & Stress, 22*, 257–276.
- Spence, J., & Robbins, A. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment, 58*, 160–178.
- Stoeber, J., Davis, C. R., & Townley, J. (2013). Perfectionism and workaholism in employees: The role of work motivation. *Personality and Individual Differences, 55*, 733–738.
- Van den Broeck, A., Schreurs, B., De Witte, H., Vansteenkiste, M., Germeys, F., & Schaufeli, W. B. (2011). Understanding workaholics' motivations: A self-determination perspective. *Applied Psychology: An International Review, 60*, 600–621.
- Vander Elst, T., Van den Broeck, A., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2012). The mediating role of frustration of psychological needs in the relationship between job insecurity and work-related well-being. *Work & Stress, 26*, 252–271.