

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

**LA FLEXIBILITÉ DU TRAVAIL POUR LE DÉTACHEMENT PSYCHOLOGIQUE ET LA RÉDUCTION DE
L'ÉPUISEMENT : QUEL EST L'EFFET DIFFÉRENTIEL SUR LES GÉNÉRATIONS ?**

ESSAI DOCTORAL

PRÉSENTÉ

COMME EXIGENCE PARTIELLE

DOCTORAT EN PSYCHOLOGIE

PAR

DALIE LUNEAU

DÉCEMBRE 2025

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de cet essai doctoral se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.04-2020). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENTS

À l'issue de ce parcours doctoral, je tiens à exprimer ma profonde reconnaissance à **Julie Ménard**, dont la contribution a été déterminante dans ma formation en psychologie du travail. Son soutien et ses précieux conseils ont été essentiels à la rédaction de cet essai, et je lui en suis infiniment reconnaissante.

Je souhaite adresser mes sincères remerciements à **Hugues Leduc**, statisticien à l'UQAM, pour son précieux soutien et son implication dans les analyses statistiques de cet essai. Son expertise, sa disponibilité et ses conseils éclairés ont grandement contribué à la rigueur et à la qualité de ce travail.

Je remercie également **Sophie Meunier** et **Thomas Delawarde-Saïas**, professeurs au département de psychologie, pour avoir accepté de siéger au jury d'évaluation. Leur regard attentif et bienveillant porté sur cet essai doctoral a été d'une grande valeur, et leur implication a renforcé l'importance que j'accordais à mener ce projet à terme.

Enfin, je tiens à exprimer ma gratitude aux deux organisations qui ont généreusement accepté de participer à mon projet. Leur implication et leur collaboration ont rendu possible les collectes de données nécessaires à la réalisation de cette recherche.

C'est grâce à ces contributions que cet essai a pu voir le jour et ainsi constituer une étape significative dans mon parcours académique et professionnel.

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	ii
REMERCIEMENTS.....	iii
LISTE DES FIGURES.....	vi
LISTE DES TABLEAUX.....	vii
RÉSUMÉ	viii
INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE 1 CADRE THÉORIQUE	6
1.1 Théorie Effort-Rétablissement (ERT)	6
CHAPITRE 2 ÉTAT DES CONNAISSANCES EMPIRIQUES	7
2.1 Flexibilité du travail - flexibilité des horaires de travail et la modalité de télétravail (c.-à-d. télétravail).....	7
2.2 Lien entre la flexibilité du travail et l'épuisement :	8
2.3 Le détachement psychologique comme médiateur de la relation entre la flexibilité du travail et l'épuisement	9
2.4 Effet modérateur de l'appartenance générationnelle.....	13
CHAPITRE 3 MÉTHODOLOGIE	16
3.1 Objectif de recherche	16
3.2 Hypothèses	16
3.3 Méthode de recherche	18
3.3.1 Participants.....	18
3.3.2 Procédures	19
3.3.3 Questionnaires et instruments de mesure.....	20
CHAPITRE 4 ANALYSES	22
CHAPITRE 5 ÉTHIQUE.....	24

CHAPITRE 6 RÉSULTATS	25
CHAPITRE 7 DISCUSSION.....	29
CHAPITRE 8 IMPLICATIONS THÉORIQUES.....	36
CHAPITRE 9 IMPLICATIONS PRATIQUES.....	37
CHAPITRE 10 FORCES ET LIMITES	39
CONCLUSION	42
RÉFÉRENCES.....	0
ANNEXE A FORMULAIRE DE CONSENTEMENT EN FRANÇAIS POUR LA PREMIÈRE ORGANISATION	11
ANNEXE B FORMULAIRE DE CONSENTEMENT EN ANGLAIS POUR LA PREMIÈRE ORGANISATION.....	17
ANNEXE C FORMULAIRE DE CONSENTEMENT EN FRANÇAIS POUR LA DEUXIÈME ORGANISATION	23
ANNEXE D FORMULAIRE DE CONSENTEMENT EN ANGLAIS POUR LA DEUXIÈME ORGANISATION.....	29
ANNEXE E QUESTIONNAIRE INITIAL POUR LA PREMIÈRE ORGANISATION	34
ANNEXE F QUESTIONNAIRE INITIAL POUR LA DEUXIÈME ORGANISATION	37
ANNEXE G QUESTIONNAIRE QUOTIDIEN DE LA PREMIÈRE ORGANISATION	41
ANNEXE H QUESTIONNAIRE QUOTIDIEN DE LA DEUXIÈME ORGANISATION	44
ANNEXE I TABLEAU DE CORRÉLATION.....	47

LISTE DES FIGURES

Figure 3.1 Modèle testé.....	16
Figure 6.1 Hypothèse 4b.....	27
Figure 6.2 Hypothèse 5b.....	28

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 12.1 Tableau de corrélations..... 47

RÉSUMÉ

La pandémie de la COVID-19 a profondément transformé les modalités de travail, entraînant une adoption massive du télétravail et une redéfinition de la flexibilité professionnelle. Ce bouleversement a soulevé d'importantes questions sur ses impacts psychologiques, notamment sur le détachement psychologique, soit la capacité à se déconnecter mentalement du travail, et sur l'épuisement professionnel. La présente recherche vise donc à comprendre comment la flexibilité du travail, à travers la flexibilité des horaires et la modalité de télétravail, influence l'épuisement quotidien des employés, et à explorer le rôle médiateur du détachement psychologique dans cette relation. De plus, il cherche à déterminer si l'appartenance générationnelle (Z et Y versus X et baby-boomers) modère cet effet.

L'étude s'appuie sur la théorie Effort-Rétablissement (ERT) et adopte un devis de journaux de bord quotidiens afin de capter les fluctuations intra-individuelles. L'échantillon est constitué de 122 employés à temps plein issus de deux grandes organisations, œuvrant respectivement dans les secteurs des pâtes et papiers et des services ambulanciers. Les participants ont complété un questionnaire initial et des journaux de bord mesurant notamment la flexibilité du travail, le détachement psychologique et l'épuisement quotidien.

Les résultats révèlent que le télétravail est associé à une réduction significative de l'épuisement quotidien, effet également médié par le détachement psychologique. En revanche, la flexibilité des horaires n'a pas montré d'effet significatif dans la présente étude. De plus, l'appartenance générationnelle n'a pas modéré la relation entre la flexibilité du travail (c.-à-d. la flexibilité des horaires de travail et le mode de travail en télétravail) et le détachement psychologique, contredisant l'hypothèse selon laquelle les générations plus jeunes bénéficieraient davantage des modalités flexibles.

Sur le plan pratique, ces résultats suggèrent que le télétravail, lorsqu'il est bien encadré, peut être un levier efficace de prévention de l'épuisement professionnel. Ils mettent aussi en lumière l'importance de politiques organisationnelles favorisant le détachement psychologique, par exemple, la clarification des frontières entre vie professionnelle et personnelle ou la mise en place de pratiques de récupération. Sur le plan théorique, cette étude contribue à la compréhension du rôle du détachement psychologique comme mécanisme de protection contre l'épuisement, tout en invitant à nuancer les attentes liées aux différences générationnelles.

En somme, cette recherche enrichit la littérature sur la flexibilité du travail en démontrant que le télétravail, plus que la flexibilité horaire, favorise le détachement psychologique des employés, tout en soulignant la nécessité d'un encadrement organisationnel adapté pour en maximiser les bénéfices.

Mots-clés : Télétravail, détachement psychologique, épuisement, générations, flexibilité

INTRODUCTION

Plusieurs entreprises auparavant entièrement fonctionnelles en présentiel ont dû, face à l'urgence sanitaire de la pandémie de la COVID-19, adapter les modes de travail (télétravail et présentiel) afin de permettre à leurs employés de travailler à distance pour limiter la propagation du virus (Lunde et al., 2022). Dans cette optique, plusieurs recherches ont été faites afin d'évaluer les répercussions du télétravail sur les employés (Chatterjee et al., 2022 ; Hunter, 2019 ; Vega et al., 2015). Plus précisément, des recherches récentes comparent les modes de travail en télétravail et en présentiel en exposant des avantages ainsi que des inconvénients différents pour chacune de ces modalités (p. ex., Brucks & Levav, 2022; Frimousse & Peretti, 2022 ; Golden et al., 2006 ; Hunter, 2019 ; Schieman & Glavin, 2008 ; Schieman & Young, 2010 ; Voydanoff, 2005 ; Zappalà & al., 2021), ce qui est important puisque que le télétravail s'est avéré devenir une modalité de travail permanente pour un certain nombre de travailleurs, augmentant au Canada de 7% en 2016 à 21% en 2023 (Wray, 2024).

Les modalités de travail peuvent être à distance (c.-à-d. télétravail) ou en présence (c.-à-d. présentiel) (Charlier et al., 2006), ainsi le terme modalité de travail, dans le cadre de la présente étude, peut être compris comme synonyme du mode de travail (présentiel ou télétravail). Il est important d'abord de clarifier l'utilisation du terme « télétravail ». Le télétravail se définit comme : *« un mode de travail alternatif dans lequel les employés passent régulièrement une partie de leurs heures de travail en dehors des bureaux traditionnels. Cette formule repose sur le principe selon lequel une grande partie de la main-d'œuvre des entreprises modernes n'est plus limitée par la logistique physique du travailleur traditionnel. Ceci est spécifique aux carrières dans lesquelles les travailleurs utilisent uniquement la communication, l'information et les données plutôt que les machines industrielles et les matières premières »* (traduction libre, Schweitzer & Duxbury, 2006, p. 105). Tout le monde ne peut pas avoir accès au télétravail en fonction de sa profession ou des tâches à effectuer (présence physique indispensable : site de production industrielle, construction, soins en milieu hospitalier, agriculture...), ainsi seulement quelques activités actuelles peuvent s'y prêter (Frimousse & Peretti, 2022). Également, Hill et collaborateurs (2008) définissent la flexibilité du lieu de travail comme : *« la capacité des travailleurs à faire des choix qui influencent le moment, le lieu et la durée de leur participation à des tâches liées au travail »*. On observe ceci dans les études qui montrent que le télétravail permet une flexibilité des horaires de travail (Hunter, 2019 ; Zappalà & al., 2021)

En mai 2016, 7,4% des Canadiens travaillaient la majorité de leurs heures de travail à domicile (Statistique Canada, 2022). Cependant, à la suite des restrictions induites par la pandémie de la COVID-19 en 2020, ce type de modalité de travail est devenu la norme pour 24,3% des Canadiens en mai 2021 (Statistique Canada, 2022). Ainsi, l'avènement de la pandémie de la COVID-19 a contribué au développement de nouvelles façons de travailler à distance, ce qui gagne de plus en plus en popularité autant auprès des employeurs que des employés (Al-Habaibeh et al., 2021 ; Douglas, 2017). En effet, avec la pénurie de main-d'œuvre actuelle, le télétravail permet de rendre les emplois plus attrayants et d'aller chercher un plus grand bassin de candidats (p. ex.; mondialement; De Smet, 2022 ; Douglas, 2017).

Parmi les bénéfices du mode de télétravail pour les employés, on retrouve la flexibilité des horaires de travail, ce qui améliore de manière significative la performance organisationnelle (Chatterjee et al., 2022 ; Zappalà & al., 2021). Également, la flexibilité issue du télétravail permet d'augmenter le bien-être des travailleurs en offrant les possibilités suivantes : poursuivre sa carrière tout en fondant une famille, éviter les bouleversements liés à un déménagement pour un poste temporaire, augmenter la créativité résultant d'un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée (Hunter, 2019). En outre, Vega et collaborateurs (2015) mettent de l'avant le fait que les employés ont généralement une expérience professionnelle plus positive lorsqu'ils sont en télétravail puisque cette modalité de télétravail permet aux employés d'obtenir des niveaux plus élevés de rendement et de satisfaction au travail.

Cependant, ce ne sont pas tous les employés pour qui cette flexibilité du télétravail est bénéfique. Puisque le télétravail supprime la frontière physique entre les domaines professionnel et familial, ceci implique que les rôles familiaux peuvent être plus facilement ou plus fréquemment interrompus par les exigences du travail et vice-versa, ce qui augmente le stress des travailleurs et crée des conflits travail-famille (Golden et al., 2006 ; Schieman & Glavin, 2008 ; Schieman & Young, 2010 ; Voydanoff, 2005). Le télétravail a d'ailleurs été associé à certains résultats négatifs lorsque les employés sont en télétravail la majorité du temps. Par exemple, Golden et collaborateurs (2008) montrent des effets négatifs de l'isolement professionnel sur les performances et les intentions de renouvellement du personnel. Certains sont donc plus performants dans l'ambiance d'une équipe (c.-à-d. en présentiel) (Hunter, 2019). D'autres études ont également montré que les employés qui sont fréquemment en télétravail se sentent plus exclus du lieu de travail et signalent des niveaux plus élevés de conflit travail-famille (Golden et al. 2006 ; Morganson et al. 2010). En outre, une prévalence plus élevée de travailleurs en télétravail au sein d'une organisation est liée à des niveaux faibles de satisfaction des relations avec les collègues (Golden 2007). Ces deux

perspectives contradictoires suggèrent donc que la flexibilité du lieu de travail que fournit le télétravail peut constituer des avantages, mais également des inconvénients pour les travailleurs.

À l'inverse le travail en présentiel se définit comme : « *un travail qui s'effectue sur place (par exemple ; au bureau, dans un restaurant, sur un chantier de construction, dans une usine, etc.) et non à distance* » (Larousse, s. d.-b). N'offrir que cette modalité aux employés n'est maintenant plus la norme pour les entreprises qui souhaitent faire perdurer leurs activités (Autissier et al., 2021) afin de conserver leurs employés (Frimousse & Peretti, 2022). Toutefois, certains bénéfices ressortent de cette modalité de travail en personne. D'abord, on observe que la capacité à faire émerger des idées en binôme de travail est supérieure en présentiel comparativement à ce même binôme de télétravail (Brucks & Levav, 2022). En effet, il semble y avoir une baisse significative de la créativité lorsque le travail est fait à distance (c.-à-d. en vidéoconférence) (Brucks & Levav, 2022). Brucks et Levav (2022) expliquent que la cause pourrait être l'effet négatif du filtre de l'écran qui induit un rétrécissement du « périmètre cognitif » des échanges et une réduction des associations d'idées nouvelles. De plus, le travail en modalité présentiel permet de réduire le sentiment d'isolement social (Frimousse & Peretti, 2022). Également, bien que les employés semblent préférer le télétravail pour la flexibilité que cette modalité permet, ils sont souvent piégés par le temps qu'ils passent devant leur ordinateur, travaillant ainsi plus qu'en présentiel (Frimousse & Peretti, 2022). Puis, le travail en présentiel favorise le partage des connaissances institutionnelles ainsi que le maintien de la culture de l'entreprise (Frimousse & Peretti, 2022). En effet, la disparition des moments informels de communication et de partage d'informations affecte les employés, et plus particulièrement ceux qui ont été récemment embauchés, quant à leur capacité à s'imprégner, comme auparavant, de la culture et des principes de l'organisation (Frimousse & Peretti, 2022).

Force est de constater que ces deux modalités de travail (c.-à-d. télétravail et présentiel) ont des bénéfices et des inconvénients qui leur sont propres. Dans cette optique, l'incapacité à obtenir une réponse claire quant à la modalité de travail la plus bénéfique selon les différences individuelles pourrait notamment provenir de l'appartenance générationnelle des participants (p. ex., Barhate & Dirani, 2022 ; Dwivedula, 2020 ; Glassdoor, 2016 ; Sener, al., 2018). En effet, les générations âgées semblent préférer les caractéristiques propres au travail en présentiel comme les réunions en face-à-face (Sener, al., 2018) sans nécessairement rechercher la flexibilité mais plutôt des avantages sociaux (p.ex. salaire, assurance maladie, plan de retraite; Glassdoor, 2016), alors que les plus jeunes générations semblent préférer la flexibilité du travail (Dwivedula, 2020) et l'équilibre (Barhate, 2022) que permet le télétravail comme la

messagerie instantanée et les textos (Sener, al., 2018). Toutefois, les résultats demeurent fragmentés et ne permettent pas encore de conclure à une différence nette entre les générations quant à la modalité de travail privilégiée. La présente étude cherche ainsi à approfondir cette question. En effet, comprendre ces différences s'avère essentiel sur le plan théorique afin d'améliorer les modèles expliquant l'adaptation des employés aux nouvelles modalités de travail ainsi que sur le plan pratique, afin d'aider les organisations à concevoir des politiques de travail hybrides mieux adaptées aux besoins diversifiés de leurs travailleurs issus de différentes générations.

En plus de valoriser différents aspects d'un travail, l'utilisation de la technologie donne à la génération Z une longueur d'avance sur les autres générations quant au télétravail (c.-à-d. un aspect de la flexibilité du travail) (Barhate, 2022). Plus précisément, les employés de la génération Z ont exprimé leurs besoins de technologie pour répondre à leurs besoins d'apprentissage, de développement et de carrière (Barhate, 2022). De plus, Jung et Yoon (2021) indiquent que la génération Z enregistre la plus forte augmentation de l'engagement des employés résultant de la flexibilité du travail comparativement aux autres générations, reflétant ainsi l'importance à la flexibilité du lieu de travail pour cette génération (Jung & Yoon, 2021).

Puis, bien que des recherches antérieures mettent en lumière des différences entre les modalités de télétravail et de présentiel, ces différences gagneraient à être abordées en relation avec le détachement psychologique durant les périodes hors travail (soit le fait de se détacher et de se désengager mentalement du travail; Sonnetag & Krueger, 2006). Le modèle DRAMMA (Newman et al., 2014) postule que le détachement psychologique est un besoin psychologique essentiel. Considérant que certaines études mettent en lumière une plus grande charge de travail lorsque les travailleurs sont à distance (Frimousse & Peretti, 2022), il est possible qu'il soit plus difficile de se détacher psychologiquement du travail une fois la journée de travail en mode télétravail terminée. En effet, dans cette modalité de télétravail, les employés bénéficient d'une flexibilité accrue des horaires de travail (Hunter, 2019; Zappalà et al., 2021), ce qui pourrait rendre le détachement psychologique plus difficile, puisqu'ils ne changent pas de lieu entre leur travail et la maison. Ainsi, ils risquent de travailler à des moments moins propices à la récupération (par exemple, tard le soir ou tôt le matin). Cette absence de séparation claire entre les rôles professionnels et personnels peut ainsi nuire à la capacité de se détacher psychologiquement du travail et, par conséquent, à la qualité de la récupération.

Afin de répondre à ces lacunes, la présente étude vise à déterminer si le détachement psychologique est un mécanisme expliquant la relation entre la flexibilité du travail et l'épuisement (médiateur) et de déterminer si l'appartenance aux générations Z et Y comparativement aux générations X et boomers a un rôle modérateur dans la relation entre la flexibilité du travail et le détachement psychologique.

CHAPITRE 1

CADRE THÉORIQUE

1.1 Théorie Effort-Rétablissement (ERT)

La théorie Effort-Rétablissement (ERT) met en évidence l'importance du rétablissement. Plus précisément, Meijman et Mulder (1998) expliquent que lorsqu'une personne répond à une demande provenant de la situation de travail, son système fonctionnel s'active, ce qui implique une situation de charge de travail qui peut entraîner de la fatigue ainsi que de l'activation physiologique, mais ces effets sont généralement réversibles. Toutefois, si cette situation de charge persiste au-delà d'une période de temps acceptable, il sera question de charge aiguë, ce qui peut conduire à des effets négatifs sur la personne (Meijman & Mulder, 1998). Pour éviter ces effets négatifs, la théorie Effort-Rétablissement (ERT) propose de récupérer et de se rétablir en arrêtant le travail, ce qui permet également d'arrêter les demandes liées à celui-ci (Meijman & Mulder, 1998). Il importe pour le rétablissement des systèmes fonctionnels et psychophysiologiques de l'individu que cette période d'arrêt soit suffisamment longue afin de réduire la charge accumulée au travail (Meijman & Mulder, 1998). Cependant, lorsqu'une situation implique une charge aiguë à répétition, et que les systèmes fonctionnels ne sont plus en mesure de récupérer, il y a donc une accumulation entraînant une surcharge chronique du système (c.-à-d, une réaction de charge), ce qui peut mener à des conséquences sur le bien-être et la santé de la personne (Meijman & Mulder, 1998). Ainsi, la Théorie Effort-Rétablissement (ERT) de Meijman & Mulder (1998) est pertinente pour mieux comprendre les bienfaits que le détachement psychologique peut avoir sur la réduction de l'épuisement des travailleurs puisqu'il permet de se détacher et de se désengager du travail en dehors des périodes de travail.

CHAPITRE 2

ÉTAT DES CONNAISSANCES EMPIRIQUES

2.1 Flexibilité du travail - flexibilité des horaires de travail et la modalité de télétravail (c.-à-d. télétravail)

De nombreuses études ont mis en évidence le fait que les horaires flexibles permettent aux travailleurs de modifier leur temps de travail et de prendre des congés pendant la journée, ce qui serait associé à des résultats positifs tels qu'une plus grande satisfaction au travail, une meilleure santé psychologique, une diminution des intentions de quitter et un plus fort engagement organisationnel (Batt & Valcour, 2003 ; Costa et al., 2006 ; Haley & Miller, 2015 ; Scandura & Lankau, 1997). Il semble également y avoir des avantages hors travail, notamment une diminution du conflit travail-famille et du stress (Carlson et al., 2010 ; Genadek & Hill, 2017 ; Golden et al., 2013 ; Haley & Miller, 2015 ; Hill, Jacob, et al., 2008).

Bien qu'il y ait des avantages au télétravail notamment concernant la flexibilité des horaires de travail et le bien-être des employés, les possibilités de gérer les heures de début et de fin du travail ainsi que celle de rattraper le travail à la maison (en télétravail) sont associées au conflit travail-famille élevé (Kim et al., 2020). D'ailleurs, Kim et collaborateurs (2020) rapportent que ce conflit est d'autant plus présent chez les femmes. Ceci met en lumière les conséquences involontaires des différentes modalités de flexibilité que le télétravail peut causer pour les travailleurs, et le fait que ces implications peuvent varier selon le genre. Ainsi, le fait de travailler de la maison ainsi que la possibilité de modifier les heures de début et de fin du travail auraient des effets positifs, mais également négatifs.

Nous postulons qu'une des raisons pour lesquelles les résultats obtenus sont inconstants est que les études antérieures se sont avant tout concentrées sur le mode de travail en télétravail (c.-à-d., le lieu, « où ») sans tenir compte de la flexibilité des horaires de travail (c.-à-d., le moment, « quand ») que celui-ci permettrait. Plus précisément, les études antérieures n'ont généralement pas fait la distinction entre la flexibilité du travail et le télétravail. Toutefois, cette distinction est essentielle pour comprendre ce qui est attribuable au mode de travail du télétravail, comparativement à ce qui est plutôt attribuable à la flexibilité du travail (c.-à-d. la flexibilité des horaires de travail et le mode de travail en télétravail). La flexibilité de l'horaire réfère à la capacité d'un travailleur à contrôler le moment où il effectue son travail et à la

possibilité de modifier les heures de début et de fin de son travail ainsi qu'à la possibilité de prendre des congés pendant la journée de travail (Kim et al., 2020).

Ainsi, la présente étude tente d'approfondir les connaissances en lien avec la flexibilité du travail en évaluant les relations entre cette modalité de travail et l'épuisement quotidien des travailleurs et des travailleuses, de même que son mécanisme d'action. En effet, bien que la flexibilité des horaires de travail puisse contribuer à réduire l'épuisement en permettant aux employés d'adapter leurs horaires de travail à leurs besoins et à leur niveau d'énergie (Batt & Valcour, 2003 ; Costa et al., 2006 ; Haley & Miller, 2015), ses effets réels demeurent ambivalents, car elle peut conduire à travailler durant des périodes moins propices à la productivité (p. ex., tard le soir ou tôt le matin), à prolonger la journée de travail ou à réduire les temps de récupération, ce qui peut accentuer la fatigue et l'épuisement (Kim et al., 2020 ; Frimousse & Peretti, 2022). Toutefois, à l'inverse, certaines personnes pourraient tirer parti de cette flexibilité en fractionnant leur journée en périodes plus courtes entrecoupées de moments de repos, ce qui pourrait limiter l'épuisement (Hill, Jacob, et al., 2008 ; Genadek & Hill, 2017). Ainsi, ces effets suggèrent que la flexibilité peut à la fois atténuer et exacerber l'épuisement quotidien selon la manière dont elle est utilisée.

2.2 Lien entre la flexibilité du travail et l'épuisement :

Nombreuses sont les définitions concernant l'épuisement professionnel (Chevrier, 2009). Toutefois, celle qui est la plus utilisée dans les travaux sur ce sujet est la définition de Maslach (1976), qui stipule que : *« l'épuisement professionnel est un syndrome de détresse psychologique intense liée au travail et caractérisée par trois manifestations: une grande fatigue émotionnelle, une dépersonnalisation prononcée et un sentiment d'accomplissement personnel très bas »*. À la lumière des résultats des études antérieures, force est de constater que la flexibilité du travail, c'est-à-dire la flexibilité des heures de début et de fin de travail et la modalité de télétravail, serait bénéfique pour certains alors qu'il pourrait être particulièrement néfaste pour d'autres, tout particulièrement en ce qui a trait à l'épuisement. Bien que les études suggèrent que les conséquences de la flexibilité du travail peuvent varier selon le genre, il est probable que ces différences reflètent davantage la répartition inégale des responsabilités familiales selon divers contextes culturels, plutôt que le genre lui-même. On en sait encore très peu sur les facteurs qui expliquent le manque de constance des résultats observés dans la littérature. D'une part, il existe de nombreuses études qui relient la modalité de télétravail (en opposition au travail en présentiel, mais sans évaluer la flexibilité des horaires) à des conséquences négatives telles que : l'isolement social, l'épuisement, la dépression, l'anxiété, et la diminution de l'engagement organisationnel (Davis, 2013 ; Islam et al., 2023 ; Petcu & al.,

2021; Tavares, 2017). D'autre part, les recherches mettent de l'avant une relation entre le télétravail (sans évaluer la flexibilité d'horaire non plus) et des aspects positifs tels que : une diminution de l'épuisement, une augmentation de la motivation ainsi qu'une meilleure satisfaction au travail, en comparaison avec le travail en présentiel (Junça et al., 2022 ; Karácsony, 2021). Plus particulièrement, possiblement à cause de la flexibilité d'horaire qu'il permet, le mode de travail en télétravail (c.-à-d. un aspect de la flexibilité du travail) a été associé à une diminution de la charge de travail, contribuant ainsi à réduire l'épuisement et à augmenter la performance au travail (Junça et al., 2022). De plus, l'interférence du travail avec la vie personnelle résultant du travail à domicile fut associée à l'épuisement (Bhumika, 2020). Ainsi, la présente étude tente de clarifier le lien entre chacune des composantes de la flexibilité du travail (c.-à-d. la flexibilité des horaires de travail et la modalité de télétravail) et l'épuisement (hypothèses 1a et 1b).

2.3 Le détachement psychologique comme médiateur de la relation entre la flexibilité du travail et l'épuisement

Le détachement psychologique a été étudié comme une expérience de rétablissement, soit une expérience psychologique favorisant le rétablissement qui sous-tend différentes activités de rétablissement (Virtanen, 2021). Le rétablissement peut être compris comme suit : « *le processus continu d'harmonisation de l'état réel avec l'état qui est requis à ce moment-là* » (Zijlstra et al., 2014). Les expériences de rétablissement hors travail seraient un moyen de restaurer les ressources énergétiques et mentales des travailleurs et travailleuses (Zijlstra & Sonnentag, 2006). Plus précisément, le fait de se détendre et de récupérer après le travail quotidien est important pour les travailleurs et travailleuses afin de maintenir leur bien-être, leur motivation et leurs performances professionnelles (Sonnentag et al., 2022). Sonnentag et Fritz (2007) ont élaboré une première taxonomie des expériences de rétablissement comprenant le détachement psychologique du travail, la relaxation, la maîtrise et le contrôle. Le détachement psychologique, qui a fait l'objet de la plus grande attention de la part des chercheurs en raison des liens particulièrement forts qui ont été établis avec les résultats des travailleurs et travailleuses (Sonnentag & Fritz, 2007), implique de s'abstenir de toute pensée liée au travail et de prendre de la distance mentale par rapport à son travail en dehors des heures de travail (Sonnentag & Fritz, 2015). Il est donc important de prendre en considération le mécanisme expliquant qu'un manque de détachement psychologique prédit, entre autres, l'épuisement professionnel (Sonnentag & Fritz, 2015). La relaxation fait référence à l'expérience d'une faible activation sympathique qui peut être obtenue par la méditation ainsi que par des pratiques respiratoires ou par des activités quotidiennes qui calment le corps et l'esprit

(Sonnentag & Fritz, 2007). La maîtrise fait référence à l'expérience de la croissance, par exemple en relevant avec succès des défis et en faisant des expériences d'apprentissage (Sonntag & Fritz, 2007). Puis, le contrôle implique un certain degré d'autodétermination (Ouyang et al., 2019) afin de décider ce que la personne doit et veut faire pendant son temps hors travail et comment le faire (Sonntag & Fritz, 2007).

Bien que plusieurs éléments puissent expliquer que les individus diffèrent dans leur degré de détachement psychologique du travail en dehors des heures de travail, un faible contrôle (donc peu de flexibilité) au travail implique que les travailleurs et travailleuses ruminent davantage à propos de questions professionnelles pendant leur temps libre, et mettent plus de temps à se détacher psychologiquement après le travail (Briceno, 2022). En effet, un faible contrôle limite l'autonomie dans l'organisation des tâches et des horaires de travail, ce qui peut provoquer une surcharge cognitive et maintenir les individus mentalement focalisés sur des tâches non accomplies ou des problèmes non résolus. De plus, cette situation réduit la capacité à réguler cognitivement les pensées intrusives liées au travail et limite l'accès à des stratégies adaptatives pour gérer le stress, créant un cycle de rumination qui accroît la fatigue et complique le détachement psychologique (Briceno, 2022). Ainsi, un environnement de travail flexible (c.-à-d. la flexibilité des horaires de travail et la modalité de télétravail) offrirait aux travailleurs et travailleuses plus de contrôle, ce qui contribuerait à leur permettre plus de détachement psychologique en soirée. Cependant, ce même contrôle implique également davantage de responsabilités individuelles et de décisions à prendre concernant son horaire de travail, ce qui peut augmenter la rumination pendant le temps libre et limiter la capacité à se déconnecter pleinement.

La flexibilité des horaires (une composante de la flexibilité du travail) peut favoriser le détachement psychologique, mais uniquement si les individus possèdent une capacité suffisante à se fixer des limites puisque la littérature sur le détachement montre que la capacité des personnes à fixer des limites à leur travail est un déterminant important du détachement psychologique (Ashforth et al., 2000 ; Haun et al., 2022). En l'absence de cette capacité, une trop grande flexibilité pourrait au contraire accroître la rumination et limiter le détachement. Par ailleurs, la création de limites autour de la technologie liée au travail (par exemple, en séparant les appareils utilisés pour le travail de ceux utilisés à des fins personnelles) peut réduire les pensées intrusives liées au travail pendant le temps libre et favoriser un détachement psychologique efficace (Barber et Jenkins, 2014 ; Michel et al., 2014 ; Sandoval-Reyes et al., 2019). En outre, il convient de mentionner qu'une étude menée par Charalampous et al. (2022) a abordé

ce sujet et a noté que les employés travaillant à distance ont mentionné des stratégies d'adaptation qui les ont aidés à se détacher psychologiquement de leur travail. Ces stratégies d'adaptation comprennent des bureaux dédiés à la maison, des téléphones distincts pour le travail et la vie privée et l'établissement de règles concernant l'utilisation du courrier électronique. Puis, une étude de Mache et collaborateurs (2020) indique que les horaires de travail flexibles ont des effets positifs sur la perception du stress professionnel, le détachement psychologique par rapport au travail et le besoin de récupération des employés. Cependant, bien que le télétravail permette d'économiser du temps sur les trajets quotidiens, l'absence de transition physique entre le travail et les loisirs (par exemple, passer simplement d'une pièce à l'autre) peut compliquer le détachement psychologique et réduire les bénéfices potentiels liés au temps économisé (Charalampous et al., 2022).

Le détachement psychologique est un mécanisme dont l'efficacité a été montrée pour prédire l'épuisement (Hunter & Wu, 2016; Sonnentag et al., 2017; Sonnentag et al., 2022). Plus précisément, un manque de détachement psychologique prédit de très forts niveaux de tension ainsi que de l'épuisement professionnel (Sonnentag & Fritz, 2015). Il est donc important, pour réduire les risques d'épuisement, que les travailleurs et travailleuses s'abstiennent de toute pensée liée au travail afin de se désengager mentalement par rapport à leur travail en dehors des heures de travail (Sonnentag & Fritz, 2015). En raison du fort lien établi entre le détachement psychologique et l'épuisement dans la littérature, nous nous concentrons sur la dimension du détachement psychologique précisément. Toutefois, le travail à domicile ne revêt pas que des avantages. En effet, l'interférence du travail avec la vie personnelle que peut engendrer le travail à domicile fut associée à l'épuisement (Bhumika, 2020). Les résultats sont donc contradictoires. Pour expliquer ces résultats, le détachement psychologique est proposé comme un mécanisme puissant dans le lien entre les facteurs de stress et les réactions de tension. En fait, les facteurs de stress professionnels (par ex., les exigences mentales, la charge de travail, la pression temporelle) empêchent le détachement psychologique du travail (Mache et al., 2020). Considérant les résultats des études recensées, il est plausible que les deux formes de flexibilité soient associées au détachement psychologique, mais par des mécanismes distincts. Plus précisément, la flexibilité des horaires de travail pourrait potentiellement favoriser le détachement en permettant aux travailleurs d'ajuster leur temps de travail en fonction de leurs besoins personnels, réduisant ainsi les interférences entre leurs rôles professionnels et personnels. De son côté, le mode de travail en télétravail, en tant que forme de flexibilité spatiale, pourrait soutenir le détachement en offrant un meilleur contrôle sur l'environnement de travail et en diminuant certaines contraintes organisationnelles. Ces effets possibles justifient donc la pertinence

d'examiner séparément ces deux types de flexibilité pour mieux comprendre leurs liens respectifs avec le détachement psychologique.

Cropley et Millward (2009) expliquent que l'environnement joue un rôle important et que les travailleurs à domicile éprouvent plus de difficultés à se détacher psychologiquement de leur travail, surtout s'ils doivent travailler dans leur environnement quotidien (par exemple, la cuisine, le salon, la chambre à coucher), car leur travail leur est constamment rappelé. Toutefois, cette étude a une limite majeure soit la petite taille de son échantillon (c.-à-d. 8 participants au total, 4 « grands ruminateurs » et 4 « petits ruminateurs »), ce qui pourrait être un handicap à sa représentativité et limite la capacité à généraliser les résultats à divers groupes de travailleurs (Cropley & Millward, 2009). Également, les chercheurs n'ont pas fait la distinction entre les hommes et les femmes, alors que l'expérience des femmes en matière de temps de travail et de temps hors travail peut être significativement différente de celle des hommes (Cropley & Millward, 2009). En outre, les auteurs concluent que le facteur majeur expliquant les différences en matière de détachement psychologique serait plutôt les tendances des individus à être des « petits ruminateurs » ou des « grands ruminateurs », c'est-à-dire que les « petits ruminateurs » considèrent leur travail et leurs loisirs comme deux sphères distinctes et s'efforcent activement de se détacher psychologiquement du travail pendant leurs loisirs, alors que les grands ruminateurs perçoivent des limites moins claires et le travail prédomine dans leur vie (Cropley & Millward, 2009). Sonnentag (2012) mentionne d'ailleurs que les facteurs cruciaux pour le détachement psychologique comprennent non seulement les aspects des individus et des situations de travail, mais aussi les environnements dans lesquels les gens passent leur temps hors travail. Plus précisément, au-delà des différences en matière de flexibilité du travail, il est important pour les travailleurs et les travailleuses d'avoir un environnement avec des stimuli « doux », permettant la réflexion, de sorte que les mécanismes inhibiteurs nécessaires à l'attention dirigée peuvent être rétablis, ce qui facilite le détachement psychologique (Sonnentag, 2012). Ainsi, la présente étude vise à évaluer le lien positif entre la flexibilité du travail et le détachement psychologique (hypothèses 2a et 2b) ainsi que le lien négatif entre le détachement et l'épuisement (hypothèse 3). D'ailleurs, ce lien devrait s'avérer d'autant plus fort chez les employés appartenant aux générations Z Y (effet modérateur), de sorte qu'ils sont moins épuisés que les travailleurs des générations X et baby-boomers (médiation modérée) par un mode de travail flexible (hypothèse 5)

2.4 Effet modérateur de l'appartenance générationnelle

Considérant les différences de genre établies dans de nombreuses recherches, cette variable sera mesurée et prise en compte (c.-à-d., variable contrôle) dans les analyses. Cependant, un modérateur important à prendre en considération dans l'étude de la flexibilité du travail demeure sous-étudié : l'effet générationnel.

La notion de génération est composée de personnes se situant dans un même groupe d'âge, partageant une vision et une pensée communes du monde forgées par des événements politiques, sociaux, culturels et économiques de leur époque. D'ailleurs, les membres d'une même cohorte générationnelle sont censés adopter une mentalité similaire en raison d'expériences culturelles, politiques et économiques uniques partagées par ceux-ci (Gentina & Delecluse, 2018).

L'intérêt d'examiner les différences générationnelles repose sur plusieurs fondements théoriques. La théorie des cohortes générationnelles de Lyons et Kuron (2014) propose que les individus développent des préférences relativement stables, façonnées par les événements sociohistoriques, économiques, technologiques et culturels, qui marquent leur jeunesse. Ces événements influencent durablement leur rapport au travail, notamment leurs attentes envers la flexibilité, l'autonomie ou la présence en personne (Lyons & Kuron, 2014). De plus, la Life Course Theory d'Elder (1998) met l'accent sur le fait que les trajectoires individuelles sont structurées par des transitions (ex. : début de carrière, parentalité, responsabilités familiales) et par le contexte sociohistorique dans lequel elles se déroulent. La position occupée dans le parcours de vie modifie à la fois les besoins (stabilité, conciliation, exploration) et les ressources disponibles, ce qui rend plausible une utilisation et une appréciation différentes du télétravail selon l'âge (Elder, 1998). Enfin, la théorie de la sélectivité socio-émotionnelle de Carstensen et collaborateurs (1999) avance que la perception du temps restant dans la vie influence les priorités motivationnelles. Les travailleurs plus jeunes, percevant un horizon temporel ouvert, privilégient l'exploration, l'acquisition de compétences et la flexibilité (Carstensen et al., 1999). À l'inverse, les travailleurs plus âgés, dont l'horizon temporel se resserre, accordent davantage d'importance à la qualité des relations sociales, à la stabilité et aux interactions en personne (Carstensen et al., 1999). Ensemble, ces cadres théoriques soutiennent qu'il est pertinent de tester l'effet modérateur des générations, car le télétravail engage différemment les motivations, besoins et ressources des travailleurs selon leur appartenance générationnelle (Lyons & Kuron, 2014; Elder, 1998; Carstensen et al., 1999).

Le marché du travail actuel comprend quatre générations : la génération des baby-boomers, la génération X, la génération Y et la génération Z. Les jeunes de la génération Z (iGen) sont nés après 1996 (Bejtkovský, 2016). Les employés de la génération Y (milléniaux) sont nés de 1977 à 1995, alors que ceux de la génération X sont nés entre 1965 et 1976 (Bejtkovský, 2016). Puis, les employés de la génération des baby-boomers sont nés de 1946 à 1964 (Bejtkovský, 2016). Ainsi, le télétravail (c.-à-d. un aspect de la flexibilité du travail) serait potentiellement vécu différemment entre les générations (Nowakowski, 2019). Dans le cadre de la présente étude, la structure combinée des générations s'inspire de Nowakowski (2019), en divisant les groupes générationnels plus âgés, soit les générations X et baby-boomers, de ceux plus récents sur le marché du travail, soit les générations Y et Z.

Alors que les générations âgées peuvent préférer les réunions en face-à-face au mode de télétravail, les jeunes générations ont tendance à préférer les outils qui offrent plus de flexibilité et de mobilité, tels que la messagerie instantanée et les textos (Sener, al., 2018). En effet, les travailleurs de la cohorte générationnelle iGen (génération Z) considèrent que l'environnement de travail est favorable lorsqu'il s'adapte à leur emploi du temps et à leurs engagements non liés au travail. La génération Y partage aussi ce besoin accru d'autonomie dans la gestion du temps de travail, la flexibilité leur permettant de maintenir l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle (Costanza et al., 2012). Ainsi, la flexibilité des horaires de travail, autre composante essentielle de la flexibilité du travail, constitue un facteur clé pour les générations Y et Z (Malek, 2020). En d'autres mots, ils accordent une très grande importance aux horaires de travail, ce qui pourrait être comblé par le télétravail (c.-à-d. un aspect de la flexibilité du travail) (Dwivedula, 2020). De plus, la Gen Z fonde ses aspirations sur son environnement, sa famille et son organisation (Barhate & Dirani, 2022), reflétant l'importance de l'affiliation pour cette génération. Les attentes de la Gen Z en matière de carrière comprennent également une culture organisationnelle attrayante, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée ainsi que la stabilité (Barhate, 2022). Alors que les baby-boomers accordent plus d'importance au salaire, à l'assurance maladie et à un plan de retraite (Glassdoor, 2016). Ainsi, la flexibilité du travail pourrait potentiellement avoir des impacts différents sur les travailleurs en fonction de la cohorte générationnelle à laquelle ils appartiennent.

En plus de valoriser différents aspects d'un travail, l'utilisation de la technologie donne à la génération Z une longueur d'avance sur les autres générations quant au télétravail (c.-à-d. un aspect de la flexibilité du travail) (Barhate, 2022). Plus précisément, les employés de la génération Z ont exprimé leur besoin de technologie pour répondre à leurs besoins d'apprentissage, de développement et de carrière (Barhate,

2022). De plus, Jung et Yoon (2021) indiquent que la génération Z enregistre la plus forte augmentation de l'engagement des employés résultant de la flexibilité du travail comparativement aux autres générations, reflétant ainsi l'importance à la flexibilité du lieu de travail pour cette génération (Jung & Yoon, 2021).

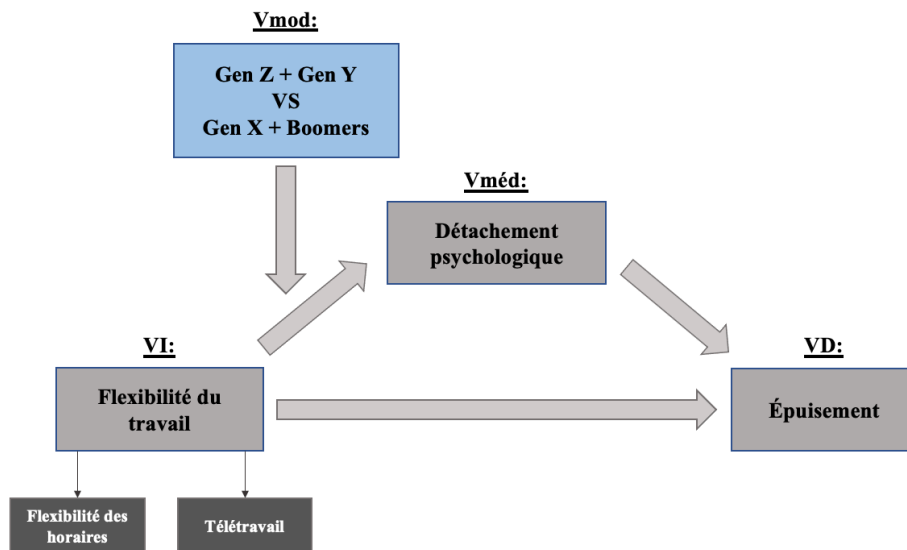
À la lumière de ceci, l'étude des conséquences du mode de travail sur l'épuisement se doit également d'évaluer l'effet différentiel (c.-à-d., modérateur) de l'appartenance générationnelle sur les expériences de rétablissement (c.-à-d. médiateur) (hypothèse 6).

CHAPITRE 3 MÉTHODOLOGIE

3.1 Objectif de recherche

L'objectif de cette étude est de déterminer si le détachement psychologique est un mécanisme expliquant la relation entre la flexibilité du travail et l'épuisement (médiateur) et de déterminer si l'appartenance aux générations Z et Y comparativement aux générations X et boomers a un rôle modérateur dans la relation entre la flexibilité du travail et le détachement psychologique.

Figure 3.1 Modèle testé



*La flexibilité du travail : la flexibilité des horaires de travail et la modalité de télétravail.

3.2 Hypothèses

Hypothèse 1a : La flexibilité des horaires de travail est associée négativement à l'épuisement quotidien.

Hypothèse 1b : Le télétravail est associé négativement à l'épuisement quotidien.

Hypothèse 2a : La flexibilité des horaires de travail est associée positivement au détachement psychologique.

Hypothèse 2b : Le télétravail est associé positivement au détachement psychologique.

Hypothèse 3 : Le détachement psychologique est associé négativement à l'épuisement quotidien.

Hypothèse 4a : Le détachement psychologique joue un rôle médiateur dans la relation entre la flexibilité des horaires de travail et l'épuisement quotidien.

Hypothèse 4b : Le détachement psychologique joue un rôle médiateur dans la relation entre le télétravail et l'épuisement quotidien.

Hypothèse 5a : L'association positive entre la flexibilité des horaires de travail et le détachement psychologique est plus forte chez les employés appartenant aux générations Z et Y (effet modérateur), de sorte qu'ils sont moins épuisés que les travailleurs des générations X et baby-boomers (médiation modérée) par un mode de travail flexible.

Hypothèse 5b : L'association positive entre le télétravail et le détachement psychologique est plus forte chez les employés appartenant aux générations Z et Y (effet modérateur), de sorte qu'ils sont moins épuisés que les travailleurs des générations X et baby-boomers (médiation modérée) par un mode de travail flexible.

Cette recherche permettra, entre autres, de mieux comprendre les conséquences des différents modes de travail sur les expériences de rétablissement des travailleurs. Puis, elle permettra de formuler des recommandations spécifiques pour les organisations partenaires et d'identifier les leviers pour favoriser le fonctionnement optimal de leurs employés.

3.3 Méthode de recherche

Le devis de journaux de bord quotidiens a été choisi parce que cela est un moyen efficace pour évaluer les expériences de rétablissement (le mécanisme à l'étude) lorsqu'elles se déploient, au quotidien, plutôt que de façon rétrospective, et ainsi réduire les biais de mémoire associés aux rapports rétrospectifs (Stone & Broderick, 2007). Ceci tente d'éviter les problèmes potentiels de rappel en demandant aux individus leur expérience immédiate, ce qui minimise le besoin d'invoquer la mémoire. Cette méthode permet la détection du changement chez l'individu (intra-individuel), en plus de permettre la détection des différences interindividuelles (Stone & al., 1994). Le fait de prendre plusieurs temps de mesure réduit l'influence du changement sur les résultats. Une autre force notable est que les individus sont dans leur milieu naturel, et non en laboratoire. Il y a donc une validité écologique plus grande (Stone & al., 1994).

3.3.1 Participants

Les participants sont des employés de deux grandes organisations qui ont volontairement décidé de participer à la présente étude. Plus précisément, la première organisation œuvre dans le secteur des pâtes et papiers, tandis que la seconde appartient au domaine des services ambulanciers. Dans chacune d'elles, le service des ressources humaines a transmis à l'ensemble des employés susceptibles de pratiquer le travail hybride le lien menant au questionnaire initial de l'étude. Les employés ont été comparés en fonction de leur modalité de travail quotidien (télétravail ou présentiel). Le recrutement tenait compte des critères d'inclusion suivants : 1) être âgé de 18 ans et plus, 2) travailler 28 heures et plus par semaine, 3) être disponible pour répondre à un journal de bord par jour durant 10 jours à l'heure du coucher (2 semaines de 5 jours de travail), 4) avoir accès à internet en soirée afin de répondre aux journaux de bord quotidiens au moment du coucher via la plateforme Qualtrics et 5) comprendre le français ou l'anglais. Afin d'assurer le respect de ces critères d'inclusion chez les participants, les questions de vérification des critères ont été posées à même le formulaire de consentement. En guise de remerciement, les participants ont reçu un rapport personnalisé de leurs résultats. De plus, pour chaque tranche de 50 participants.es ayant complété l'étude (min. 6 jours sur 10), une carte de crédit prépayée ou un panier cadeau d'une valeur de 50\$ ont été tirés.

Les participants devaient remplir un questionnaire initial au début de l'étude (10 minutes), ainsi que 10 journaux de bord journaliers (5 à 7 minutes chacun) à l'heure du coucher, soit durant 2 semaines

consécutives de 5 jours de travail. À cet effet, il est à noter que plusieurs vagues de collecte de données ont été effectuées à différents temps de l'année afin d'obtenir le plus haut taux de participation.

Au total 209 employés ont complété le questionnaire initial, menant à un échantillon final de 122 employés ayant complété le questionnaire initial ainsi qu'un minimum de 5 questionnaires quotidiens sur 10. Les répondants ont été exclus des analyses s'ils avaient répondu à seulement 4 questionnaires quotidiens ou moins. La majorité des participants appartient aux générations Z et Y (62,5 %) comparativement aux générations X et boomers (37,5 %). La majorité s'identifie au genre féminin (61,7 %) 37,5 % au genre masculin et 0,8 % sont non-binaires. Concernant le nombre d'enfants, 47,9 % des participants ont rapporté ne pas en avoir, alors que 52,1 % des participants en ont (1 enfant = 23,5 % ; 2 enfants = 24,4 % ; 3 enfants = 4,2 %).

3.3.2 Procédures

Cette étude fut effectuée dans le cadre d'un projet de recherche du laboratoire LERÉPIT, pour lequel un certificat éthique du Comité institutionnel d'éthique de la recherche avec des êtres humains a été obtenu. Les données nécessaires à la réalisation de l'essai ont été extraites de la banque de données du laboratoire.

Cette étude a procédé à une collecte de données incluant un premier questionnaire initial suivi de 10 journaux de bord (2 semaines de 5 jours de travail). Le questionnaire initial contenait des questions sur l'âge, le genre, le nombre d'enfants ainsi que l'âge de ces derniers, le poste occupé et l'ancienneté (dans le poste et au sein de l'organisation). Les questionnaires journaliers contenaient des questions sur la flexibilité du travail (GSS-QWL; tiré de Kim et al., 2020), la modalité de travail quotidienne, le détachement psychologique (DRAMMA; Virtanen et al., 2021) et l'épuisement (OLBI; Demerouti et al., 2010). Pour répondre aux questionnaires journaliers, les employés recevaient quotidiennement un lien URL par courriel via la plateforme Qualtrics pour participer à l'étude. La méthode de collecte par journaux de bord, c'est-à-dire l'utilisation d'un devis intra-individuel, a été sélectionnée puisqu'elle permet de mieux comprendre l'effet des expériences de rétablissement en fonction du mode de travail pratiqué chaque jour (télétravail ou présentiel). Cette méthode est donc sensible aux fluctuations quotidiennes chez l'individu (Stone et al., 1994).

De plus, les participants avaient le choix de remplir le questionnaire en français ou en anglais. Les deux organisations, formant deux sous-échantillons, ont été comparés sur toutes les variables de l'étude afin

de s'assurer qu'il n'y ait aucune différence significative. Ainsi, puisqu'aucune différence significative ne fut notée, les deux sous-échantillons ont été combinés lors de l'analyse. Pour faire ces comparaisons, des analyses par modèles mixtes linéaires ont été effectuées pour les variables continues, puis des analyses par modèles mixtes linéaires généralisées ont été effectuées pour les variables binaires. Concernant les résultats pour chaque variable de l'étude, aucune différence statistiquement significative n'a été observée entre les deux sous-échantillons. Plus précisément, les résultats suggèrent qu'il n'existe pas de distinction notable entre les groupes, ce qui justifie leur regroupement pour les analyses de la présente étude.

3.3.3 Questionnaires et instruments de mesure

Dans le cadre de la présente étude, un questionnaire initial a d'abord été administré aux participants. Ce questionnaire incluait des questions portant sur : l'âge, le genre, le nombre d'enfants, l'ancienneté en poste (emploi) (adapté de Vézina et al., 2011), l'ancienneté dans cette organisation (emploi) (adapté de Vézina et al., 2011). Ensuite, une batterie de questionnaires adaptés pour être administrés sous forme de journaux de bord a été distribuée aux employés afin de mesurer la flexibilité du travail (c.-à-d. la flexibilité des horaires de travail et le télétravail), la charge de travail quotidienne (variable contrôle), les expériences de rétablissement (c.-à-d. le détachement), ainsi que l'épuisement quotidien.

La flexibilité du travail comprend un énoncé adapté du GSS-QWL (tiré de Kim et al., 2020). L'instrument mesure la flexibilité des horaires de travail (c.-à-d. l'autorisation à changer l'heure de début et de fin de journée de travail). Les participants devaient donc répondre en fonction de l'énoncé suivante : « Aujourd'hui, auriez-vous pu changer votre heure de début et de fin de journée de travail si vous en aviez eu besoin ? » sur une échelle dichotomique incluant 1 (oui) ou 2 (non). Étant donné que la flexibilité du travail a été mesurée à l'aide d'un seul énoncé, il n'est pas possible d'identifier le α de Cronbach, ce qui est le cas pour toutes les variables ayant été mesurées avec un seul item.

La charge de travail comprend un énoncé adapté du Busy Day Scale - Daily Ratings of Workload (tiré de Repetti, 1989) et traduit par Foucreault (2017). L'instrument mesure la charge de travail quotidienne, servant de variable contrôle dans la présente recherche. Pour la question, les participants devaient répondre en fonction de la consigne suivante : « Aujourd'hui, au travail, c'était une journée très occupée. » Les participants devaient indiquer leur degré d'accord sur une échelle de Likert en 5 points allant de 1 (*fortement en désaccord*) à 5 (*totalelement d'accord*).

Le détachement psychologique du travail a été mesuré au moyen d'un énoncé provenant des instruments de mesure de Virtanen et collaborateurs (2021) ainsi que de Van Hooft et collaborateurs (2018). Cet instrument mesure les expériences de rétablissement à partir du modèle DRAMMA. Pour chaque question, les participants devaient répondre en fonction de la consigne suivante : « Aujourd'hui, après ma journée de travail, je me suis distancé.e de mon travail ». Les participants devaient indiquer leur degré d'accord sur une échelle de Likert en 5 points allant de 1 (pas du tout) à 5 (énormément). Le α de Cronbach pour l'échelle du détachement était de 0.83-0.90 pour la version anglaise (Virtanen et al., 2021). Les énoncés ont été traduits et validés en français par Ménard et collaborateurs (2021), mais la cohérence interne (α de Cronbach) de la version française n'est pas rapportée.

L'épuisement a été mesuré à partir de huit items de l'Oldenberg burnout inventory (OLBI) (Demerouti et al., 2001) traduit en français par Chevrier (2009). Cet inventaire d'épuisement professionnel a deux dimensions, soit l'épuisement et le désengagement. Pour la présente recherche, uniquement les items concernant l'épuisement ont été utilisés, (par ex., « Aujourd'hui, je me suis senti.e émotionnellement vidé.e. », huit items, $\alpha = 0.81$). Les participants devaient évaluer dans quelle mesure ils ont éprouvé certains sentiments courants liés au travail en évaluant chacune des affirmations. Pour chaque question, les participants devaient répondre en fonction de la consigne suivante : « En pensant à aujourd'hui, veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord ou non avec chacune des affirmations ». Ceux-ci devaient indiquer leur degré d'accord avec les énoncés sur une échelle de Likert en 4 points allant de 1 (*Pas du tout d'accord*) à 4 (*Tout à fait d'accord*). Puisque la présente étude est basée sur un devis par journaux de bord, les énoncés ont été adaptés pour qu'ils puissent concerner le jour même de travail. Ainsi, les scores élevés indiquent un épuisement élevé. Autant la version originale de l'échelle en anglais ($\alpha = 0,82$; Demerouti et al., 2001; $\alpha = 0,74-0,87$; Halbesleben & Demerouti, 2005) que l'adaptation francophone de cet instrument ($\alpha = 0,81$; Chevrier, 2009) bénéficient d'une fiabilité acceptable (Thompson, 2004). D'ailleurs, cet instrument a fait l'objet de la validation la plus complète comparativement aux autres mesures de l'épuisement (Shoman et al., 2021). L'alpha pour la présente étude était de 0,86, ce qui constitue une bonne cohérence interne.

Les versions francophone et anglophone de l'ensemble des instruments de mesure qui seront utilisés pour cette étude sont présentées aux Annexes 5 à 8.

CHAPITRE 4

ANALYSES

Afin d'effectuer les analyses du modèle de la médiation modérée présentée précédemment (voir figure du modèle ci-haut p. 21) et de tester les hypothèses, il est important de définir les variables. Ainsi, la variable indépendante qui est la flexibilité du travail incluant deux sous-catégories, c'est-à-dire la flexibilité des horaires de travail et le mode de travail en télétravail, a été analysée de façon binaire. Il est à noter que la variable du télétravail a été calculée en comparant le nombre total d'heures travaillées par jour comparativement au nombre d'heures en télétravail. Ainsi, lorsque le travailleur avait fait plus d'heures en télétravail, celui-ci était dans la catégorie « télétravail », puis lorsque le travailleur avait fait plus d'heures au bureau, celui-ci était dans la catégorie « présentiel ». À cet effet, lorsque le travailleur rapportait 50% des heures travaillées en présentiel et 50% en télétravail, celui-ci était classé dans la catégorie « présentiel » en raison de l'impact du déplacement en présentiel sur la flexibilité du travail (VI). De plus, la variable modératrice (appartenance aux générations Z et Y ou aux générations X et boomers) a également été analysée de façon binaire. La variable médiatrice concernant le détachement psychologique fut traitée de manière continue, tout comme la variable contrôle de la charge de travail quotidienne. Puis, la variable dépendante qui est l'épuisement fut analysée de manière continue en faisant la moyenne des résultats de divers items.

Les analyses ont été effectuées à l'aide du logiciel statistique Mplus version 8.9 de Muthén & Muthén (2002). Selon une simulation de type Monte Carlo, avec une taille d'échantillon finale de 122 sujets ayant répondu en moyenne à 7 questionnaires journaliers sur 10, il est possible de détecter un effet de médiation modérée de taille entre petite et moyenne ($\beta = 0.23$).

En guise d'analyses préliminaires, un nettoyage de la banque de données a d'abord été effectué dans R4.1.1 (R Core Team, 2021) en utilisant le « *lavaan package* » (Rosseel, 2012) (par ex., par l'imputation des données manquantes, recodage des énoncés inversés, création de scores d'échelles de mesure). Également, le postulat de normalité et la présence de données extrêmes ont été vérifiés. Ces analyses ont révélé qu'aucune winsorisation ni transformation n'est nécessaire puisque les données respectent le postulat de normalité et aucune donnée aberrante n'a été détectée.

Ensuite, des analyses descriptives ont été réalisées afin d'obtenir un portrait de toutes les variables de l'étude à partir de mesures de tendance centrale (moyennes, médianes), de dispersion (étendue, écart-type) et de distribution des données (par ex., coefficient d'asymétrie et d'aplatissement). De plus, les corrélations ont été calculées entre toutes les variables (pour le tableau des corrélations voir Annexe 9). Ainsi, les analyses préliminaires ont permis de vérifier les hypothèses de normalité, de multicolinéarité, de linéarité et d'homoscédasticité.

À la suite des analyses préliminaires, l'ensemble des hypothèses a été vérifié à l'aide du logiciel Mplus version 8.9 (Muthén et al., 2020). Plus précisément, le modèle de médiation modérée multi-niveaux présenté à la section 3.2 a été analysé (voir figure du modèle en section 4.2). Les effets de modulation et de médiation modérée ont été testés avec des termes d'interactions doubles (Cohen et Cohen, 1983). De plus, afin de tester l'effet indirect de la médiation et l'indice de médiation modérée, des intervalles de confiance Monte Carlo à 95% ont été calculés (Preacher & Selig, 2012). Dans le cas, où les effets indirects seraient significativement modérés par l'appartenance générationnelle, les effets indirects simples seraient alors estimés dans chacun des groupes (c.-à-d. les générations Z et Y comparativement aux générations X et boomers).

CHAPITRE 5

ÉTHIQUE

Un formulaire de consentement a été présenté aux participants en français et en anglais. Celui-ci détaillait leurs droits et les implications reliés à la présente étude (voir Annexe 1 et 2). Dans le but que ces derniers consentent à participer de façon libre et éclairée, ils disposaient de tout le temps nécessaire pour réfléchir et contacter au besoin les chercheurs impliqués dans le projet de recherche afin de poser plus de questions. Considérant que nous demandions aux participants de nous fournir leur adresse courriel pour leur envoyer les questionnaires, l'anonymat ne pourra être entièrement préservé, car certaines personnes ont comme adresse courriel leur nom (par exemple : luneau.dalie@courrier.ugam.ca). En revanche, afin d'assurer la protection de la vie privée, les renseignements recueillis ont été conservés de manière confidentielle par le biais d'un code attribué à chacun des participants. La liste des courriels et les codes ont été conservés dans des bases de données distinctes. Ces dernières ont été localisées sur l'ordinateur de la chercheuse principale, Julie Ménard ainsi que sur celui du laboratoire LERÉPIT, tous deux munis d'un mot de passe et dans un bureau fermé à clé pendant toute la durée du projet. Ainsi, aucune information nominative n'a été dévoilée au sein des présentations ou des publications liées à cet essai. Également, le formulaire de consentement informait les participants qu'ils pouvaient mettre fin à leur participation en tout temps, et ce, sans aucune pénalité ou justification à donner. De plus, ce projet ne présentait aucun risque d'inconfort physique. Toutefois, il est possible, pour les participants, que le fait de raconter leurs expériences d'épuisement ait été émouvant, mais ce risque était toutefois comparable à celui auquel ils sont exposés au sein de leur vie quotidienne. Par ailleurs, ils étaient libres de répondre aux questions de leur choix et pouvaient nous contacter, au besoin, afin d'être référés à une aide spécialisée appropriée. En ce qui a trait aux avantages liés à la participation, ainsi qu'en guise de remerciement, les participants qui en ont fait la demande ont reçu un rapport personnalisé de leurs résultats. De plus, pour chaque tranche de 50 participants.es ayant complété l'étude (min. 5 jours sur 10), un tirage d'un prix d'une carte de crédit prépayée ou un panier cadeau d'une valeur de 50\$ a été effectué parmi les participants.

CHAPITRE 6

RÉSULTATS

Les coefficients de corrélation intra-classes (ICC) indiquent que 33 % de la variance de la flexibilité des horaires de travail est interindividuelle (et donc 67 % intra-individuelle), que 21 % de la variance du télétravail est interindividuelle (79 % intra-individuelle), que 37 % de la variance du détachement psychologique est interindividuelle (63 % intra-individuelle), que 53 % de la variance de l'épuisement est interindividuelle (47 % intra-individuelle) et que 38 % de la variance de la charge de travail est interindividuelle (62 % intra-individuelle). Ces résultats indiquent qu'une part considérable de la variance de ces variables se situe au niveau intra-personnel, justifiant l'utilisation d'analyses multiniveaux. Cela est également cohérents avec le fait que la charge de travail quotidienne et le détachement psychologique constituent des expériences dynamiques, susceptibles de fluctuer d'un jour à l'autre, tandis que l'épuisement apparaît comme un construit relativement plus stable, bien qu'il varie également au quotidien. Afin d'analyser les hypothèses, la charge de travail quotidienne a été incluse comme variable de contrôle dans l'ensemble des analyses.

Les hypothèses 1a et 1b stipulent que la flexibilité des horaires de travail est associée négativement à l'épuisement quotidien (1a) et que le télétravail est également associé négativement à l'épuisement quotidien (1b). La flexibilité des horaires de travail n'a pas été associée ($= -0,02 ; p = 0,64$) à l'épuisement quotidien, l'hypothèse 1a n'est donc pas soutenue, ce qui ne permet pas de tester les autres hypothèses en lien avec la flexibilité des horaires de travail (Hayes, 2018). Toutefois, l'hypothèse 1b est soutenue ($= -0,13 ; p = 0,004$), soutenant le lien négatif entre le télétravail et l'épuisement quotidien.

Les hypothèses 2a et 2b suggèrent que la flexibilité des horaires de travail (2a) et le télétravail (2b) sont associées positivement au détachement psychologique. Cependant, aucune association n'a été trouvée ($= 0,003 ; p = 0,95$) entre la flexibilité des horaires de travail et le détachement psychologique, ne permettant pas de soutenir l'hypothèse 2a. D'ailleurs, il n'est pas possible de tester la médiation en raison du non respect du premier postulat de la médiation, c'est-à-dire l'absence de relation significative entre la VI (flexibilité des horaires de travail) et la VD (épuisement) (Hayes, 2018). En revanche, l'hypothèse 2b est confirmée ($= 0,17 ; p < 0,001$) soutenant ainsi l'association positive entre le télétravail et le détachement psychologique quotidien.

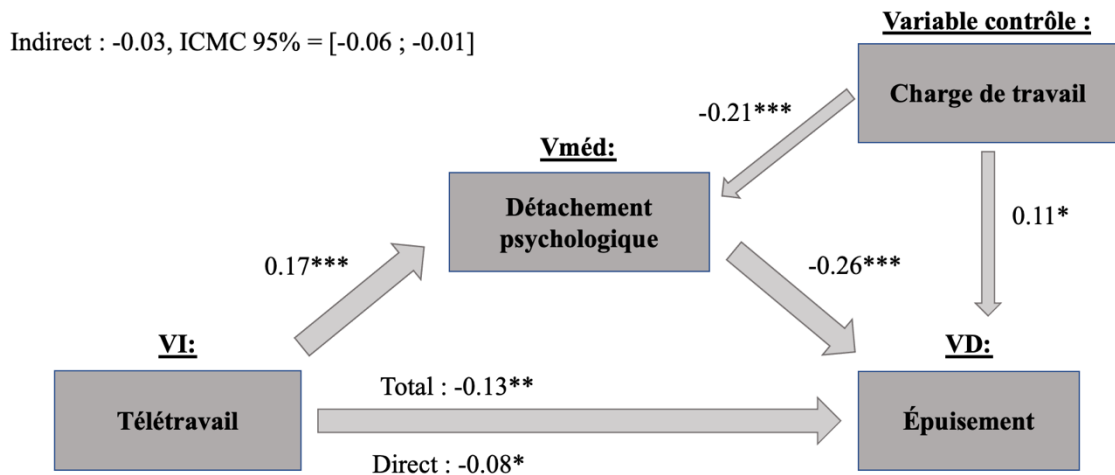
L'hypothèse 3 mentionne que le détachement psychologique est associé négativement à l'épuisement quotidien. Cette hypothèse est confirmée ($= -0,28 ; p < 0,001$).

Les hypothèses 4a et 4b supposent que le détachement psychologique joue un rôle médiateur dans la relation entre la flexibilité des horaires de travail et l'épuisement quotidien (4a) ainsi qu'un rôle médiateur dans la relation entre le télétravail et l'épuisement quotidien (4b). Plus précisément, le détachement psychologique expliquerait la relation entre a) la flexibilité des horaires de travail et b) le télétravail et l'épuisement quotidien. L'hypothèse 4a ne peut pas être testée puisque le premier postulat de la médiation n'est pas respecté, c'est-à-dire que la relation suggérée par l'hypothèse 2a, entre flexibilité des horaires de travail (VI) et l'épuisement (VD), n'est pas significative (Hayes, 2018). Plus précisément, l'absence de relation significative entre la variable indépendante (VI = flexibilité des horaires de travail) et la variable dépendante (VD = épuisement) ne permet pas de tester l'effet de médiation proposé par l'hypothèse 4a, puisqu'aucun effet total ne pourra être décomposé en un effet direct et un effet indirect via le médiateur (Haye, 2018).

L'hypothèse 4b est confirmée, c'est-à-dire que le détachement psychologique quotidien explique le lien entre le télétravail et l'épuisement quotidien. En effet, les analyses de médiation montrent que le détachement psychologique joue effectivement un rôle médiateur dans la relation entre le télétravail et l'épuisement quotidien. D'abord, le télétravail est associé positivement au détachement psychologique ($\beta = 0.17, p < .001$), indiquant que les journées en télétravail favorisent une meilleure capacité à se détacher psychologiquement du travail. Ensuite, le détachement psychologique est négativement lié à l'épuisement quotidien ($\beta = -0.26, p < .001$), ce qui signifie que plus les travailleurs parviennent à se détacher psychologiquement du travail, moins ils ressentent d'épuisement en fin de journée.

L'effet indirect du télétravail sur l'épuisement via le détachement psychologique est significatif (effet indirect = -0.03 , ICMC 95 % [$-0.06 ; -0.01$]). Ce résultat confirme que le détachement psychologique explique en partie l'effet du télétravail sur l'épuisement quotidien. L'effet direct du télétravail sur l'épuisement demeure toutefois significatif ($\beta = -0.08, p < .05$), ce qui indique une médiation partielle. Enfin, la charge de travail a été contrôlée dans le modèle et se révèle positivement liée à l'épuisement ($\beta = 0.11, p < .05$), ce qui réaffirme son rôle de facteur aggravant.

Figure 6.1 Hypothèse 4b



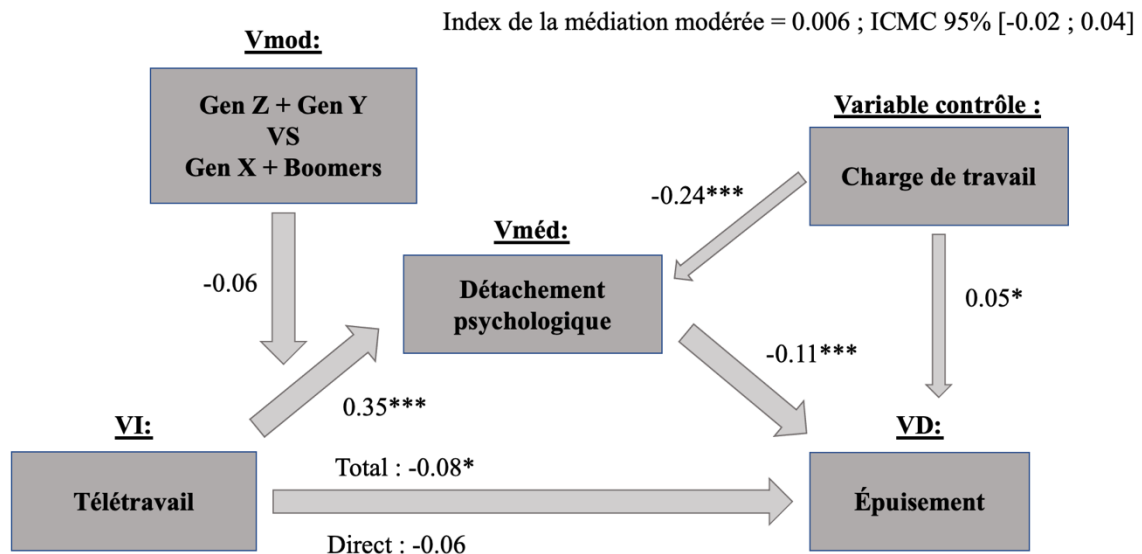
L'hypothèse 5a, tout comme l'hypothèse 4a, ne peut pas être testée en raison du non respect du premier postulat de la médiation, c'est-à-dire l'absence de relation significative entre la VI (flexibilité des horaires de travail) et la VD (épuisement) (Hayes, 2018).

Puis, l'hypothèse 5b mentionne que l'association positive entre le télétravail et le détachement psychologique est plus forte chez les employés appartenant aux générations Z et Y (effet modérateur), de sorte qu'ils sont moins épuisés que les travailleurs des générations X et baby-boomers (médiation modérée) par un mode de travail flexible. Cette hypothèse n'est pas soutenue puisque la médiation modérée n'est pas significative (voir figure ci-dessous). Plus précisément, bien que le télétravail soit positivement associé au détachement psychologique ($\beta = 0.35, p < .001$) et que le détachement psychologique soit négativement lié à l'épuisement ($\beta = -0.11, p < .001$), l'effet modérateur des générations sur cette relation n'est pas significatif ($\beta = -0.06$). De plus, l'indice de médiation modérée s'élève à 0.006, avec un intervalle de confiance à 95 % incluant zéro [-0.02 ; 0.04], ce qui confirme l'absence d'effet modérateur significatif.

En d'autres termes, le lien entre le télétravail et le détachement psychologique ne varie pas de manière significative selon les générations, et le rôle médiateur du détachement psychologique dans la relation entre le télétravail et l'épuisement quotidien demeure similaire pour les employés de toutes les

génération. Ainsi, les résultats ne permettent pas de confirmer que les générations Z et Y bénéficient davantage du télétravail, en termes de détachement psychologique et de réduction de l'épuisement, comparativement aux générations X et baby-boomers.

Figure 6.2 Hypothèse 5b



*Remarque : coefficients non-standardisés pour l'hypothèse 5b

CHAPITRE 7

DISCUSSION

L'objectif principal de la présente étude était de déterminer 1) si le détachement psychologique est un mécanisme expliquant la relation entre la flexibilité du travail, soit la flexibilité des horaires et le télétravail, et l'épuisement et 2) si l'appartenance aux générations Z et Y comparativement aux générations X et boomers a un rôle modérateur dans la relation entre la flexibilité du travail et le détachement psychologique.

Contrairement à ce qui avait été postulé, les résultats indiquent que la flexibilité des horaires de travail n'est pas significativement associée à l'épuisement quotidien. Ce constat peut sembler surprenant, étant donné que certaines recherches antérieures suggèrent que les aménagements flexibles du travail peuvent avoir plusieurs effets bénéfiques sur la santé mentale, notamment en réduisant les symptômes dépressifs et la détresse psychologique (par ex., Joyce et al., 2010). Cependant, il est important de considérer que la mesure utilisée dans cette étude portait sur la possibilité de modifier son horaire (« Auriez-vous pu modifier votre horaire aujourd'hui ? »), plutôt que sur la flexibilité réelle au cours de cette journée (« Avez-vous modifié votre horaire aujourd'hui ? »). Cette distinction méthodologique pourrait expliquer l'absence d'association significative observée. Ce choix méthodologique visait à éviter un biais potentiel. En effet, un participant n'ayant pas modifié son horaire ce jour-là n'aurait pas nécessairement manqué de flexibilité, mais n'en aurait simplement peut-être pas eu besoin. Ainsi, la question « Avez-vous modifié votre horaire aujourd'hui ? » n'aurait pas permis de mesurer adéquatement la réelle flexibilité perçue des participants. Aussi, il est possible que cette mesure comprenant un seul item n'ait pas été assez fiable pour bien évaluer la flexibilité des horaires de travail des participants.

De plus, la mesure de l'épuisement utilisée dans la présente étude se fonde sur la conceptualisation de Demerouti et collaborateurs (2010), qui se concentre principalement sur les dimensions cognitive et physique de l'épuisement, en laissant de côté la composante émotionnelle. Or, selon le modèle de Shirom (2003), l'épuisement résulte d'une dégradation des ressources énergétiques dans trois sphères, c'est-à-dire physique, émotionnelle et cognitive, s'inscrivant dans le modèle de la Conservation des ressources (COR; Hobfoll, 1989), selon lequel le stress découle d'une perte de ressources ou d'un échec à en récupérer. Cette perspective suggère que les fluctuations quotidiennes de la fatigue, particulièrement émotionnelle, sont parmi les premières manifestations du déclin des ressources et devraient donc être

sensibles aux conditions de travail immédiates. Ainsi, bien que les analyses de corrélation intraclasse montrent bel et bien une variation quotidienne de l'épuisement, l'échelle de Demerouti et collaborateurs (2010) a été conçue pour mesurer l'épuisement chronique dans une perspective longitudinale. Ainsi, elle est possiblement moins adaptée pour détecter les variations émotionnelles à court terme qui sont essentielles à la compréhension du détachement psychologique en contexte de questionnaires quotidiens. Cette limitation méthodologique pourrait donc contribuer à expliquer pourquoi la flexibilité des horaires de travail n'a pas montré d'effet significatif sur le détachement psychologique dans la présente étude, non pas en raison d'une absence réelle d'influence, mais parce que l'outil de mesure ne permet pas de capturer la relation entre l'épuisement émotionnel et le détachement au quotidien.

Ainsi, même si la flexibilité des horaires de travail est parfois perçue comme un facteur pouvant favoriser le détachement psychologique, les résultats de la présente étude ne révèlent aucun effet significatif en ce sens. Cette absence d'effet peut être attribuée à la manière dont la flexibilité horaire est opérationnalisée. En effet, lorsque cette flexibilité ne s'accompagne pas d'une réelle autonomie sur le contenu et l'intensité du travail, ou qu'elle est associée à des attentes implicites de disponibilité constante, elle tend plutôt à brouiller les frontières entre les sphères professionnelles et personnelles (Vieten et al., 2022; Edvinsson et al., 2022). Cela peut, en retour, compromettre le processus de récupération psychologique (Dettmers, 2017; Mellner et al., 2016). Autrement dit, la flexibilité perçue dans ces conditions ne se traduit pas nécessairement par une capacité accrue à se détacher psychologiquement du travail.

En revanche, les résultats montrent que le télétravail est associé à une diminution de l'épuisement quotidien, un effet médié par le détachement psychologique. Cette relation indirecte pourrait s'expliquer par les conditions particulières du télétravail, qui permettent aux individus de mieux réguler leurs pauses, d'aménager leur environnement physique et d'éviter certaines sources de stress comme les interruptions, les déplacements ou les sollicitations constantes. Des recherches antérieures suggèrent que le télétravail réduit la fatigue cognitive en permettant une meilleure autonomie dans la gestion du temps et en limitant les distractions sociales non choisies (Gajendran & Harrison, 2007; Allen et al., 2015; Charalampous et al., 2022). D'autres travaux montrent que le détachement psychologique est plus accessible lorsque les individus sont physiquement éloignés du lieu de travail, en partie parce que les stimuli environnementaux ne leur rappellent pas constamment le travail (Sonnetag & Bayer, 2005). Ainsi, en favorisant le détachement psychologique et en limitant certaines sources de stress, le télétravail apparaît comme un levier pertinent de prévention de l'épuisement professionnel (Sardeshmukh, Sharma, & Golden, 2012).

Le fait que les individus en télétravail parviennent plus aisément à se détacher psychologiquement de leur travail, ce qui les protégerait contre l'épuisement est cohérent avec la théorie de la conservation des ressources (COR), qui postule que le stress survient lorsque les individus perçoivent une menace ou une perte de leurs ressources (Hobfoll, 1989). Le télétravail, en offrant une plus grande autonomie dans la gestion du temps et en réduisant les interruptions, permettrait aux travailleurs de préserver leurs ressources psychologiques, facilitant ainsi le détachement et réduisant l'épuisement. Ce résultat renforce l'idée que le télétravail constitue un contexte favorable au repos mental, et que cette capacité à se déconnecter mentalement pendant les périodes de repos protège contre l'épuisement (Sonntag & Fritz, 2015).

De plus, les résultats au niveau de la relation entre le détachement psychologique et l'épuisement sont cohérents avec le modèle Effort-Recovery (ERM) de Meijman & Mulder (1998). Ce modèle théorique repose sur l'idée que toute activité de travail mobilise des systèmes fonctionnels de l'individu (cognitifs, émotionnels ou physiologiques), générant ainsi une charge ou une activation temporaire de ces systèmes. Selon les auteurs, cette activation n'est pas problématique en soi, pourvu qu'elle soit suivie d'une période de récupération adéquate permettant le retour à l'état de base (Meijman & Mulder, 1998). Dans cette perspective, la récupération est essentielle pour éviter que la charge ne devienne chronique. En l'absence de récupération suffisante, la charge peut s'accumuler au fil du temps, menant à une surcharge persistante des systèmes fonctionnels, phénomène que Meijman et Mulder (1998) associe à une charge allostatique. Cette accumulation est susceptible de générer divers effets délétères sur la santé, incluant l'épuisement émotionnel, la détresse psychologique et d'autres manifestations du stress chronique au travail.

Ainsi, le détachement psychologique représente un mécanisme central du processus de récupération (Meijman & Mulder, 1998). En cessant d'activer le système fonctionnel sollicité pendant le travail, le détachement permet aux ressources psychophysiologiques de se restaurer, ce qui réduit les risques de surcharge chronique et est associé au maintien du bien-être (Meijman & Mulder, 1998).

Appliqué au télétravail, ce modèle permet de mieux comprendre les effets potentiels de cette modalité organisationnelle sur la santé psychologique. Le télétravail, en augmentant la flexibilité temporelle (c.-à-d. la possibilité d'adapter ses horaires de travail) et spatiale (c.-à-d. la possibilité de choisir son lieu de travail grâce au télétravail), peut favoriser une meilleure autorégulation des pauses et une gestion plus personnalisée de l'environnement de travail (Allen, Golden, & Shockley, 2015). Ce contexte facilite ainsi le

détachement psychologique, en particulier lorsqu'il est structuré de manière à délimiter clairement les frontières entre le temps de travail et le temps de repos (Derks, van Mierlo, & Schmitz, 2014). Cependant, cette même flexibilité exige également un plus grand effort d'autorégulation, ce qui peut s'avérer coûteux sur le plan cognitif et émotionnel. En effet, maintenir une discipline personnelle élevée pour se déconnecter du travail ou pour gérer son horaire de façon autonome mobilise des ressources d'autorégulation limitées (Muraven & Baumeister, 2000; Baumeister, Tice, & Vohs, 2018) et peut entraîner une forme d'épuisement (Kehr 2004a ; Kehr 2004b). Ainsi, si la flexibilité peut, dans certains cas, soutenir le détachement, elle peut aussi accroître la fatigue psychologique lorsque les capacités d'autorégulation sont sollicitées de manière prolongée. En retour, un meilleur détachement est associé à une récupération plus complète, ce qui permet de réduire la charge mentale résiduelle et, par conséquent, le risque d'épuisement professionnel (Sonnetag & Fritz, 2007).

Ainsi, en cohérence avec les propositions du modèle Effort-Rétablissement, le détachement psychologique joue un rôle de médiateur essentiel dans la relation entre le télétravail et l'épuisement quotidien (Meijman & Mulder, 1998). En permettant de restaurer les ressources sollicitées par l'activité professionnelle, il constitue un levier de prévention du stress chronique (Meijman & Mulder, 1998). Cette dynamique met en lumière l'importance de favoriser les conditions organisationnelles qui soutiennent la récupération active, en particulier en télétravail.

Dans cette optique, les résultats de la présente étude indiquent que la flexibilité des horaires de travail ne prédit ni l'épuisement quotidien ni le détachement psychologique. Toutefois, ces résultats doivent être interprétés avec prudence, car ils pourraient refléter, au moins en partie, des limites liées à l'opérationnalisation de la variable plutôt que de suggérer que la flexibilité des horaires ne joue aucun rôle au niveau de l'épuisement quotidien et du détachement psychologique.

Tout d'abord, concernant le lien entre la flexibilité des horaires de travail et l'épuisement quotidien, contrairement à nos attentes, cette relation n'a pas montré de lien pertinent, ce qui remet en question l'idée que l'ajustement des horaires de travail permettrait de réduire l'épuisement. En effet, bien que la flexibilité des horaires de travail puisse offrir un confort relatif en matière de gestion du temps, elle ne modifie pas directement les conditions de travail ni les facteurs de stress associés (Allen, Golden, & Shockley, 2015 ; Kelly et al., 2014). En l'absence d'une séparation physique nette entre le lieu de travail et la maison, comme c'est le cas avec le télétravail, les employés peuvent ressentir une pression

psychologique constante, indépendamment de l'heure à laquelle ils travaillent (Sonnetag & Fritz, 2015 ; Derks & Bakker, 2014). Selon le modèle Effort-Recovery (ERM) de Meijman et Mulder (1998), un tel environnement de travail ne favorise pas un rétablissement adéquat, ce qui explique probablement l'absence d'effet de la flexibilité sur l'épuisement quotidien.

De même, la flexibilité des horaires de travail ne prédit pas non plus un meilleur détachement psychologique en dehors des heures de travail. Cette absence de médiation entre les horaires flexibles et le détachement soutient l'idée que la flexibilité seule ne suffit pas à expliquer un rétablissement psychologique efficace. Comme le souligne Sonnetag et Fritz (2015), le détachement repose sur une séparation claire entre le travail et la vie personnelle, ce qui n'est pas facilité par la flexibilité des horaires de travail. Même si un employé peut ajuster ses horaires pour mieux gérer son temps, il n'y a pas de modification tangible de l'environnement de travail, et la pression psychologique liée au travail peut persister tout au long de la journée (Sonnetag & Fritz, 2015; Allen, Golden, & Shockley, 2015).

En somme, bien que la flexibilité des horaires de travail offre une certaine autonomie dans la gestion du temps, elle ne s'avère pas être une stratégie efficace pour atténuer l'épuisement quotidien ni pour favoriser un détachement psychologique significatif. Ainsi, les hypothèses selon lesquelles cette forme de flexibilité serait associée à améliorer ces dimensions ne sont pas soutenues empiriquement par les données de la présente étude, notamment dans un contexte de télétravail où l'absence de séparation physique entre le travail et la sphère personnelle limite les conditions optimales de détachement psychologique.

Malgré l'absence de relation, il est plausible de penser que la flexibilité des horaires puisse tout de même favoriser le détachement psychologique, en offrant un meilleur contrôle sur le moment et la durée du travail, et donc sur les occasions de récupération. Ceci pourrait s'expliquer par l'opérationnalisation de la flexibilité. En effet, plusieurs auteurs (Kossek et al., 2011 ; Allen et al., 2015) soulignent l'importance de distinguer entre la flexibilité structurelle (offerte par l'organisation), la flexibilité perçue (ressentie par l'individu), et le contrôle réel exercé sur l'horaire. Dans cette étude, la flexibilité a été mesurée de manière dichotomique, sans nuance sur la fréquence, l'ampleur ou la perception subjective de ce contrôle, ce qui pourrait limiter la validité des résultats. Des travaux futurs gagneraient à explorer des mesures plus nuancées de la flexibilité, en considérant par exemple la régularité, la durée et la perception du contrôle exercé par les individus sur leur horaire.

Les résultats de cette étude appuient l'importance de bien distinguer le télétravail et la flexibilité des horaires dans l'étude de la flexibilité au travail. Alors que le télétravail (le lieu) est lié au détachement et à l'épuisement, la flexibilité des horaires de travail (le moment) ne l'est pas. Puisque la flexibilité des horaires de travail et le télétravail sont souvent regroupés sous le concept plus large de flexibilité organisationnelle, cela rend difficile leur distinction, limitant la capacité de bien comprendre le rôle de chacun (Allen et al., 2015). Dans cet ordre d'idées, des travaux récents mettent l'accent sur l'importance de faire une distinction claire entre le « quand » (flexibilité des horaires de travail) et le « où » (télétravail) du travail, ces deux dimensions étant susceptibles de produire des effets distincts sur le bien-être (Kossek & Lautsch, 2018).

De surcroît, nos résultats concordent avec certaines recherches qui indiquent que la flexibilité des horaires seule ne suffit pas à réduire l'épuisement professionnel, alors que le télétravail peut avoir un impact plus significatif. En effet, une méta-analyse menée par Gajendran et Harrison (2007) suggère que le télétravail favorise le bien-être des employés en réduisant les conflits travail-famille, un facteur clé de l'épuisement. De même, une étude d'Allen et collaborateurs (2015) met en évidence que le télétravail est plus efficace que la simple flexibilité des horaires pour favoriser le détachement psychologique et diminuer le stress perçu. Tavares (2017) souligne également que le télétravail, lorsqu'il est bien encadré, peut améliorer la satisfaction professionnelle et réduire la fatigue liée au travail.

Enfin, l'étude révèle l'absence d'effet modérateur significatif de l'appartenance générationnelle sur la relation entre la flexibilité des horaires de travail ou le télétravail et le détachement psychologique. Alors que certains cadres théoriques laissent envisager des différences, notamment parce que les préférences et attentes professionnelles peuvent être façonnées par des expériences sociohistoriques communes, des trajectoires de vie distinctes ou encore des priorités motivationnelles évoluant avec l'âge, les résultats de la présente étude ne confirment pas une influence significative de l'appartenance générationnelle dans ces relations (Lyons & Kuron, 2014 ; Elder, 1998 ; Carstensen et al., 1999). Autrement dit, même si les cohortes générationnelles sont susceptibles de développer des rapports différenciés au travail ou à la flexibilité, ces variations ne semblent pas se manifester par des différences dans la manière dont les individus parviennent à se détacher psychologiquement du travail en contexte flexible. Ce résultat concorde avec plusieurs études qui soutiennent que les variations attribuées aux générations sont souvent surestimées et masquent en réalité des effets contextuels ou organisationnels plus déterminants, tels que la culture organisationnelle, les pratiques de gestion ou les conditions de travail (Saba, 2009 ; Costanza et

al., 2012 ; Rudolph et al., 2017). Ainsi, plutôt que d'attribuer des différences de comportements ou d'attentes à l'appartenance générationnelle, il apparaît plus pertinent d'examiner l'influence de facteurs structurels et situationnels. Des variables telles que le soutien organisationnel perçu, la clarté des rôles, ou encore l'adéquation personne-environnement semblent offrir des pistes explicatives plus robustes (Kristof-Brown et al., 2005). Toutefois, une approche qualitative ou mixte, ou encore une analyse intra-générationnelle tenant compte des contextes de carrière ou des parcours de vie, pourrait enrichir la compréhension des différences au niveau de l'appartenance générationnelle. Par ailleurs, l'exploration de mesures plus spécifiques, comme les valeurs au travail ou les attentes envers la flexibilité, pourrait permettre de tester plus directement les différences générationnelles sans se limiter aux effets modérateurs dans un modèle quantitatif global (Parry & Urwin, 2011 ; Costanza et al., 2012).

CHAPITRE 8

IMPLICATIONS THÉORIQUES

La présente étude apporte une contribution théorique à la littérature sur le bien-être au travail en offrant des preuves empiriques du rôle du détachement psychologique comme mécanisme explicatif dans la relation entre le télétravail et l'épuisement quotidien. En s'appuyant sur des théories bien établies telles que la théorie de l'effort-rétablissement (Meijman & Mulder, 1998), l'étude aide à la compréhension des processus qui soutiennent la récupération psychologique. Plus précisément, elle met en lumière le processus de récupération psychologique, tel que défini par Sonnentag et Fritz (2007), auquel le détachement psychologique constitue un élément central pour protéger les travailleurs contre l'accumulation de la charge mentale. La présente étude renforce ainsi la validité du détachement psychologique comme ressource clé permettant de restaurer l'énergie mentale et, par conséquent réduire l'épuisement, en cohérence avec les mécanismes de récupération décrits par Sonnentag et Fritz (2007).

Puis, en clarifiant les implications spécifiques de deux formes de flexibilité, la flexibilité des horaires et le télétravail, l'étude offre une contribution importante à la littérature en matière de gestion du travail flexible et de bien-être des employés, confirmant les propositions de Kim et al. (2020) qui suggèrent que les dimensions du « quand » et du « où » du travail peuvent produire des effets distincts sur la santé psychologique des travailleurs.

Enfin, cette recherche contribue à la réflexion sur l'impact générationnel sur le détachement psychologique et l'épuisement. Bien que des différences générationnelles aient été supposées, les résultats ne permettent pas de confirmer un effet modérateur significatif. Cela soulève une interrogation importante concernant l'impact des effets générationnels dans la littérature, lesquels souvent fondés sur des postulats culturels plus que sur des fondements empiriques solides (Costanza & Finkelstein, 2015). Ainsi, cette étude met de l'avant l'importance de se concentrer sur des variables plus contextuelles et organisationnelles. En ce sens, les politiques internes et la culture de l'entreprise pourraient avoir un impact plus important sur le détachement psychologique et l'épuisement que les différences générationnelles (Desrosiers, 2011). Il serait donc pertinent que de futures études évaluent les effets de ces variables.

CHAPITRE 9

IMPLICATIONS PRATIQUES

Puisque l'épuisement professionnel peut avoir des conséquences sur les performances professionnelles de même que des conséquences physiques telles que des troubles cardiovasculaires, des douleurs musculo-squelettiques ainsi que des problèmes psychologiques (Salembier-Trichard, 2019), il est essentiel de mieux comprendre ce qui peut y pallier. Cette étude met en évidence que le télétravail peut agir comme un facteur de protection contre l'épuisement quotidien en favorisant le détachement psychologique.

Ceci met en lumière l'importance pour les organisations de considérer le télétravail comme un levier potentiel de bien-être, tout en reconnaissant les limites et les défis qu'il comporte. En effet, sans encadrement adéquat, le télétravail peut entraîner un manque de direction, une diminution du sentiment d'appartenance, une réduction des contacts sociaux et des échanges créatifs lors des réunions virtuelles (Allen et al., 2015 ; Golden, 2021). Ces risques sont notamment associés à une perméabilité accrue des frontières entre les sphères professionnelles et personnelles, ce qui peut nuire à la récupération psychologique (Derks et al., 2016 ; Mellner et al., 2016 ; Vieten et al., 2022). Ainsi, le véritable enjeu réside moins dans l'adoption du télétravail que dans la qualité de son encadrement. Les entreprises devraient donc non seulement offrir des opportunités de travail à distance, mais aussi veiller à ce que les conditions dans lesquelles les employés exercent leurs fonctions à domicile favorisent le détachement psychologique. Cela pourrait inclure la mise en place de limites claires entre la vie professionnelle et personnelle, ainsi que la promotion d'activités de récupération après le travail.

Il est également crucial de sensibiliser les employés, quelle que soit leur génération, à l'importance du détachement psychologique comme stratégie pour gérer leur énergie et prévenir l'épuisement (Sonnentag, 2018). Les organisations pourraient offrir des formations sur la gestion du stress et des ateliers axés sur des techniques de détachement psychologique, notamment pour les employés ayant des responsabilités familiales ou des charges de travail élevées (Kinnunen et al., 2011).

Nos résultats soulignent l'importance de mieux comprendre les conditions favorisant la flexibilité du travail pour qu'elles répondent réellement aux besoins des travailleurs et incitent les gestionnaires à porter une attention particulière à la qualité des conditions de télétravail offertes. Il est également possible que la combinaison entre la flexibilité des horaires et le télétravail soit plus efficace que chacune de ces modalités

prise isolément, une piste qui mériterait d'être explorée dans de futures recherches (Allen et al., 2013). De plus, plutôt que de promouvoir la flexibilité des horaires de travail de manière générale, il pourrait être plus bénéfique d'encourager le télétravail comme stratégie concrète de prévention de l'épuisement, en veillant à offrir à la fois des marges de manœuvre réelles et du soutien organisationnel (Gajendran & Harrison, 2007). Le détachement psychologique pourrait aussi être directement travaillé dans les pratiques de gestion : promotion de pauses régulières, clarté sur les temps de déconnexion, formation sur la gestion des frontières travail-vie personnelle (Golden, 2021).

CHAPITRE 10

FORCES ET LIMITES

Cette étude possède plusieurs forces qui méritent d'être soulignées. Tout d'abord, elle apporte un éclairage supplémentaire aux connaissances actuelles en indiquant plus précisément quand et pour qui le détachement psychologique est le plus efficace pour l'épuisement en fonction des différentes modalités de travail quotidien (télétravail ou présentiel). Bien que plusieurs études journalières aient mis en évidence que le détachement psychologique du travail est un mécanisme expliquant plusieurs processus motivationnels ou affectifs tels que la relation entre la charge de travail et la satisfaction conjugale (Germeys & De Gieter, 2017), ou entre le stress professionnel et les affects négatifs (Aulén et al., 2022), à notre connaissance, aucune recherche n'a encore établi empiriquement le rôle médiateur du détachement psychologique dans la relation entre le télétravail et l'épuisement quotidien.

Ce caractère novateur réside donc dans l'application d'une méthodologie journalière à cette problématique particulière, permettant une meilleure compréhension de ces processus. La méthodologie journalière, qui permet de capter les variations intra-individuelles au fil du temps. Cette approche fine offre une meilleure compréhension des dynamiques quotidiennes entre le télétravail, le détachement psychologique et l'épuisement, et surmonte ainsi les limites des études transversales qui ne permettent pas de tirer des conclusions sur les processus en cours. En ce sens, elle répond à un besoin souligné dans la littérature d'étudier les mécanismes du bien-être au travail à une échelle temporelle plus granulaire (Ohly et al., 2010).

Tel que souligné précédemment, une force notable de cette étude réside dans sa capacité à apporter une distinction entre la flexibilité des horaires de travail et le télétravail, deux concepts souvent confondus dans la littérature. Cette différenciation permet d'éclairer de manière plus précise leurs effets respectifs sur l'épuisement et le détachement psychologique.

Cependant, certaines limites méritent d'être mentionnées. Tout d'abord, la mesure dichotomique de la flexibilité des horaires de travail est une limite, notamment en raison de sa formulation hypothétique (« Auriez-vous pu modifier votre horaire aujourd'hui ? »). Dans le cadre de mesures quotidiennes, cette formulation peut entraîner un manque de variation dans les réponses. En effet, les participants ont tendance à répondre systématiquement « oui » ou « non » en fonction de la nature de leur emploi, plutôt

qu'en lien avec les circonstances particulières de chaque journée. À cet égard, 86 des 122 participants ont donné la même réponse chaque jour à cet énoncé, ce qui illustre bien cette faible variabilité au niveau structurel. Cela peut ainsi nuire à la sensibilité de la mesure de la flexibilité et réduire sa validité. Des alternatives possibles pourraient être d'utiliser une échelle graduée (par exemple, de 1 à 5) permettant d'évaluer le degré de flexibilité perçue chaque jour, ou encore de poser une question combinant la possibilité et l'utilisation réelle de cette flexibilité. Cela permettrait de mieux capter les fluctuations quotidiennes, tout en réduisant les réponses systématiques attribuables aux caractéristiques fixes de l'emploi. Puis, le recours à des mesures autorapportées expose à des biais potentiels, tels que des biais de réponse et des effets de désirabilité sociale ont donc pu être introduits (Paulhus, 1991). Toutefois, étant donné que le détachement psychologique et l'épuisement sont des perceptions personnelles, l'auto-évaluation demeure le moyen à privilégier pour les évaluer, mais il pourrait être pertinent d'ajouter des mesures complémentaires, telles que des indicateurs physiologiques (ex. : variabilité de la fréquence cardiaque) ou des évaluations par des tiers lorsque possible.

De plus, la nature volontaire de la participation pourrait induire un biais de sélection, les répondants étant peut-être plus engagés ou sensibilisés à ces questions. Ainsi, bien que des incitatifs aient été offerts, tels que des rapports individualisés et des tirages de cartes prépayés ou de paniers-cadeaux, il pourrait être pertinent, dans de futures études, d'adopter des stratégies de mobilisation plus directes, comme se déplacer sur les lieux de travail pour rencontrer les employés, présenter l'étude en personne et répondre à leurs questions. Cela pourrait favoriser un plus grand engagement et améliorer la représentativité de l'échantillon.

En outre, plusieurs vagues de collecte de données ont été effectuées à différents temps de l'année, ce qui peut avoir influencé les réponses des participants. Plus précisément, quatre vagues de collecte de données ont été effectuées au sein de la première organisation œuvrant dans le secteur des pâtes et papiers, tandis qu'une seule vague de collecte de données a été effectuée au sein de la seconde organisation qui appartient au domaine des services ambulanciers. Pour pallier à cette limite, la charge de travail quotidienne a été utilisée comme variable contrôle.

Enfin, l'utilisation d'un seul item pour mesurer la charge de travail quotidienne et le détachement psychologie est une autre limite qui mérite d'être mentionnée. En effet, ces mesures peuvent être moins précises et moins fiables pour évaluer des phénomènes complexes (Loo & Kells, 1998). Cependant, les

questions uniques sont adaptées à l'étude de concepts spécifiques et clairement définis, notamment lorsque des contraintes contextuelles s'imposent (Wanous et al., 1997 ; Rossiter, 2002), telles que le temps requis pour compléter un journal de bord durant 10 jours de travail. Néanmoins, il serait pertinent que de futures études évaluent le détachement psychologique et la charge de travail quotidiens à l'aide de mesures plus diversifiées, incluant plus de questions portant sur chacune de ces variables. De plus, l'ajout de mesures qualitatives permettrait d'étudier de manière plus approfondie les relations complexes entre la charge de travail, le détachement psychologique et d'autres variables d'intérêts.

Enfin, la généralisation des résultats est limitée par les caractéristiques spécifiques des participants, qui étaient des employés de deux organisations exclusivement. De plus, le télétravail n'est pas une modalité universellement applicable. En effet, certains postes, notamment ceux nécessitant une présence physique constante comme par exemple dans les domaines de la santé ou de la sécurité publique, offrent peu de possibilités de télétravail. Ainsi, des études futures devraient reproduire et étendre ces résultats auprès d'échantillons plus diversifiés, incluant différents secteurs d'activité et types d'emploi, afin de renforcer la portée et la validité de nos conclusions.

CONCLUSION

Étant donné les répercussions de la pandémie de la COVID-19 sur les modalités de travail (présentiel vs télétravail), il était important de déterminer les impacts de ces modalités de travail sur le détachement psychologique et l'épuisement quotidien des travailleurs.

Cette recherche a permis d'approfondir les connaissances sur la flexibilité du travail, en examinant l'effet combiné de la flexibilité des horaires et du télétravail sur l'épuisement quotidien, ainsi que le rôle médiateur du détachement psychologique dans ces relations. Les résultats indiquent que le télétravail favorise une diminution de l'épuisement quotidien, principalement grâce à son effet sur le détachement psychologique, tandis que la flexibilité des horaires, dans cette étude, ne montre pas d'effet significatif.

L'étude a également exploré l'influence de l'appartenance générationnelle comme modérateur, mais aucune différence significative n'a été observée entre les générations Z et Y comparativement aux générations X et baby-boomers dans le lien entre la flexibilité du travail et le détachement psychologique. Ces résultats invitent à nuancer certaines hypothèses sur l'effet des générations et soulignent la nécessité d'examiner d'autres facteurs organisationnels et individuels susceptibles d'influencer la capacité de détachement et le risque d'épuisement, notamment dans des contextes hybrides ou flexibles.

Ces résultats ont également des implications pratiques : ils suggèrent que le télétravail, lorsqu'il est bien encadré, peut constituer un levier concret de prévention de l'épuisement professionnel. Ils mettent également en évidence l'importance de structurer les modalités de travail flexibles pour favoriser le détachement psychologique, notamment en définissant des limites claires entre vie professionnelle et vie personnelle et en promouvant des pratiques de récupération adaptées.

Enfin, cette recherche ouvre la voie à des études futures visant à mieux comprendre la complexité de la flexibilité du travail et ses effets différenciés selon les contextes, les types de postes et les caractéristiques individuelles, afin de guider plus efficacement les interventions organisationnelles pour le bien-être des travailleurs.

RÉFÉRENCES

- Al-Habaibeh, A., Watkins, M., Waried, K., & Javareshk, M. B. (2021). Challenges and opportunities of remotely working from home during Covid-19 pandemic. *Global transitions*, 3, 99–108. <https://doi.org/10.1016/j.glt.2021.11.001>
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40-68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Allen, T.D., Johnson, R.C., Kiburz, K.M., & Shockley, K.M. (2013). Work–Family Conflict and Flexible Work Arrangements: Deconstructing Flexibility. *Personnel Psychology*, 66, 345-376.
- Ashforth, B.E., Kreiner, G.E. and Fugate, M. (2000), “All in a day’s work: boundaries and micro role transitions”, *Academy of Management Review*, Vol. 25 No. 3, pp. 472-491, doi: [10.5465/AMR.2000.3363315](https://doi.org/10.5465/AMR.2000.3363315).
- Aulén, S., Horan, K. A., Salmela-Aro, K., Feldt, T., & Upadyaya, K. (2022). Psychological detachment as a mediator between work stress and negative affect: A daily diary study. *Journal of Applied Psychology*, 107(4), 557–569
- Autissier D., Peretti J.-M., Besseyre des Horts C.-H. et al. (2021), *Travail et organisation hybride*, MA éditions.
- Barber, L.K. and Jenkins, J.S. (2014), “Creating technological boundaries to protect bedtime: examining work-home boundary management, psychological detachment and sleep”, *Stress and Health*, Vol. 30 No. 3, pp. 259-264, doi: [10.1002/smi.2536](https://doi.org/10.1002/smi.2536).
- Barhate, B., & Dirani, K. M. (2022). Career aspirations of generation Z : A systematic literature review. *European Journal of Training and Development*, 46(1/2), 139-157. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2020-0124>
- Batt, R., & Valcour, P. M. (2003). Human resources practices as predictors of work-family outcomes and employee turnover. *Industrial Relations: A Journal of Economy & Society*, 42(2), 189-220. <https://doi.org/10.1111/1468-232X.00287>
- Baumeister, R. F., Tice, D. M., & Vohs, K. D. (2018). The Strength Model of Self-Regulation: Conclusions From the Second Decade of Willpower Research. *Perspectives on Psychological Science*, 13(2), 141-145. <https://doi.org/10.1177/1745691617716946>
- Bejtkovsky, J. (2016). The Employees of Baby Boomers Generation, Generation X, Generation Y and Generation Z in Selected Czech Corporations as Concoivers of Development and Competitiveness in their Corporation. *Journal of Competitiveness*, 8, 105-123. <https://doi.org/10.7441/joc.2016.04.07>
- Bhumika. (2020). Challenges for work–life balance during COVID-19 induced nationwide lockdown : Exploring gender difference in emotional exhaustion in the Indian setting. *Gender in Management: An International Journal*, 35(7/8), 705-718. <https://doi.org/10.1108/GM-06-2020-0163>

- Briceno, M. M. C. (2022). *A contribution of product design for promoting health and well-being at home office work: Addressing the role of psychological detachment* (Doctoral dissertation).
- Brucks M.S., Levav J. (2022), Virtual communication curbs creative idea generation, *Nature*, vol. 605.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Kacmar, K. M. (2010). The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work-family interface. *Journal of Managerial Psychology*, 25(4), 330-355. <https://doi.org/10.1108/02683941011035278>
- Charalampous, M., Grant, C. A., & Tramontano, C. (2022). "It needs to be the right blend": A qualitative exploration of remote e-workers' experience and well-being at work. *Employee Relations*, 44(2), 335–355. <https://doi.org/10.1108/ER-02-2021-0058>
- Charlier, B., Deschryver, N. & Peraya, D. (2006). Apprendre en présence et à distance: Une définition des dispositifs hybrides. *Distances et savoirs*, 4, 469-496. <https://www.cairn.info/revue--2006-4-page-469.htm>.
- Chatterjee, S., Chaudhuri, R., & Vrontis, D. (2022). Does remote work flexibility enhance organization performance? Moderating role of organization policy and top management support. *Journal of Business Research*, 139, 1501-1512. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.10.069>
- Chevrier, N. (2009). *Adaptation québécoise de l'Oldenberg burnout inventory (OLBI)*.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (2003). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences* (3rd ed.). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Costa, G., Sartori, S., & Åkerstedt, T. (2006). Influence of Flexibility and Variability of Working Hours on Health and Well-Being. *Chronobiology international*, 23, 1125-1137. <https://doi.org/10.1080/07420520601087491>
- Costanza, D. P., Badger, J. M., Fraser, R. L., Severt, J. B., & Gade, P. A. (2012). *Generational differences in work-related attitudes: A meta-analysis*. *Journal of Business and Psychology*, 27(4), 375–394. <https://doi.org/10.1007/s10869-012-9259-4>
- Cropley, M., & Millward, L. J. (2009). How do individuals 'switch-off' from work during leisure? A qualitative description of the unwinding process in high and low ruminators. *Leisure Studies*, 28(3), 333–347. <https://doi.org/10.1080/02614360902951682>
- Davis, R., & Cates, S. (2013). The Dark Side of Working in a Virtual World : An Investigation of the Relationship between Workplace Isolation and Engagement among Teleworkers. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 01, 9-13. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2013.12002>
- De Smet, A., Dowling, B., Mugayar-Baldocchi, M., & Schaninger, B. (2022). Gone for now, or gone for good? how to play the new talent game and win back workers. *The McKinsey Quarterly*, Retrieved from

<https://www.proquest.com/scholarly-journals/gone-now-good-how-play-new-talent-game-win-back/docview/2637454767/se-2>

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>

Demerouti, E., Mostert, K., & Bakker, A. B. (2010). Burnout and work engagement : A thorough investigation of the independency of both constructs. *Journal of Occupational Health Psychology, 15*(3), 209-222. <https://doi.org/10.1037/a0019408>

Derks, D., Duin, D.V., Tims, M., & Bakker, A.B. (2015). Smartphone use and work-home interference: The moderating role of social norms and employee work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 88*, 155-177.

Derks, D., van Mierlo, H., & Schmitz, E. B. (2014). A diary study on work-related smartphone use, psychological detachment and exhaustion: Examining the role of the perceived segmentation norm. *Journal of Occupational Health Psychology, 19*(1), 74–84. <https://doi.org/10.1037/a0035076>

Desrosiers, M. (2011). *Conflits potentiels entre les générations au travail* (Mémoire de maîtrise, École des hautes études commerciales affiliée à l'Université de Montréal). <https://biblos.hec.ca/biblio/memoires/2011NO3.PDF>

Dettmers, J., Vahle-Hinz, T., Bamberg, E., Friedrich, N., & Keller, M. (2016). Extended work availability and its relation with start-of-day mood and cortisol. *Journal of occupational health psychology, 21*(1), 105–118. <https://doi.org/10.1037/a0039602>

Douglas, G. (2017, July). Global remote work gaining popularity with employers. *HR Focus, 94*(7), 7+. <https://link.gale.com/apps/doc/A500683731/AONE?u=anon~247c621a&sid=googleScholar&xid=3ba06870>

Dwivedula, R. (2020). Job characteristics as a determinant of intrinsic motivation: An empirical study of generation Z. *Journal of Strategic Human Resource Management, 9*(2), 29-40. Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/job-characteristics-as-determinant-intrinsic/docview/2541777221/se-2>

Edvinsson, J., Mathiassen, S. E., Bjärntoft, S., Jahncke, H., Hartig, T., & Hallman, D. M. (2023). A Work Time Control Tradeoff in Flexible Work: Competitive Pathways to Need for Recovery. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 20*(1), 691. <https://doi.org/10.3390/ijerph20010691>

Foucreault, A. (2017). Le sentiment de culpabilité propre au conflit travail-famille: ressourçant pour les enfants et épuisant pour les parents? Archipel, Thèse de l'Université du Québec à Montréal.

Frimousse, S., & Peretti, J. M. (2022). Travail et organisation hybrides en question (s). *Question (s) de management, (3)*, 121-152.

- Gajendran, R., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology, 92*(6), 1524-1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Genadek, K. R., & Hill, R. (2017). Parents' work schedules and time spent with children. *Community, Work & Family, 20*(5), 523-542. <https://doi.org/10.1080/13668803.2017.1371672>
- Gentina, E., & Delecluse, M.-E. (2018). *Génération Z : Des Z consommateurs aux Z collaborateurs*. Dunod.
- Germeys, L., & De Gieter, S. (2017). Psychological Detachment Mediating the Daily Relationship between Workload and Marital Satisfaction. *Frontiers in psychology, 7*, 2036. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.02036>
- Glassdoor Team. (2016, October 25). *Employee Benefits: What Each Generation Wants - Glassdoor for Employers*. Glassdoor.
- Golden, L., Henly, J., & Lambert, S. (2013). *Work Schedule Flexibility : A Contributor to Employee Happiness?* (SSRN Scholarly Paper 2129520). <https://doi.org/10.2139/ssrn.2129520>
- Golden, T. D. (2007). Co-workers who telework and the impact on those in the office : Understanding the implications of virtual work for co-worker satisfaction and turnover intentions. *Human Relations, 60*(11), 1641-1667. <https://doi.org/10.1177/0018726707084303>
- Golden, T. D. (2021). Telework and the navigation of work-home boundaries. *Organizational Dynamics, 50*(1), Article 100822. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2020.100822>
- Golden, T. D., Veiga, J. F., & Simsek, Z. (2006). Telecommuting's differential impact on work-family conflict : Is there no place like home? *Journal of Applied Psychology, 91*(6), 1340-1350. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1340>
- Golden, T., Veiga, J., & Dino, R. (2008). The Impact of Professional Isolation on Teleworker Job Performance and Turnover Intentions : Does Time Spent Teleworking, Interacting Face-to-Face, or Having Access to Communication-Enhancing Technology Matter? *The Journal of applied psychology, 93*, 1412-1421. <https://doi.org/10.1037/a0012722>
- Halbesleben, J. R., & Demerouti, E. (2005). The construct validity of an alternative measure of burnout: Investigating the English translation of the Oldenburg Burnout Inventory. *Work & Stress, 19*(3), 208-220.
- Haley, M., & Miller, L. (2014). Correlates of flexible working arrangements, stress, and sleep difficulties in the US workforce : Does the flexibility of the flexibility matter? *Empirical Economics, 48*. <https://doi.org/10.1007/s00181-014-0836-4>

- Haun, V.C., Rimmel, C. and Haun, S. (2022), "Boundary management and recovery when working from home: the moderating roles of segmentation preference and availability demands", 239700222210790, doi: [10.1177/23970022221079048](https://doi.org/10.1177/23970022221079048).
- Hayes, A. F. (2018). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach (2nd ed.). New York: Guilford Press.
- Hill, E. J., Grzywacz, J. G., Allen, S., Blanchard, V. L., Matz-Costa, C., Shulkin, S., & Pitt-Catsouphes, M. (2008). Defining and conceptualizing workplace flexibility. *Community, Work & Family*, 11(2), 149-163. <https://doi.org/10.1080/13668800802024678>
- Hill, E. J., Jacob, J. I., Shannon, L. L., Brennan, R. T., Blanchard, V. L., & Martinengo, G. (2008). Exploring the relationship of workplace flexibility, gender, and life stage to family-to-work conflict, and stress and burnout. *Community, Work & Family*, 11(2), 165-181. <https://doi.org/10.1080/13668800802027564>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hunter, E. M., & Wu, C. (2016). Give me a better break : Choosing workday break activities to maximize resource recovery. *Journal of Applied Psychology*, 101(2), 302-311. <https://doi.org/10.1037/apl0000045>
- Hunter, P. (2019). Remote working in research. *EMBO Reports*, 20(1), e47435. <https://doi.org/10.15252/embr.201847435>
- Islam, N., Baun, K., & Racette, R. (2023). Effects of telework on anxiety and depression across the United States during the covid-19 crisis. *PLOS ONE*, 18(1), e0280156. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0280156>
- Joyce, K., Pabayo, R., Critchley, J. A., & Bambra, C. (2010). Flexible working conditions and their effects on employee health and wellbeing. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, (2). <https://doi.org/10.1002/14651858.CD008009.pub2>
- Junça Silva, A., Almeida, A., & Rebelo, C. (2022). The effect of telework on emotional exhaustion and task performance via work overload: The moderating role of self-leadership. *International Journal of Manpower, ahead-of-print*(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/IJM-08-2022-0352>
- Jung, H.-S., & Yoon, H.-H. (2021). Generational Effects of Workplace Flexibility on Work Engagement, Satisfaction, and Commitment in South Korean Deluxe Hotels. *Sustainability*, 13(16), Article 16. <https://doi.org/10.3390/su13169143>
- Karácsony, P. (2021). Impact of teleworking on job satisfaction among Slovakian employees in the era of COVID-19. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 1-9. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.01](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.01)

- Kelly, E. L., Moen, P., Oakes, J. M., Fan, W., Okechukwu, C., Davis, K. D., Hammer, L. B., Kossek, E. E., King, R. B., Hanson, G. C., Mierzwa, F., & Casper, L. M. (2014). Changing Work and Work-Family Conflict: Evidence from the Work, Family, and Health Network. *American Sociological Review*, 79(3), 485-516. <https://doi.org/10.1177/0003122414531435>
- Kehr, H. M. (2004a). Integrating Implicit Motives, Explicit Motives, and Perceived Abilities: The Compensatory Model of Work Motivation and Volition. *The Academy of Management Review*, 29(3), 479-499. <https://doi.org/10.2307/20159055>
- Kehr, H. M. (2004b). Implicit/Explicit Motive Discrepancies and Volitional Depletion among Managers. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(3), 315-327. <https://doi.org/10.1177/0146167203256967>
- Kim, J., Henly, J. R., Golden, L. M., & Lambert, S. J. (2020). Workplace Flexibility and Worker Well-Being by Gender. *Journal of Marriage and Family*, 82(3), 892-910. <https://doi.org/10.1111/jomf.12633>
- Kinnunen, U., Feldt, T., Siltaloppi, M., & Sonnentag, S. (2011). Job demands–resources model in the context of recovery: Testing recovery experiences as mediators. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(6), 805–832. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.524411>
- Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2018). Work–life flexibility for whom? Occupational status and work–life inequality in upper, middle, and lower level jobs. *Academy of Management Annals*, 12(1), 5–36. <https://doi.org/10.5465/annals.2016.0059>
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and work–family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work–family-specific supervisor and organizational support. *Personnel Psychology*, 64(2), 289–313. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01211.x>
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals’ fit at work: a meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342. <https://doi.org/10.1111/J.1744-6570.2005.00672.X>
- Larousse, É. (s. d.-b). *Définitions : Présentiel - dictionnaire de français Larousse*. <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/pr%C3%A9sentiel/188170>
- Loo, R., and Kells, P. (1998). A caveat on using single-item measures. *Employee Assist. Q.* 14, 75–80. doi: 10.1300/J022v14n02_06
- Lunde, L.-K., Fløvik, L., Christensen, J. O., Johannessen, H. A., Finne, L. B., Jørgensen, I. L., Mohr, B., & Vleeshouwers, J. (2022). The relationship between telework from home and employee health : A systematic review. *BMC Public Health*, 22(1), 47. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-12481-2>

- Mache, S., Servaty, R. & Harth, V. Flexible work arrangements in open workspaces and relations to occupational stress, need for recovery and psychological detachment from work. *J Occup Med Toxicol* 15, 5 (2020). <https://doi.org/10.1186/s12995-020-00258-z>
- Malek, M. C. C. (2020). *The impact of flexible work arrangements on employee engagement with the mediating role of work-home interaction*. Proceedings of the 7th International Conference on Management and Muamalah (ICoMM 2020), 130-134.
- Maslach, C. (1976) Burned-out. *Human behavior*, 5, 16-22.
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. Dans *Handbook of work and organizational : Work psychology, Vol. 2, 2nd ed* (p. 5-33). Psychology Press/Erlbaum (UK) Taylor & Francis.
- Mellner, C., Kecklund, G., Kompier, M., Sariaslan, A. and Aronsson, G. (2016), "Boundaryless Work, Psychological Detachment and Sleep: Does Working 'Anytime – Anywhere' Equal Employees Are 'Always on'?", *New Ways of Working Practices (Advanced Series in Management, Vol. 16)*, Emerald Group Publishing Limited, Leeds, pp. 29-47. <https://doi.org/10.1108/S1877-636120160000016003>
- Ménard, J., Foucreault, A., Leduc, H., Meunier, S., & Trépanier, S.-G. (2021). A Diary Study on When and With Whom Recovery Experiences Modulate Daily Stress and Worry During a COVID-19 Lockdown. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.620349>
- Michel, A., Bosch, C. and Rexroth, M. (2014), "Mindfulness as a cognitive - emotional segmentation strategy: an intervention promoting work - life balance", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 87 No. 4, pp. 733-754, doi: [10.1111/joop.12072](https://doi.org/10.1111/joop.12072).
- Morganson, V., Major, D., Oborn, K., Verive, J., & Heelan, M. (2010). Comparing Telework Locations and Traditional Work Arrangements : Differences in Work-Life Balance Support, Job Satisfaction, and Inclusion. *Journal of Managerial Psychology*, 25. <https://doi.org/10.1108/02683941011056941>
- Muraven, M., & Baumeister, R. F. (2000). Self-regulation and depletion of limited resources: Does self-control resemble a muscle? *Psychological Bulletin*, 126(2), 247–259. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.126.2.247>
- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (2002). How to Use a Monte Carlo Study to Decide on Sample Size and Determine Power. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 9(4), 599-620. https://doi.org/10.1207/S15328007SEM0904_8
- Newman, D. B., Tay, L., & Diener, E. (2014). Leisure and Subjective Well-Being : A Model of Psychological Mechanisms as Mediating Factors. *Journal of Happiness Studies*, 15(3), 555-578. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9435-x>
- Nowakowski, L. (2019). Generational Differences in Remote Work. *Honors Theses*. https://scholarworks.wmich.edu/honors_theses/3148

- Ohly, S., Sonnentag, S., Niessen, C., & Zapf, D. (2010). Diary studies in organizational research: An introduction and some practical recommendations. *Journal of Personnel Psychology*, 9(2), 79–93. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000009>
- Ouyang, K., Cheng, B. H., Lam, W., & Parker, S. K. (2019). Enjoy your evening, be proactive tomorrow: How off-job experiences shape daily proactivity. *Journal of Applied Psychology*, 104(8), 1003–1019. <https://doi.org/10.1037/apl0000391>
- Parry, E., & Urwin, P. (2011). Generational differences in work values: A review of theory and evidence. *International Journal of Management Reviews*, 13(1), 79–96. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2010.00285.x>
- Paulhus, D. L. (1991). Measurement and control of response bias. In J. P. Robinson, P. R. Shaver, & L. S. Wrightsman (Eds.), *Measures of personality and social psychological attitudes* (pp. 17–59). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-590241-0.50006-X>
- Petcu, M. A., Sobolevschi-David, M. I., Anica-Popa, A., Curea, S. C., Motofei, C., & Popescu, A.-M. (2021). Multidimensional Assessment of Job Satisfaction in Telework Conditions. Case Study : Romania in the COVID-19 Pandemic. *Sustainability*, 13(16), Article 16. <https://doi.org/10.3390/su13168965>
- Preacher, K. J., & Selig, J. P. (2012). Advantages of Monte Carlo confidence intervals for indirect effects. *Communication Methods and Measures*, 6(2), 77-98.
- R Core Team. (2021). *R: A language and environment for statistical computing*. *R Foundation for Statistical Computing*. <https://www.R-project.org/>.
- Repetti, R. L. (1989). Effects of daily workload on subsequent behavior during marital interaction : The roles of social withdrawal and spouse support. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(4), 651-659. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.4.651>
- Rosseel, Y. (2012). lavaan : An R Package for Structural Equation Modeling. *Journal of Statistical Software*, 48(2), 1-36. <https://doi.org/10.18637/jss.v048.i02>
- Rossiter, J. R. (2002). The C-OAR-SE procedure for scale development in marketing. *International Journal of Research in Marketing*, 19(4), 305–335. [https://doi.org/10.1016/S0167-8116\(02\)00097-6](https://doi.org/10.1016/S0167-8116(02)00097-6)
- Rudolph, C.W., Rauvola, R.S., & Zacher, H. (2017). Leadership and generations at work: A critical review. *Leadership Quarterly*, 29, 44-57. doi : [10.1016/j.leaqua.2017.09.004](https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.09.004)
- Saba, T. (2009). Les Différences Intergénérationnelles Au Travail : Faire la Part des Choses. *Gestion*, . 34(3), 25-37. <https://doi.org/10.3917/riges.343.0025>.
- Saba, T. (2021). Understanding generational differences in the workplace: Findings and conclusions. *Journal of Workplace Learning*, 3(4):308-318. <https://coilink.org/20.500.12592/khbj73>

- Salembier-Trichard, A. (2019). Épuisement professionnel, burn out. *L'information Psychiatrique*, 95(5), 311. <https://doi.org/10.1684/ipe.2019.1954>
- Sandoval-Reyes, J., Acosta-Prado, J.C. and Sanchis-Pedregosa, C. (2019), "Relationship amongst technology use, work overload, and psychological detachment from work", *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol. 16, No. 23, doi: [10.3390/ijerph16234602](https://doi.org/10.3390/ijerph16234602).
- Sardeshmukh, S. R., Sharma, D., & Golden, T. D. (2012). Impact of telework on exhaustion and job engagement: A job demands and job resources model. *New Technology, Work and Employment*, 27(3), 193–207. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2012.00284.x>
- Scandura, T. A., & Lankau, M. J. (1997). Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 18(4), 377-391. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199707\)18:4<377::AID-JOB807>3.0.CO;2-1](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199707)18:4<377::AID-JOB807>3.0.CO;2-1)
- Schieman, S., & Glavin, P. (2008). Trouble at the Border? : Gender, Flexibility at Work, and the Work-Home Interface. *Social Problems*, 55(4), 590-611. <https://doi.org/10.1525/sp.2008.55.4.590>
- Schieman, S., & Young, M. (2010). Is There a Downside to Schedule Control for the Work-Family Interface? *Journal of Family Issues - J FAM ISS*, 31, 1391-1414. <https://doi.org/10.1177/0192513X10361866>
- Schweitzer, L., & Duxbury, L. (2006). Benchmarking the Use of Telework Arrangements in Canada. *Canadian Journal of Administrative Sciences / Revue Canadienne Des Sciences de l'Administration*, 23(2), 105-117. <https://doi.org/10.1111/j.1936-4490.2006.tb00684.x>
- Sener, Damla, & Peter Shannon. (2018, August 11). *Enabling a Multigenerational Workforce*. Business Insights: Global.
- Shirom, A. (2003). Job-related burnout: A review. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 245–264). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-012>
- Shirom, A., & Melamed, S. (2006). A comparison of the construct validity of two burnout measures in two groups of professionals. *International Journal of Stress Management*, 13(2), 176–200. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.2.176>
- Shoman, Y., Marca, S. C., Bianchi, R., Godderis, L., Van der Molen, H. F., & Canu, I. G. (2021). Psychometric properties of burnout measures: A systematic review. *Epidemiology and psychiatric sciences*, 30, e8.
- Sonnentag, S. (2012). Psychological detachment from work during leisure time: The benefits of mentally disengaging from work. *Current Directions in Psychological Science*, 21(2), 114–118. <https://doi.org/10.1177/0963721411434979>
- Sonnentag, S. (2018). The recovery paradox: Portraying the complex interplay between job stressors, lack of recovery, and poor well-being. *Research in Organizational Behavior*, 38, 169-185.

- Sonnentag, S., & Bayer, U.-V. (2005). Switching Off Mentally: Predictors and Consequences of Psychological Detachment From Work During Off-Job Time. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*(4), 393–414. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.4.393>
- Sonnentag, S., Cheng, B. H., & Parker, S. L. (2022). Recovery from Work : Advancing the Field Toward the Future. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 9*(1), 33-60. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-091355>
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire : Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*(3), 204-221. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.204>
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior, 36*(Suppl 1), S72–S103. <https://doi.org/10.1002/job.1924>
- Sonnentag, S., Venz, L., & Casper, A. (2017). Advances in recovery research : What have we learned? What should be done next? *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 365-380. <https://doi.org/10.1037/ocp0000079>
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain : Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory. *Journal of Occupational Health Psychology, 3*(4), 356-367. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.3.4.356>
- Spector, P. E., et Jex, S. M. (1998). Quantitative Workload Inventory (QWI) [Database record]. APA PsycTests. <https://doi.org/10.1037/t07345-000>
- Statistique Canada. 2022. *Le navettage au Canada pendant la pandémie de COVID-19 : ce qui a changé de 2016 à 2021*, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-627-m/11-627-m2022081-fra.htm>
- Stone, A. A., & Broderick, J. E. (2007). Real-Time Data Collection for Pain : Appraisal and Current Status. *Pain Medicine, 8*(suppl_3), S85-S93. <https://doi.org/10.1111/j.1526-4637.2007.00372.x>
- Stone, A. A., & Shiffman, S. (1994). Ecological Momentary Assessment (Ema) in Behavioral Medicine. *Annals of Behavioral Medicine, 16*(3), 199-202. <https://doi.org/10.1093/abm/16.3.199>
- Tavares, A. I. (2017). Telework and health effects review. *International Journal of Healthcare, 3*(2), Article 2. <https://doi.org/10.5430/ijh.v3n2p30>
- Thompson, B. (2004). Exploratory and confirmatory factor analysis: Understanding concepts and applications. *Washington, DC, 10694*(000), 3.
- van Hooft, E. A. J., & van Hooff, M. L. M. (2018). The state of boredom : Frustrating or depressing? *Motivation and Emotion, 42*(6), 931-946. <https://doi.org/10.1007/s11031-018-9710-6>

- Vega, R. P., Anderson, A. J., & Kaplan, S. A. (2015). A Within-Person Examination of the Effects of Telework. *Journal of Business and Psychology*, 30(2), 313-323. <https://doi.org/10.1007/s10869-014-9359-4>
- Vézina, M., E. Cloutier, S. Stock, K. Lippel, É. Fortin et autres (2011). Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi, et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST), Québec, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail - Institut national de santé publique du Québec et Institut de la statistique du Québec. <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/questionnaire-egcotesst.pdf>
- Vieten, L., Wöhrmann, A.M. & Michel, A. Boundaryless working hours and recovery in Germany. *Int Arch Occup Environ Health* 95, 275–292 (2022). <https://doi.org/10.1007/s00420-021-01748-1>
- Virtanen, A., Van Laethem, M., de Bloom, J., & Kinnunen, U. (2021). Drammatic breaks : Break recovery experiences as mediators between job demands and affect in the afternoon and evening. *Stress and Health*, 37(4), 801-818. <https://doi.org/10.1002/smi.3041>
- Voydanoff, P. (2005). Consequences of Boundary-Spanning Demands and Resources for Work-to-Family Conflict and Perceived Stress. *Journal of occupational health psychology*, 10, 491-503. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.4.491>
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., and Hudy, M. J. (1997). Overall job satisfaction: how good are single-item measures? *J. Appl. Psychol.* 82, 247–252. doi: 10.1037/0021-9010.82.2.247
- Wray, D. (2024, juin 5). *Télétravail, emploi du temps et bien-être : données probantes tirées de l'Enquête sur l'emploi du temps de 2022, Enquête auprès des peuples autochtones de 2012*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-652-x/89-652-x2024003-fra.htm>
- Zappalà, S., Toscano, F., & Topa, G. (2021). The Implementation of a Remote Work Program in an Italian Municipality before COVID-19 : Suggestions to HR Officers for the Post-COVID-19 Era. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 11(3), Article 3. <https://doi.org/10.3390/ejihpe11030064>
- Zijlstra, F. R. H., Cropley, M., & Rydstedt, L. W. (2014). From Recovery to Regulation : An Attempt to Reconceptualize 'Recovery from Work'. *Stress and Health*, 30(3), 244-252. <https://doi.org/10.1002/smi.2604>
- Zijlstra, F., & Sonnentag, S. (2006). After Work Is Done : Psychological Perspectives on Recovery from Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15, 129-138. <https://doi.org/10.1080/13594320500513855>

ANNEXE A

FORMULAIRE DE CONSENTEMENT EN FRANÇAIS POUR LA PREMIÈRE ORGANISATION



FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT

Titre du projet : Effets de l'environnement de travail sur le fonctionnement des travailleurs.euses

Chercheuse responsable : Julie Ménard, Ph. D., professeure titulaire de psychologie du travail et des organisations et directrice du laboratoire LERÉPIT, Université du Québec à Montréal

Coordonnatrices de recherche :

Myriam Corbeil, B.Sc., B.A.A., étudiante au doctorat en psychologie du travail et des organisations, Université du Québec à Montréal;

Dalie Luneau, B.Sc., étudiante au doctorat en psychologie du travail et des organisations, Université du Québec à Montréal;

Organisme de financement : Aucun

Préambule

Avant d'accepter de participer à ce projet, il est important de prendre le temps de lire et de bien comprendre les renseignements suivants. S'il y a des mots ou des sections que vous ne comprenez pas ou qui ne semblent pas clairs, n'hésitez pas à communiquer avec les coordonnatrices du projet.

Objectif du projet

Ce projet de recherche vise à évaluer les effets de l'environnement de travail sur le fonctionnement des travailleurs.euses.

Nature de la participation

Votre participation consiste à remplir, d'ici dimanche le 21 avril, un questionnaire initial en ligne d'une durée de 10 minutes.

Par la suite, vous aurez un très court questionnaire quotidien à compléter durant vos 10 prochaines journées de travail (soit du lundi 22 avril au vendredi 26 avril et du lundi 29 avril au vendredi 3 mai). Les questionnaires quotidiens seront à compléter avant de débiter votre routine du coucher. Les 10 questionnaires quotidiens seront à compléter en ligne.

Cela devrait vous prendre tout au plus 10 minutes aujourd'hui et 5 à 7 minutes par jour pour les jours suivants. L'ensemble des questionnaires à compléter vous seront transmis sur votre adresse de messagerie électronique que vous nous aurez transmise.

Avantages

En participant à cette étude, vous contribuerez à une meilleure compréhension de ce qui favorise le fonctionnement sain des travailleurs.euses. De plus, votre participation permettra la formulation de recommandations spécifiques pour Urgences-santé et l'identification de leviers pour favoriser le fonctionnement optimal de leurs travailleurs.euses. Ces recommandations seront présentées dans un rapport global, où votre nom ne sera jamais mentionné, remis à Urgences-santé.

Pour chaque tranche de 50 participants.es ayant complété l'étude (min. 6 jours sur 10), une carte de crédit prépayée d'une valeur de 50\$ sera tirée. De plus, si cela vous intéresse, l'équipe de recherche pourra vous fournir un rapport individuel de vos résultats, une fois les analyses des données complétées. Vous n'aurez qu'à signifier votre intérêt dans la section prévue à cet effet.

Risques et inconvénients

Cette étude ne comporte pas de risque majeur pour votre santé. Toutefois, certaines questions pourraient raviver des émotions désagréables. Vous demeurez libre de ne pas vous prononcer sur des questions que vous estimez embarrassantes sans avoir à vous justifier. Il est possible que le fait de raconter votre expérience suscite des réflexions ou des souvenirs émouvants ou désagréables. Si cela se produit, n'hésitez pas à contacter directement la chercheuse principale qui pourra vous référer à l'aide spécialisée appropriée. De plus, une liste de ressources vous sera proposée à la fin de ce formulaire.

Confidentialité

Il est entendu que les renseignements recueillis sont confidentiels et que seuls les membres de l'équipe de recherche auront accès à vos questionnaires. On vous attribuera un code de façon à ne pouvoir vous identifier. La liste des courriels et les codes seront conservés séparément des bases de données prévues pour fins d'analyse. Les bases de données seront sur un ordinateur muni d'un mot de passe au laboratoire de la chercheuse responsable, et ce, pour la durée totale du projet. En aucun cas, il ne sera possible de vous identifier dans les analyses et aucune information nominative ne sera dévoilée dans les publications ou présentations issues de cette étude (incluant les mémoires et thèses des étudiants membres de l'équipe). La banque contenant votre adresse courriel sera détruite une fois les rapports individuels ayant été produits, soit au plus tard un an après la fin de la collecte des données. Les données seront alors anonymisées de façon irréversible et seront conservées dans l'éventualité d'autres recherches.

Le doctorant en psychologie Charles-Étienne Lavoie via sa compagnie nQuerio produira les rapports organisationnels et individuels. nQuerio est une plateforme technologique spécialisée dans la facilitation de la recherche scientifique. Pour réaliser son mandat, nQuerio aura seulement accès aux données qui auront préalablement été anonymisées. Un code sera créé, avant la réalisation des rapports individuels, que seules les doctorantes Myriam Corbeil et Dalie Luneau de même que la chercheuse principale pourront associer à votre adresse courriel. nQuerio sera responsable de l'hébergement des rapports sur sa plateforme. Votre organisation a donné son consentement pour la contribution de nQuerio au projet, pour la production des deux types de rapports (individuels confidentiels et anonymes et organisationnels non nominatifs, c'est-à-dire qu'ils ne mentionnent pas les noms de quiconque). Par ailleurs, une entente de confidentialité fut signée entre nQuerio et les doctorantes du projet.

Droit de retrait

Votre participation à ce projet est volontaire. Cela signifie que vous acceptez de participer au projet sans aucune contrainte ou pression extérieure. Cela signifie également que vous êtes libre de mettre fin à votre participation en tout temps au cours de cette recherche, sans préjudice de quelque nature que ce soit, et sans avoir à vous justifier. Votre accord à participer implique également que vous acceptez que l'équipe de recherche puisse utiliser aux fins de la présente recherche (articles, conférences et communications scientifiques) les renseignements recueillis à la condition qu'aucune information permettant de vous identifier ne soit divulguée publiquement.

Personnes-ressources

Si vous avez besoin de plus d'informations pour prendre une décision, vous pouvez contacter la responsable du projet au 514-716-3217 ou par courriel: menard.julie@uqam.ca.

Si vous avez des questions sur vos droits en tant que participant.e, vous pouvez contacter le *Comité institutionnel d'éthique de la recherche avec des êtres humains* au (514) 987-3000 poste 7753 ou par courriel: [ciereh@uqam.ca](mailto:cierreh@uqam.ca).

Responsabilité

En consentant à participer, je ne me prive d'aucun droit ou recours en cas de préjudice lié au projet.

Consentement du participant

Je reconnais avoir lu le présent formulaire de consentement et consens volontairement à participer à ce projet de recherche. Je reconnais que j'ai disposé de suffisamment de temps pour réfléchir et contacter la chercheuse principale avant de prendre ma décision de participer. Je comprends que ma participation à cette recherche est totalement volontaire et que je peux y mettre fin en tout temps, sans pénalité d'aucune forme, ni justification à donner. Il me suffit d'en informer la responsable du projet.

J'accepte

Je refuse

Êtes-vous âgé.e de 18 ans ou plus?

Oui

Non

Êtes-vous un.e employé.e de bureau chez Urgences-santé?

Oui

Non

Planifiez-vous travailler en présentiel ET en télétravail au cours des trois prochaines semaines ?

Oui

Non

Combien d'heures par semaine travaillez-vous pour cet emploi?

_____ heures

Quelle est votre adresse courriel (personnelle ou professionnelle)?

Votre adresse courriel nous permettra de...

- 1) vous envoyer les questionnaires quotidiens,
- 2) vous contacter pour le tirage, et
- 3) vous communiquer vos résultats de l'étude, si vous le désirez.

Votre adresse courriel sera conservée séparément du reste de vos réponses et il ne sera pas possible de le lier à votre questionnaire.

Veillez noter que toutes vos réponses demeureront strictement anonymes et confidentielles.

Veillez inscrire votre adresse courriel à nouveau afin de la confirmer. _____

Veillez indiquer si vous acceptez qu'on vous recontacte ultérieurement pour d'autres études portant sur le monde du travail. Veuillez noter qu'afin de vous recontacter, votre adresse de courriel sera conservée dans une banque de données localisée dans un ordinateur du laboratoire LERÉPIT, lequel sera muni d'un mot de passe.

J'accepte

Je refuse

Veillez indiquer si vous souhaitez obtenir un rapport individuel de vos résultats lorsque les données auront été analysées.

Je souhaite recevoir un rapport

Je ne souhaite pas recevoir de rapport

RESSOURCES

Plusieurs ressources de soutien sont disponibles. N'hésitez pas à les contacter si vous en ressentez le besoin.

Les programmes d'aide aux employés.es

Plusieurs organisations possèdent des programmes d'aide qui permettent aux employés.es de consulter gratuitement une ressource d'aide psychosociale (ex.: psychologue, travailleur social) afin de discuter de difficultés personnelles ou professionnelles. Informez-vous auprès de votre employeur au sujet de la présence d'un tel service et n'hésitez pas à l'utiliser.

Chercheuse responsable

Composez le numéro suivant : (514) 716-3217 ou contactez la chercheuse responsable par courriel :

menard.julie@uqam.ca

ANNEXE B

FORMULAIRE DE CONSENTEMENT EN ANGLAIS POUR LA PREMIÈRE ORGANISATION



INFORMATION AND CONSENT FORM

Project Title: Effects of the work environment on workers' functioning

Principal investigator: Julie Ménard, Ph. D., Full professor of work and organizational psychology and director of LERÉPIT research laboratory, Université du Québec à Montréal

Research coordinator:

Myriam Corbeil, B.Sc., B.A.A., doctoral student in work and organizational psychology, Université du Québec à Montréal;

Dalie Luneau, B.Sc., doctoral student in work and organizational psychology, Université du Québec à Montréal.

Funding Organization : None

Preamble

Before accepting to participate in this project, it is important to take the time to read and fully understand the following information. If there are words or sections that you do not understand or that do not seem clear, do not hesitate to contact the project coordinators.

Project objective

This research project aims to assess the effects of the work environment on workers' functioning.

Nature of participation

Your participation consists in completing, by Sunday April 21, an initial online questionnaire lasting a maximum of 10 minutes. The initial questionnaire can be completed during working hours.

Subsequently, you will have a very short daily questionnaire to complete during your next 10 working days (i.e. from Monday April 22 to Friday April 26 and from Monday April 29 to Friday May 3rd). The daily questionnaires should be completed before starting your bedtime routine. The 10 questionnaires will be completed online.

This should take you at most 10 minutes today and 5 to 7 minutes per day for the following days. All the questionnaires to be completed will be sent to your email address.

Benefits

By participating in this study, you will contribute to a better understanding of what promotes the healthy functioning of workers. In addition, your participation will allow the formulation of specific recommendations for Urgences-santé and the identification of levers to promote the optimal functioning of their workers. These recommendations will be presented in a non-nominative global report submitted to Urgences-santé.

For each 50 participants who complete the study (min. 6 days out of 10), a prepaid credit card worth \$50 will be drawn. In addition, if you are interested, the research team will be able to provide you with an individual report of your results, once the data analyzes have been completed. You just need to indicate your interest in the section provided.

Risks and disadvantages

This study does not pose a major risk to your health. However, certain questions could revive unpleasant emotions. You remain free not to comment on questions that you consider embarrassing without having to justify yourself. It is possible that sharing your experience will bring up moving or unpleasant thoughts or memories. If this happens, please do not hesitate to contact the principal investigator directly who can refer you to appropriate specialist help. In addition, a list of resources will be offered to you at the end of this form.

Confidentiality

It is understood that the information collected is confidential and that only members of the research team will have access to your questionnaires. You will be given a code so that you cannot be identified. The list of emails and codes will be kept separately from the databases provided for analysis purposes. The databases will be on a computer with a password in the laboratory of the principal investigator, for the entire duration of the project. Under no circumstances will it be possible to identify you in the analyzes and no nominative information will be revealed in the publications or presentations resulting from this study (including the dissertations and theses of student members of the team). The bank containing your email address will be destroyed once the individual reports have been produced, i.e. no later than one year after the end of data collection. The data will then be irreversibly anonymized and will be kept in the event of further research.

Doctoral student in psychology Charles-Étienne Lavoie, via his company nQuerio, will produce the organizational and individual reports. nQuerio is a technology platform specializing in facilitating scientific research. To fulfill its mandate, nQuerio will only access data that has been anonymized beforehand. A code will be created prior to generating individual reports, that only doctoral students Myriam Corbeil and Dalie Luneau and the principal researcher, will be able to associate with your email address.

nQuerio will host the reports on its platform. Your organization has given consent for nQuerio's contribution to the project, including the production of both types of reports: confidential and anonymous individual reports, and non-identifying organizational reports (which do not mention any names). In addition, a confidentiality agreement was signed between nQuerio and the doctoral students involved in the project.

Right of withdrawal

Your participation in this project is voluntary. This means that you agree to participate in the project without any constraints or external pressure. This also means that you are free to end your participation at any time during this research, without prejudice of any kind, and without having to justify yourself. Your agreement to participate also implies that you accept that the research team can use the information collected for the purposes of this research (articles,

conferences and scientific communications) on the condition that no information allowing you to be identified is publicly disclosed.

Contact persons

If you need more information to decide, you can contact the project manager at 514-716- 3217 or by email: menard.julie@uqam.ca.

If you have questions about your rights as a participant, you can contact the Research Ethics Board (*Comité institutionnel d'éthique de la recherche avec des êtres humains*) at (514) 987-3000 ext. 7753 or by email: cierreh@uqam.ca.

Responsibility

By agreeing to participate, I do not deprive myself of any rights or remedies in the event of harm related to the project.

Consent of the participant

I acknowledge having read this consent form and voluntarily agree to participate in this research project. I acknowledge that I had sufficient time to reflect and contact the principal investigator before making my decision to participate. I understand that my participation in this research is completely voluntary and that I can end it at any time, without penalty of any form or justification to be given. I just need to inform the project manager.

I accept

I refuse

Are you 18 years old or older?

Yes

No

Are you an office worker at Urgences-santé?

Yes

No

Do you plan to work in-person AND remotely (telecommute) in the next three weeks?

Yes

No

How many hours a week do you work for this job?

_____ hours

What is your email address (personal or professional)?

Your email address will allow us to...

- 1) send you the daily questionnaires,
- 2) contact you for the draw, and
- 3) communicate your study results to you, if desired.

Your email address will be kept separate from the rest of your responses and it will not be possible to link it to your questionnaire.

Please note that all your responses will remain strictly anonymous and confidential.

Please re-enter your email address for confirmation. _____

Please indicate whether you agree to be contacted later for other studies relating to the workplace. Please note that to contact you again, your email address will be kept in a database located on a LERÉPIT research laboratory computer, which will be protected with a password.

I accept

I refuse

Please indicate if you would like an individual report of your results once the data has been analyzed.

I would like to receive a report

I do not wish to receive a report

RESOURCES

Several support resources are available. Do not hesitate to contact them if you feel the need.

Employee Assistance Programs

Several organizations have assistance programs that allow employees to consult a psychosocial support resource (e.g., psychologist, social worker) free of charge to discuss personal or professional difficulties. Ask your employer about the availability of such a service and do not hesitate to use it.

Principal investigator

**Dial the following number: (514) 716-3217 or contact the principal investigator by email:
menard.julie@uqam.ca**

ANNEXE C

FORMULAIRE DE CONSENTEMENT EN FRANÇAIS POUR LA DEUXIÈME ORGANISATION



FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT

Titre du projet : Effets de l'environnement de travail sur le fonctionnement des travailleurs.euses

Chercheuse responsable: Julie Ménard, Ph. D., professeure titulaire de psychologie du travail et des organisations et directrice du laboratoire LERÉPIT, Université du Québec à Montréal

Coordonnatrices de recherche :

Myriam Corbeil, B.Sc., B.A.A., étudiante au doctorat en psychologie du travail et des organisations, Université du Québec à Montréal;

Dalie Luneau, B.Sc., étudiante au doctorat en psychologie du travail et des organisations, Université du Québec à Montréal;

Organisme de financement : Aucun

Préambule

Avant d'accepter de participer à ce projet, il est important de prendre le temps de lire et de bien comprendre les renseignements suivants. S'il y a des mots ou des sections que vous ne comprenez pas ou qui ne semblent pas clairs, n'hésitez pas à communiquer avec les coordonnatrices du projet.

Objectif du projet

Ce projet de recherche vise à évaluer les effets de l'environnement de travail sur le fonctionnement des travailleurs.euses.

Nature de la participation

Votre participation consiste à remplir, d'ici dimanche le 28 avril, un questionnaire initial en ligne d'une durée d'environ 10 minutes.

Par la suite, vous aurez un très court questionnaire quotidien à compléter durant vos 10 prochaines journées de travail (soit du lundi 29 avril au vendredi 3 mai et du lundi 6 mai au vendredi 10 mai). Les questionnaires quotidiens seront à compléter avant de débiter votre routine du coucher. Les 10 questionnaires seront à compléter en ligne.

Cela devrait vous prendre tout au plus 10 minutes aujourd'hui et 5 à 7 minutes par jour pour les jours suivants. L'ensemble des questionnaires à compléter vous seront transmis sur votre adresse de messagerie électronique que vous nous aurez transmise.

Avantages

En participant à cette étude, vous contribuerez à une meilleure compréhension de ce qui favorise le fonctionnement sain des travailleurs.euses. De plus, votre participation permettra la formulation de recommandations spécifiques pour Cascades et l'identification de leviers pour favoriser le fonctionnement optimal de leurs travailleurs.euses. Ces recommandations seront présentées dans un rapport global, où votre nom ne sera jamais mentionné, remis à Cascades.

Pour chaque tranche de 50 participants.es ayant complété l'étude (min. 6 jours sur 10), un panier cadeau d'une valeur de 50\$ offert par Cascades sera tiré. Le tirage sera effectué par l'équipe de recherche et les participants gagnants seront informés par celle-ci. Les paniers seront remis aux gagnants par un membre de l'équipe de recherche. En aucun cas l'employeur ne sera informé de votre participation. De plus, si cela vous intéresse, l'équipe de recherche pourra vous fournir un rapport individuel de vos résultats, une fois les analyses des données complétées. Vous n'aurez qu'à signifier votre intérêt dans la section prévue à cet effet.

Risques et inconvénients

Cette étude ne comporte pas de risque majeur pour votre santé. Toutefois, certaines questions pourraient raviver des émotions désagréables. Vous demeurez libre de ne pas vous prononcer sur des questions que vous estimez embarrassantes sans avoir à vous justifier. Il est possible que le fait de raconter votre expérience suscite des réflexions ou des souvenirs émouvants ou désagréables. Si cela se produit, n'hésitez pas à contacter

directement la chercheuse principale qui pourra vous référer à l'aide spécialisée appropriée. De plus, une liste de ressources vous sera proposée à la fin de ce formulaire.

Confidentialité

Il est entendu que les renseignements recueillis sont confidentiels et que seuls les membres de l'équipe de recherche auront accès à vos questionnaires. On vous attribuera un code de façon à ne pouvoir vous identifier. La liste des courriels et les codes seront conservés séparément des bases de données prévues pour fins d'analyse. Les bases de données seront sur un ordinateur muni d'un mot de passe au laboratoire de la chercheuse responsable, et ce, pour la durée totale du projet. En aucun cas, il ne sera possible de vous identifier dans les analyses et aucune information nominative ne sera dévoilée dans les publications ou présentations issues de cette étude (incluant les mémoires et thèses des étudiants membres de l'équipe). La banque contenant votre adresse courriel sera détruite une fois les rapports individuels ayant été produits, soit au plus tard un an après la fin de la collecte des données. Les données seront alors anonymisées de façon irréversible et seront conservées dans l'éventualité d'autres recherches.

Le doctorant en psychologie Charles-Étienne Lavoie via sa compagnie nQuerio produira les rapports organisationnels et individuels. nQuerio est une plateforme technologique spécialisée dans la facilitation de la recherche scientifique. Pour réaliser son mandat, nQuerio aura seulement accès aux données qui auront préalablement été anonymisées. Un code sera créé, avant la réalisation des rapports individuels, que seules les doctorantes Myriam Corbeil et Dalie Luneau de même que la chercheuse principale pourront associer à votre adresse courriel. nQuerio sera responsable de l'hébergement des rapports sur sa plateforme. Votre organisation a donné son consentement pour la contribution de nQuerio au projet, pour la production des deux types de rapports (individuels confidentiels et anonymes et organisationnels non nominatifs, c'est-à-dire qu'ils ne mentionnent pas les noms de quiconque). Par ailleurs, une entente de confidentialité fut signée entre nQuerio et les doctorantes du projet.

Droit de retrait

Votre participation à ce projet est volontaire. Cela signifie que vous acceptez de participer au projet sans aucune contrainte ou pression extérieure. Cela signifie également que vous êtes libre de mettre fin à votre participation en tout temps au cours de cette recherche, sans préjudice de quelque nature que ce soit, et sans avoir à vous justifier. Votre accord à participer implique également que vous acceptez que l'équipe de recherche puisse utiliser aux fins de la présente recherche (articles, conférences et communications

scientifiques) les renseignements recueillis à la condition qu'aucune information permettant de vous identifier ne soit divulguée publiquement.

Personnes-ressources

Si vous avez besoin de plus d'informations pour prendre une décision, vous pouvez contacter la responsable du projet au 514-716-3217 ou par courriel: menard.julie@uqam.ca.

Si vous avez des questions sur vos droits en tant que participant.e, vous pouvez contacter le Comité institutionnel d'éthique de la recherche avec des êtres humains au (514) 987-3000 poste 7753 ou par courriel: ciereh@uqam.ca.

Responsabilité

En consentant à participer, je ne me prive d'aucun droit ou recours en cas de préjudice lié au projet.

Consentement du participant

Je reconnais avoir lu le présent formulaire de consentement et consens volontairement à participer à ce projet de recherche. Je reconnais que j'ai disposé de suffisamment de temps pour réfléchir et contacter la chercheuse principale avant de prendre ma décision de participer. Je comprends que ma participation à cette recherche est totalement volontaire et que je peux y mettre fin en tout temps, sans pénalité d'aucune forme, ni justification à donner. Il me suffit d'en informer la responsable du projet.

J'accepte

Je refuse

Êtes-vous âgé.e de 18 ans ou plus?

Oui

Non

Êtes-vous un.e employé.e salarié.e chez Cascades?

-Oui

-Non

Planifiez-vous travailler en présentiel ET en télétravail au cours des trois prochaines semaines ?

Oui

Non

Combien d'heures par semaine travaillez-vous pour cet emploi?

_____ heures

Quelle est votre adresse courriel (personnelle ou professionnelle)?

Votre adresse courriel nous permettra de...

- 1) vous envoyer les questionnaires quotidiens,
- 2) vous contacter pour le tirage et
- 3) vous communiquer vos résultats de l'étude, si vous le désirez.

Votre adresse courriel sera conservée séparément du reste de vos réponses et il ne sera pas possible de le lier à votre questionnaire.

Veillez noter que toutes vos réponses demeureront strictement anonymes et confidentielles.

Veillez inscrire votre adresse courriel à nouveau afin de la confirmer. _____

Veillez indiquer si vous acceptez qu'on vous recontacte ultérieurement pour d'autres études portant sur le monde du travail. Veillez noter qu'afin de vous recontacter, votre adresse de courriel sera conservée dans une banque de données localisée dans un ordinateur du laboratoire LEREPIT, lequel sera muni d'un mot de passe.

J'accepte

Je refuse

Veillez indiquer si vous souhaitez obtenir un rapport individuel de vos résultats lorsque les données auront été analysées.

Je souhaite recevoir un rapport

Je ne souhaite pas recevoir de rapport

RESSOURCES

Plusieurs ressources de soutien sont disponibles. N'hésitez pas à les contacter si vous en ressentez le besoin.

Le programme d'aide aux employés.es de Cascades

Comment accéder à Kii : Appelez le 1-866-814-0018 en tout temps ou créez votre compte en ligne pour accéder aux conseils de soutien travail-vie personnelle.

ANNEXE D

FORMULAIRE DE CONSENTEMENT EN ANGLAIS POUR LA DEUXIÈME ORGANISATION



INFORMATION AND CONSENT FORM

Project Title: Effects of the work environment on workers' functioning

Principal investigator: Julie Ménard, Ph. D., Full professor of work and organizational psychology and director of LERÉPIT research laboratory, Université du Québec à Montréal

Research coordinator:

Myriam Corbeil, B.Sc., B.A.A., doctoral student in work and organizational psychology, Université du Québec à Montréal;

Dalie Luneau, B.Sc., doctoral student in work and organizational psychology, Université du Québec à Montréal.

Funding Organization: None

Preamble

Before accepting to participate in this project, it is important to take the time to read and fully understand the following information. If there are words or sections that you do not understand or that do not seem clear, do not hesitate to contact the project coordinators.

Project objective

This research project aims to assess the effects of the work environment on workers' functioning.

Nature of participation

Your participation consists in completing, by Sunday April 28, an initial online questionnaire lasting a maximum of 10 minutes. The initial questionnaire can be completed during working hours.

Subsequently, you will have a very short diary to complete during your next 10 working days (i.e. from Monday April 29 to Friday May 3 and from Monday May 6 to Friday May 10). The daily questionnaires should be completed before starting your bedtime routine. The 10 questionnaires will be completed online.

This should take you at most 10 minutes today and 5 to 7 minutes per day for the following days. All the questionnaires to be completed will be sent to your email address.

Benefits

By participating in this study, you will contribute to a better understanding of what promotes the healthy functioning of workers. In addition, your participation will allow the formulation of specific recommendations for Cascades and the identification of levers to promote the optimal functioning of their workers. These recommendations will be presented in a non-nominative global report submitted to Cascades.

For each 50 participants who complete the study (min. 6 days out of 10), a gift basket worth \$50 offered by Cascades will be drawn. The draw will be carried out by the research team and the winning participants will be informed by them. The baskets will be given to the winners by a member of the research team. Under no circumstances will the employer be informed of your participation. In addition, if you are interested, the research team will be able to provide you with an individual report of your results, once the data analyzes have been completed. You just need to indicate your interest in the section provided.

Risks and disadvantages

This study does not pose a major risk to your health. However, certain questions could revive unpleasant emotions. You remain free not to comment on questions that you consider embarrassing without having to justify yourself. It is possible that sharing your experience will bring up moving or unpleasant thoughts or memories. If this happens, please do not hesitate to contact the principal investigator directly who can refer you to appropriate specialist help. In addition, a list of resources will be offered to you at the end of this form.

Confidentiality

It is understood that the information collected is confidential and that only members of the research team will have access to your questionnaires. You will be given a code so that you cannot be identified. The list of emails and codes will be kept separately from the databases provided for analysis purposes. The databases will be on a computer with a password in the laboratory of the principal investigator, for the entire duration of the project. Under no circumstances will it be possible to identify you in the analyzes and no nominative information will be revealed in the publications or presentations resulting from this study (including the dissertations and theses of student members of the team). The bank containing your email address will be destroyed once the individual reports have been produced, i.e. no later than one year after the end of data collection. The data will then be irreversibly anonymized and will be kept in the event of further research.

Doctoral student in psychology Charles-Étienne Lavoie, via his company nQuerio, will produce the organizational and individual reports. nQuerio is a technology platform specializing in facilitating scientific research. To fulfill its mandate, nQuerio will only access data that has been anonymized beforehand. A code will be created prior to generating individual reports, that only doctoral students Myriam Corbeil and Dalie Luneau and the principal researcher, will be able to associate with your email address.

nQuerio will host the reports on its platform. Your organization has given consent for nQuerio's contribution to the project, including the production of both types of reports: confidential and anonymous individual reports, and non-identifying organizational reports (which do not mention any names). In addition, a confidentiality agreement was signed between nQuerio and the doctoral students involved in the project.

Right of withdrawal

Your participation in this project is voluntary. This means that you agree to participate in the project without any constraints or external pressure. This also means that you are free to end your participation at any time during this research, without prejudice of any kind, and without having to justify yourself. Your agreement to participate also implies that you accept that the research team can use the information collected for the purposes of this research (articles, conferences and scientific communications) on the condition that no information allowing you to be identified is publicly disclosed.

Contact persons

If you need more information to decide, you can contact the project manager at 514-716- 3217 or by email:

menard.julie@uqam.ca.

If you have questions about your rights as a participant, you can contact the Research Ethics Board (*Comité institutionnel d'éthique de la recherche avec des êtres humains*) at (514) 987-3000 ext. 7753 or by email: ciereh@uqam.ca.

Responsibility

By agreeing to participate, I do not deprive myself of any rights or remedies in the event of harm related to the project.

Consent of the participant

I acknowledge having read this consent form and voluntarily agree to participate in this research project. I acknowledge that I had sufficient time to reflect and contact the principal investigator before making my decision to participate. I understand that my participation in this research is completely voluntary and that I can end it at any time, without penalty of any form or justification to be given. I just need to inform the project manager.

I accept

I refuse

Are you 18 years old or older?

Yes

No

Are you an office worker at Cascades?

Yes

No

Do you plan to work in-person AND remotely (telecommute) in the next three weeks?

Yes

No

How many hours a week do you work for this job?

_____hours

What is your email address (personal or professional)?

Your email address will allow us to...

- 1) send you the daily questionnaires,
- 2) contact you for the draw, and
- 3) communicate your study results to you, if desired.

Your email address will be kept separate from the rest of your responses and it will not be possible to link it to your questionnaire.

Please note that all your responses will remain strictly anonymous and confidential.

Please re-enter your email address for confirmation. _____

Please indicate whether you agree to be contacted later for other studies relating to the workplace. Please note that to contact you again, your email address will be kept in a database located on a LERÉPIT research laboratory computer, which will be protected with a password.

- I accept
- I refuse

Please indicate if you would like an individual report of your results once the data has been analyzed.

- I would like to receive a report
- I do not wish to receive a report

RESOURCES

Several support resources are available. Do not hesitate to contact them if you feel the need.

The Cascades Employees Assistance Programs

How to access Kii: Call 1-866-814-0018 anytime or create your account online to access the work-life support advice.

ANNEXE E

QUESTIONNAIRE INITIAL POUR LA PREMIÈRE ORGANISATION

Questionnaire initial (à compléter dans la semaine précédant la complétion des questionnaires quotidiens, avant le dimanche soir)

Merci pour votre intérêt à participer au projet de recherche du Laboratoire Lerépit en partenariat avec <i>Urgences-santé</i> !	Thank you for your interest in participating in Laboratoire Lerépit's research project in partnership with <i>Urgence-santé</i> !
---	---

Ancienneté en poste (emploi)/ Seniority in position (job)	
Depuis combien de temps occupez-vous ce poste (emploi) ?	For how long have you held this position (job)?
Moins d'un (1) mois	Less than one (1) month
1 à 5 mois	1 to 5 months
6 à 11 mois	6 to 11 months
1 à 2 ans	1 to 2 years
3 à 5 ans	3 to 5 years
6 à 10 ans	6 to 10 years
11 à 20 ans	11 to 20 years
21 à 24 ans	21 to 24 years
25 ans ou plus	25 years or more

Ancienneté dans l'organisation/ Seniority in the organization	
Depuis combien de temps travaillez-vous pour <i>Urgences-santé</i> ?	For how long have you been working for <i>Urgences-santé</i> ?
Moins d'un (1) mois	Less than one (1) month

1 à 5 mois	1 to 5 months
6 à 11 mois	6 to 11 months
1 à 2 ans	1 to 2 years
3 à 5 ans	3 to 5 years
6 à 10 ans	6 to 10 years
11 à 20 ans	11 to 20 years
21 à 24 ans	21 to 24 years
25 ans ou plus	25 years or more

Âge, genre et enfants	
Dans quelle tranche d'âge vous situez-vous?	What age group are you in?
Entre 18 et 22 ans	Between 18 and 22
Entre 23 et 28 ans	Between 23 and 28
Entre 29 et 34 ans	Between 29 and 34
Entre 35 et 40 ans	Between 35 and 40
Entre 41 et 47 ans	Between 41 and 47
Entre 48 et 53 ans	Between 48 and 53
Entre 54 et 59 ans	Between 54 and 59
60 ans ou plus	60 or over
À quel genre vous identifiez-vous	To which gender do you identify yourself to?
<i>Par genre, on entend le genre actuel, qui peut différer du sexe assigné à la naissance ou de celui inscrit dans les documents légaux.</i>	<i>Refers to current gender which may be different from sex assigned at birth and may be different from what is indicated on legal documents.</i>
Masculin	Male
Féminin	Female
Non binaire (ex., fluide dans le genre, xénogendre)	Non binary (e.g., genderfluid, xenogender)

<p>Combien d'enfants vivent dans votre foyer (âgés de 17 ans ou moins seulement)?</p> <p>0</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4 ou plus</p>	<p>How many children live in your household (aged 17 or younger only)?</p> <p>0</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4 or more</p>
<p>Le ou les enfants qui vivent dans votre foyer se situent dans quelle(s) tranche(s) d'âge?</p> <p>(Veuillez sélectionner plusieurs catégories si applicable)</p> <p>0 à 6 mois</p> <p>7 à 23 mois</p> <p>2 à 4 ans</p> <p>5 à 8 ans</p> <p>9 à 12 ans</p> <p>13 à 17 ans</p>	<p>The child(ren) living in your household are in what age range(s)?</p> <p>(please select many categories if applicable)</p> <p>0 to 6 months</p> <p>7 to 23 months</p> <p>2 to 4 years old</p> <p>5 to 8 years old</p> <p>9 to 12 years old</p> <p>13 to 17 years old</p>

ANNEXE F

QUESTIONNAIRE INITIAL POUR LA DEUXIÈME ORGANISATION

Questionnaire initial (à compléter dans la semaine précédant la complétion des questionnaires quotidiens, avant le dimanche soir)

<p>Merci pour votre intérêt à participer au projet de recherche du Laboratoire Lerépit en partenariat avec Cascades !</p>	<p>Thank you for your interest in participating in Laboratoire Lerépit's research project in partnership with Cascades !</p>
---	--

Unité de travail	
<p>Dans quel département êtes-vous?</p> <p>Ventes</p> <p>Design</p> <p>Finances</p> <p>Estimation</p> <p>RH</p> <p>Service à la clientèle</p> <p>S&OP (excluant service à la clientèle)</p> <p>Marketing et innovation</p> <p>Opérations</p> <p>Autres (p ex. efficacité opérationnelle, santé et sécurité, Swat, etc.)</p>	<p>What department are you in?</p> <p>Sales</p> <p>Design</p> <p>Finance</p> <p>Estimation</p> <p>HR</p> <p>Customer Service</p> <p>S&OP (excluding CSR)</p> <p>Marketing and Innovation</p> <p>Operations</p> <p>Other (for ex. Operational Efficiency, Health & Safety, Swat, etc.)</p>
<p>Quel est votre rôle au sein de l'entreprise?</p> <p>Gestionnaire</p> <p>Employé</p>	<p>What is your role within the company?</p> <p>Supervisor</p> <p>Employee</p>

Ancienneté en poste (emploi)/ Seniority in position (job)

Depuis combien de temps occupez-vous ce poste (emploi) ?	For how long have you held this position (job)?
Moins d'un (1) mois	Less than one (1) month
1 à 5 mois	1 to 5 months
6 à 11 mois	6 to 11 months
1 à 2 ans	1 to 2 years
3 à 5 ans	3 to 5 years
6 à 10 ans	6 to 10 years
11 à 20 ans	11 to 20 years
21 à 24 ans	21 to 24 years
25 ans ou plus	25 years or more

Ancienneté dans l'organisation/ Seniority in the organization	
Depuis combien de temps travaillez-vous pour Cascades?	For how long have you been working for <i>Cascades</i> ?
Moins d'un (1) mois	Less than one (1) month
1 à 5 mois	1 to 5 months
6 à 11 mois	6 to 11 months
1 à 2 ans	1 to 2 years
3 à 5 ans	3 to 5 years
6 à 10 ans	6 to 10 years
11 à 20 ans	11 to 20 years
21 à 24 ans	21 to 24 years
25 ans ou plus	25 years or more

Âge et genre	
Dans quelle tranche d'âge vous situez-vous?	What age group are you in?

<p>Entre 18 et 22 ans</p> <p>Entre 23 et 28 ans</p> <p>Entre 29 et 34 ans</p> <p>Entre 35 et 40 ans</p> <p>Entre 41 et 47 ans</p> <p>Entre 48 et 53 ans</p> <p>Entre 54 et 59 ans</p> <p>60 ans ou plus</p>	<p>Between 18 and 22</p> <p>Between 23 and 28</p> <p>Between 29 and 34</p> <p>Between 35 and 40</p> <p>Between 41 and 47</p> <p>Between 48 and 53</p> <p>Between 54 and 59</p> <p>60 or over</p>
<p>À quel genre vous identifiez-vous</p> <p><i>Par genre, on entend le genre actuel, qui peut différer du sexe assigné à la naissance ou de celui inscrit dans les documents légaux.</i></p> <p>Masculin</p> <p>Féminin</p> <p>Non binaire (ex., fluide dans le genre, xénogène)</p>	<p>To which gender do you identify yourself to?</p> <p><i>Refers to current gender which may be different from sex assigned at birth and may be different from what is indicated on legal documents.</i></p> <p>Male</p> <p>Female</p> <p>Non binary (e.g., genderfluid, xenogender)</p>
<p>Combien d'enfants vivent dans votre foyer (âgés de 17 ans ou moins seulement)?</p> <p>0</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4 ou plus</p>	<p>How many children live in your household (aged 17 or younger only)?</p> <p>0</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4 ou more</p>
<p>Le ou les enfants qui vivent dans votre foyer se situent dans quelle(s) tranche(s) d'âge?</p> <p>(Veuillez sélectionner plusieurs catégories si applicable)</p>	<p>The child(ren) living in your household are in what age range(s)?</p> <p>(please select many categories if applicable)</p>

0 à 6 mois	0 to 6 months
7 à 23 mois	7 to 23 months
2 à 4 ans	2 to 4 years old
5 à 8 ans	5 to 8 years old
9 à 12 ans	9 to 12 years old
13 à 17 ans	13 to 17 years old

ANNEXE G

QUESTIONNAIRE QUOTIDIEN DE LA PREMIÈRE ORGANISATION

Questionnaire quotidien, répondu pendant 10 jours consécutifs de travail, à l'heure du coucher (distribué entre 20h et 3h)

Merci pour votre intérêt à participer au projet de recherche du Laboratoire Lerépit en partenariat avec <i>Urgences-santé</i> !	Thank you for your interest in participating in Laboratoire Lerépit's research project in partnership with <i>Urgences-santé</i> !
---	--

Modalité de l'emploi de la journée	
1. Aujourd'hui, avez-vous travaillé? <ul style="list-style-type: none">• Oui• Non	1. Today, did you work? <ul style="list-style-type: none">• Oui• Non
2. Aujourd'hui, combien d'heures avez-vous travaillées? _____	2. Today, how many hours did you work? _____
3. Aujourd'hui, combien d'heures de travail ont été consacrées au télétravail? _____	3. Today, how many work hours were spent telecommuting? _____

Charge de travail quotidienne / (Busy Day Scale - Daily Ratings of Workload)
--

<p>Aujourd'hui au travail...</p> <p>1. C'était une journée très occupée.</p> <p><i>1 = Fortement en désaccord</i></p> <p><i>2 = En désaccord</i></p> <p><i>3 = Ni d'accord ni en désaccord</i></p> <p><i>4 = D'accord</i></p> <p><i>5 = Totalelement d'accord</i></p>	<p>Today at work...</p> <p>1. It was a very busy day.</p> <p><i>1 = Totally disagree</i></p> <p><i>2 = Somewhat disagree</i></p> <p><i>3 = Neither agree nor disagree</i></p> <p><i>4 = Somewhat agree</i></p> <p><i>5 = Totally agree</i></p>
--	---

Flexibilité du travail de la journée	
<p>1. Aujourd'hui, votre employeur vous aurait-il permis de changer votre heure de début et de fin de journée de travail si vous en aviez eu besoin ?</p> <p><i>1=Oui</i></p> <p><i>2=Non</i></p>	<p>1.Today, would your employer have allowed you to change your start and end time of workday if you needed to?</p> <p><i>1= yes</i></p> <p><i>2= no</i></p>

Expériences quotidiennes de rétablissement (DRAMMA)	
<p>Aujourd'hui, après ma journée de travail...</p> <p>Je me suis distancé.e de mon travail.</p> <p><i>1 = Pas du tout</i></p> <p><i>2 = Juste un peu</i></p> <p><i>3 = Modérément</i></p> <p><i>4 = Beaucoup</i></p> <p><i>5 = Énormément</i></p>	<p>Today, after my workday...</p> <p>I distanced myself from work.</p> <p><i>1 = Not at all</i></p> <p><i>2 = Just a little</i></p> <p><i>3 = Moderately</i></p> <p><i>4 = Quite a lot</i></p> <p><i>5 = A great deal</i></p>

Épuisement / Burnout - OLBI

En pensant à aujourd'hui, veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord ou non avec chacune des affirmations ci-dessous :

Aujourd'hui...

2. je me suis senti.e fatigué.e avant même de débiter le travail.

4. après le travail, cela m'a pris plus de temps que par le passé pour me détendre et me sentir bien.

5. j'ai très bien supporté la pression causée par mon travail.

8. je me suis senti.e émotionnellement vidé.e.

10. après le travail, j'avais encore de l'énergie à consacrer à mes loisirs.

12. après le travail, je me suis senti.e vidé.e et exténué.e.

14. je suis arrivé.e à effectuer l'ensemble de mes tâches.

16- lorsque je travaillais, je me suis senti.e plein.e d'énergie.

1=Pas du tout d'accord

2=Pas d'accord

3=D'accord

4=Tout à fait d'accord

Thinking about today, please indicate how much you agree or disagree with each of the statements below:

Today...

2. I felt tired before starting my workday.

4. after my workday, I needed more time than in the past in order to relax and feel better.

5. I could tolerate the pressure of my work very well.

8. I felt emotionally drained.

10. after working, I had enough energy for my leisure activities.

12. after my work, I usually felt worn out and weary.

14. I was able to manage the amount of my work well.

16. when I worked, I felt energized.

1=Strongly Disagree

2=Disagree

3=Agree

4=Strongly Agree

ANNEXE H

QUESTIONNAIRE QUOTIDIEN DE LA DEUXIÈME ORGANISATION

Questionnaire quotidien, répondu pendant 10 jours consécutifs de travail, à l'heure du coucher (distribué entre 20h et 3h)

Merci pour votre intérêt à participer au projet de recherche du Laboratoire Lerépit en partenariat avec Cascades !	Thank you for your interest in participating in Laboratoire Lerépit's research project in partnership with Cascades !
--	---

Modalité de l'emploi de la journée	
1. Aujourd'hui, avez-vous travaillé? • Oui • Non	Today, did you work? • Oui • Non
2. Aujourd'hui, combien d'heures avez-vous travaillées? _____	2. Today, how many hours did you work? _____
3. Aujourd'hui, combien d'heures de travail ont été consacrées au télétravail? _____	3. Today, how many work hours were spent telecommuting? _____

Flexibilité du travail de la journée

<p>1. Aujourd'hui, votre employeur vous aurait-il permis de changer votre heure de début et de fin de journée de travail si vous en aviez eu besoin ?</p> <p>1=<i>Oui</i> 2=<i>Non</i></p>	<p>1.Today, would your employer have allowed you to change your start and end time of workday if you needed to</p> <p>1= <i>yes</i> 2= <i>no</i></p>
--	--

Expériences quotidiennes de rétablissement (DRAMMA)	
<p>Aujourd'hui, après ma journée de travail...</p> <p>Je me suis distancé.e de mon travail.</p> <p>1 = Pas du tout 2 = <i>Juste un peu</i> 3 = <i>Modérément</i> 4 = <i>Beaucoup</i> 5 = <i>Énormément</i></p>	<p>Today, after my workday...</p> <p>I distanced myself from work.</p> <p>1 = <i>Not at all</i> 2 = <i>Just a little</i> 3 = <i>Moderately</i> 4 = <i>Quite a lot</i> 5 = <i>A great deal</i></p>

Épuisement / Burnout - OLBI	
<p><i>En pensant à aujourd'hui, veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord ou non avec chacune des affirmations ci-dessous :</i></p> <p>Aujourd'hui...</p> <p>2. je me suis senti.e fatigué.e avant même de débiter le travail.</p> <p>4. après le travail, cela m'a pris plus de temps que par le passé pour me détendre et me sentir bien.</p> <p>5. j'ai très bien supporté la pression causée par mon travail.</p>	<p><i>Thinking about today, please indicate how much you agree or disagree with each of the statements below:</i></p> <p>Today...</p> <p>2. I felt tired before starting my workday.</p> <p>4. after my workday, I needed more time than in the past in order to relax and feel better.</p> <p>5. I could tolerate the pressure of my work very well.</p> <p>8. I felt emotionally drained.</p>

8. je me suis senti.e émotionnellement vidé.e.

10. après le travail, j'avais encore de l'énergie à consacrer à mes loisirs.

12. après le travail, je me suis senti.e vidé.e et exténué.e.

14. je suis arrivé.e à effectuer l'ensemble de mes tâches.

16- lorsque je travaillais, je me suis senti.e plein.e d'énergie.

1=Pas du tout d'accord

2=Pas d'accord

3=D'accord

4=Tout à fait d'accord

10. after working, I had enough energy for my leisure activities.

12. after my work, I usually felt worn out and weary.

14. I was able to manage the amount of my work well.

16. when I worked, I felt energized.

1=Strongly Disagree

2=Disagree

3=Agree

4=Strongly Agree

ANNEXE I
TABLEAU DE CORRÉLATION

Tableau 10.1 Tableau de corrélations

Variables	1	2	3	4	5	6
1. Télétravail	—					
2. Flexibilité (FLEXSr)	.09**	—				
3. Genre	.06	.03	—			
4. Distanciation psychologique	.17**	.05	.02	—		
5. Épuisement professionnel	-.07*	-.05	-.03	-.32**	—	
6. Journée très occupée	-.04	-.13**	.07*	-.25**	.24**	—

Note. Les coefficients sont des corrélations de Pearson (bilatérales). Les tailles d'échantillon varient selon les paires de variables en raison de valeurs manquantes (N = 912 à 1 200).

* $p < .05$. ** $p < .01$.