



Article original

Validation d'une version française de la Dutch Work Addiction Scale (DUWAS)

Validation of a French version of the Dutch Work Addiction Scale (DUWAS)

E. Sandrin, N. Gillet *

Département de psychologie, UFR arts et sciences humaines, université François-Rabelais de Tours, 3, rue des Tanneurs, 37041 Tours cedex 1, France

Reçu le 8 février 2016 ; accepté le 11 février 2016

Résumé

L'objectif de cette étude était de valider un questionnaire en langue française permettant de mesurer les deux composantes du *workaholisme*, à savoir le travail excessif et le travail compulsif (voir Schaufeli, Taris, & van Rhenen, 2008), auprès de salariés francophones. Nous avons d'abord traduit la version courte de la DUWAS (Schaufeli, Shimazu, & Taris, 2009) puis analysé la structure factorielle de cette version française à l'aide d'analyses factorielles confirmatoires. Nous avons également examiné la validité convergente de la version française de la DUWAS en analysant les relations entre le *workaholisme* et le stress perçu. Les données ont été recueillies auprès de deux échantillons de salariés français travaillant dans divers secteurs d'activité ($n = 411$ et $n = 254$). Les implications théoriques et pratiques de ce travail sont discutées.

© 2016 AIPTLF. Publié par Elsevier Masson SAS. Tous droits réservés.

Mots clés : *Workaholisme* ; Travail excessif et compulsif ; Stress perçu

Abstract

The main purpose of this study was to validate a questionnaire in French to assess the two dimensions of workaholism, namely excessive and compulsive work (see Schaufeli, Taris, & van Rhenen, 2008), in samples of French-speaking workers. We first translated the short version of the DUWAS (Schaufeli,

* Auteur correspondant.

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

Shimazu, & Taris, 2009) and then examined the factorial structure of this French version using confirmatory factor analyses. We also tested the convergent validity of the French version of the DUWAS by examining the relationships between workaholism and perceived stress. Data were collected in two samples of French workers from different sectors ($n = 411$ and $n = 254$). Theoretical and practical implications of this work are discussed.

© 2016 AIPTLF. Published by Elsevier Masson SAS. All rights reserved.

Keywords: Workaholism; Excessive and compulsive work; Perceived stress

1. Introduction

Le *workaholisme* (ou addiction envers le travail)¹ est une notion apparue dans les années 1970 et définie pour la première fois par Wayne E. Oates (1971). Dans son ouvrage, il détaille son addiction envers le travail et les conséquences qui y sont associées, telles que la détérioration des relations interpersonnelles ou une diminution du bien-être au quotidien. Oates (1971, p. 11) définit le *workaholisme* comme « une compulsion ou le besoin incontrôlable de travailler constamment ». Plus précisément, il s'agit d'une relation pathologique du salarié avec son travail, difficile à diagnostiquer et à prendre en charge en raison de son aspect socialement accepté (Adès & Lejoyeux, 2001). En effet, pour de nombreux Français, il est généralement bien vu qu'une personne s'investisse pleinement dans son activité professionnelle en menant à bien chacune de ses tâches, et ce peu importe leur nombre, leur difficulté, et le temps passé pour les accomplir. Shimazu et Schaufeli (2009) avancent d'ailleurs que de plus en plus de personnes sont touchées par le *workaholisme* en raison, notamment, du développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication. Par exemple, Shimazu, Demerouti, Bakker, Shimada, et Kawakami (2011) ont relevé une prévalence du *workaholisme* d'environ 30 % au sein d'un échantillon de salariés japonais travaillant majoritairement à temps complet (97,2 %) et dans des entreprises du secteur privé (74,1 %).

2. Définition

Dans cette recherche, nous nous sommes appuyés sur les travaux de Schaufeli, Taris, et Van Rhenen (2008) qui soulignent deux dimensions essentielles : la tendance à travailler excessivement (i.e., le travail excessif) et le fait d'être obsédé par son travail (i.e., le travail compulsif). Selon Sharma et Sharma (2011), le travail excessif fait référence à une dimension comportementale, alors que le travail compulsif désigne une dimension cognitive. Ces deux éléments sont considérés comme les caractéristiques principales du *workaholisme* et permettent de définir ce concept comme un besoin interne irrésistible poussant l'individu à travailler excessivement (Schaufeli, Taris, & Bakker, 2006). Il convient tout de même de souligner que d'autres définitions du *workaholisme* ont été proposées dans la littérature (e.g., Robinson, 1999 ; Spence & Robbins, 1992). Si nous avons fait le choix de retenir cette définition, c'est parce que nous avons décidé de traduire en français, dans la présente recherche, le questionnaire qui est le plus fréquemment utilisé dans les recherches internationales à l'heure actuelle (i.e., Dutch Work

¹ Les termes « workaholisme » et « addiction envers le travail » sont utilisés comme des synonymes dans cet article.

Addiction Scale [DUWAS] ; Schaufeli et al., 2006) et qui permet de mesurer ces deux dimensions.

Le concept d'addiction envers le travail n'a pas toujours fait consensus au sein de la littérature. D'un côté, plusieurs chercheurs le considèrent comme problématique en raison de ses effets délétères tels que la détérioration des relations sociales (Ng, Sorensen, & Feldman, 2007), ainsi que le stress et les plaintes somatiques (Andreassen, Ursin, & Eriksen, 2007). Le *workaholisme* est également positivement associé au *burnout* (Littman-Ovadia, Balducci, & Ben-Moshe, 2014). Ceci s'explique par la nature même du *workaholisme*, une addiction poussant à travailler excessivement (Oates, 1971 ; Porter, 1996), et donc potentiellement néfaste. À l'inverse, d'autres chercheurs font l'observation d'un apport positif du *workaholisme* (Scott, Moore, & Miceli, 1997 ; Spence & Robbins, 1992), aussi bien pour le salarié que pour l'organisation. Par exemple, Machlowitz (1980) montre dans une étude qualitative que le travail peut être une véritable source de satisfaction personnelle. En effet, même si un salarié travaille de nombreuses heures, tant que ces activités professionnelles sont réalisées volontairement, celles-ci ne sont pas synonymes de frustration et ne génèrent pas de conséquences négatives. Dans ce cas, le travail permet aux individus d'exprimer leur enthousiasme et leur potentiel (Buelens & Poelmans, 2004).

Cependant, dans plusieurs de ces études, une confusion conceptuelle a été faite entre le *workaholisme* et l'engagement au travail (e.g., Scott et al., 1997). Le concept d'engagement au travail a émergé au cœur de la littérature dédiée au *workaholisme* car certains chercheurs ont décrit les *workaholiques* comme des personnes enthousiastes, impliquées et satisfaites de leur travail, au point même de considérer le *workaholisme* comme un élément bénéfique (Spence & Robbins, 1992). Les personnels très engagés dans leur travail sont pleins d'énergie (vigueur), impliqués et inspirés (dévouement), et prennent du plaisir dans leur travail au point de s'en détacher difficilement (absorption) (Shimazu & Schaufeli, 2009). Certains de ces attitudes et comportements paraissent semblables à ceux des *workaholiques* et il n'est pas surprenant de constater des liens significatifs et positifs entre le *workaholisme* et l'engagement au travail dans la littérature (e.g., Andreassen et al., 2007 ; Schaufeli, Shimazu, & Taris, 2009). Néanmoins, ces résultats diffèrent selon la définition opérationnelle donnée à chaque concept. Par exemple, Birkeland et Buch (2015) ont mis en évidence des corrélations significatives et positives entre un score global de *workaholisme* et l'engagement physique, cognitif et émotionnel. En revanche, De Carlo et al. (2014) n'ont pas identifié de relations significatives entre un score global de *workaholisme* et l'engagement au travail calculé à partir des scores de vigueur, de dévouement et d'absorption.

Plus généralement, des recherches récentes ont montré que les deux construits *workaholisme* et *engagement au travail* sont bien distincts (Schaufeli et al., 2006 ; Shimazu & Schaufeli, 2009). Plus précisément, Schaufeli, Shimazu et al. (2009) ont testé différents modèles et ont montré que celui qui présente les meilleurs indices d'ajustement avec les données recueillies auprès de salariés hollandais et japonais, est caractérisé par trois dimensions distinctes à savoir le *workaholisme*, l'engagement au travail et le *burnout*. En outre, contrairement aux salariés avec des niveaux élevés de *workaholisme*, ceux qui sont engagés dans leur travail ne sont pas touchés par le caractère compulsif du travail. En effet, pour les salariés présentant des niveaux élevés d'engagement au travail, les activités professionnelles sont sources d'autonomie et de plaisir (Gillet, Huart, Colombat, & Fouquereau, 2013), tandis que les *workaholiques* sont poussés par une pression interne à laquelle ils ne peuvent résister (Schaufeli et al., 2006). Finalement, Shimazu, Schaufeli, Kamiyama et Kawakami (2015) ont mis en évidence des effets positifs de l'engagement au travail sur la satisfaction de vie et la performance au travail, alors que le

workaholisme est négativement relié à la satisfaction de vie et non significativement associé à la performance au travail.

3. Mesures

Initialement, le *workaholisme* a été mesuré à partir du nombre d'heures hebdomadaires effectuées par les salariés (Mosier, 1983). Un employé était alors considéré comme *workaholique* dès lors qu'il travaillait au minimum 50 heures par semaine. Cependant, plusieurs chercheurs (Porter, 1996 ; Schaufeli, Shimazu et al., 2009) ne sont pas limités à cette variable quantitative et unidimensionnelle, et ont mis l'accent sur la nature addictive du *workaholisme*. En effet, beaucoup de salariés font des heures supplémentaires à cause de problèmes financiers ou choisissent de travailler davantage pour atteindre des objectifs professionnels. Ce n'est pas pour autant que ces personnes développent une addiction envers le travail. Plusieurs questionnaires ont donc été développés pour mesurer les différentes facettes du *workaholisme* tels que la Workaholism Battery (WorkBAT) de Spence et Robbins (1992) et le Work Addiction Risk Test (WART) de Robinson (1999). Plus récemment, Schaufeli et al. (2006) se sont appuyés sur ces deux outils afin de construire un nouvel instrument pour mesurer le travail excessif et le travail compulsif, la DUWAS.

4. Présente recherche

Afin de mieux analyser les déterminants et les conséquences du *workaholisme* auprès de salariés francophones, la validation de la version française de la DUWAS est devenue nécessaire². Aussi, l'objectif principal de cette étude est de valider une version française de la DUWAS (Schaufeli, Shimazu et al., 2009). Sur le plan théorique, il sera alors possible de confirmer l'existence des deux dimensions du *workaholisme* (i.e., travail excessif et compulsif) au sein de populations de salariés francophones. D'un point de vue pratique, des études s'appuyant sur cet instrument de mesure pourraient permettre de proposer aux *workaholiques* et aux structures qui les emploient des solutions viables face aux conséquences néfastes de cette addiction (e.g., augmentation du stress perçu et du *burnout*).

Nous avons également étudié les relations entre plusieurs variables sociodémographiques (i.e., genre, âge, nombre d'heures travaillées par semaine, catégorie socioprofessionnelle, contrat de travail, temps de travail et situation matrimoniale) et le *workaholisme*. Même si les résultats concernant le genre, l'âge et la situation matrimoniale diffèrent d'une étude à l'autre (e.g., Burke, 2004 ; Harpaz & Snir, 2003), une méta-analyse récente réalisée par Clark, Michel, Zhdanova, Pui et Baltes (sous presse) permet de clarifier les liens entre ces différentes variables. Plus précisément, Clark et al. (sous presse) n'ont montré aucune relation significative entre d'une part, le genre, l'âge et la situation matrimoniale, et d'autre part le *workaholisme*. Ces résultats ont été

² Des recherches récentes se sont appuyées sur une version française de la DUWAS (Guédon & Bernaud, 2015 ; Machado, Desrumaux, & Dose, 2015). Néanmoins, lorsque ce travail de validation a débuté, nous n'avions pas connaissance de ces études en cours. En outre, Machado et al. (2015) se sont appuyés sur une version en 17 items de la DUWAS et non sur la version en 10 items validée par Schaufeli, Shimazu et al. (2009), comme c'est le cas ici. Finalement, nous nous sommes appuyés sur la même version anglaise de la DUWAS que Guédon et Bernaud (2015) mais, à la lecture de ce travail, nous n'avons aucune information sur la structure factorielle de la version française de cet instrument de mesure. En effet, Guédon et Bernaud (2015) soulignent simplement que la consistance interne des deux dimensions est satisfaisante.

obtenus auprès de 6847 salariés pour l'âge (27 échantillons), 6023 salariés pour le genre (23 échantillons) et 2153 salariés pour la situation matrimoniale (9 échantillons). Pour ce qui est du nombre d'heures travaillées, des études ont révélé que les deux composantes du *workaholisme* (i.e., travail excessif et compulsif) y sont significativement et positivement corrélées (e.g., Clark et al., sous presse ; Schaufeli et al., 2006). Quant à la catégorie socioprofessionnelle, Taris, Van Beek et Schaufeli (2012) ont montré que les cadres et professions intellectuelles supérieures présentent des scores de *workaholisme* plus élevés que les personnels se trouvant dans les autres catégories socioprofessionnelles (e.g., infirmiers, personnels paramédicaux, travailleurs sociaux). Harpaz et Snir (2003) ont fait le même constat : les cadres et professions intellectuelles supérieures sont plus exposés au *workaholisme* en raison, notamment, d'un temps de travail plus important.

Au vu de ces résultats et en nous appuyant plus particulièrement sur la méta-analyse de Clark et al. (sous presse), nous avons formulé les hypothèses suivantes. Premièrement, le genre, l'âge et la situation matrimoniale ne devraient pas être significativement reliés au *workaholisme*. Deuxièmement, le nombre d'heures travaillées serait significativement et positivement associé au travail excessif et au travail compulsif. Troisièmement, les salariés se trouvant dans la catégorie des cadres et professions intellectuelles supérieures présenteraient des niveaux de *workaholisme* significativement plus élevés que ceux se trouvant dans la catégorie des professions intermédiaires, les employés et les ouvriers. Quatrièmement, pour ce qui concerne le lien entre le temps de travail (i.e., temps plein vs temps partiel) et le *workaholisme*, nous proposons l'hypothèse suivante : les salariés travaillant à temps plein présenteraient des niveaux de travail excessif plus élevés que les salariés à temps partiel. En effet, le nombre d'heures passées au travail est plus important chez les salariés à temps plein que chez les salariés à temps partiel. En outre, les emplois à temps partiel sont plus fréquemment associés aux emplois les moins qualifiés (e.g., employés, ouvriers). Or, rappelons que les salariés se trouvant dans la catégorie des professions intermédiaires, les employés et les ouvriers devraient présenter des niveaux de travail excessif moins élevés que ceux se trouvant dans la catégorie des cadres et professions intellectuelles supérieures (e.g., Taris et al., 2012). Par conséquent, les salariés à temps plein pourraient être plus confrontés au travail excessif que ceux à temps partiel. En dernier lieu, nous avons étudié, à titre exploratoire, les relations entre le contrat de travail (i.e., contrat à durée indéterminée vs contrat à durée déterminée) et les deux facettes du *workaholisme*.

Finalement, dans le second échantillon, nous avons examiné la validité convergente de la version française de la DUWAS à l'aide d'analyses de corrélation entre les deux sous-échelles du questionnaire (i.e., travail excessif et travail compulsif) et le stress perçu (i.e., la situation est évaluée par l'individu comme débordant ses ressources et pouvant mettre en danger son bien-être ; voir Lazarus & Folkman, 1984). Diverses plaintes sont mentionnées par les workaholiques (Andreassen et al., 2007 ; Ng et al., 2007) tels que des troubles somatiques (e.g., fatigue chronique, douleurs musculaires ou intestinales), des conflits interpersonnels (en famille ou entre collègues), ainsi qu'un niveau de stress très marqué. En effet, des études ont mis en évidence un niveau de stress significativement plus élevé chez les workaholiques que chez les non-workaholiques (Andreassen et al., 2007 ; Spence & Robbins, 1992). Par ailleurs, une méta-analyse récente (Clark et al., sous presse) a montré que le *workaholisme* est significativement et positivement corrélé au stress au travail. Ceci pourrait s'expliquer, selon Andreassen et al. (2007), par un déséquilibre entre les efforts importants investis par les workaholiques dans leur travail, et le peu de récompenses obtenues en retour. Néanmoins, il convient de souligner que les approches utilisées pour opérationnaliser le stress diffèrent d'une étude à l'autre. Par exemple, Andreassen et al. (2007) ont mis l'accent sur les facteurs physiques, sociaux et émotionnels

pouvant agir comme des stresseurs dans l'environnement de travail (e.g., charge de travail, relations avec le supérieur hiérarchique), alors que Clark et al. (sous presse) se sont appuyés sur une mesure de stress au travail. En outre, dans aucune de ces recherches, une distinction n'a été faite entre le travail excessif et le travail compulsif. Aussi, ces travaux ne nous permettent pas de supposer des liens différents entre les deux dimensions du *workaholisme* et le stress perçu. Au vu de cette littérature, notre hypothèse est la suivante : le travail excessif et le travail compulsif seraient significativement et positivement corrélés au stress perçu.

5. Méthode

5.1. Participants

5.1.1. Échantillon 1

Quatre cent onze personnes (177 hommes et 234 femmes) ayant un emploi dans de multiples secteurs d'activité (e.g., industrie, commerce, enseignement) ont participé à cette étude. L'âge moyen des participants était de 37,08 années (ET = 10,80). Les salariés travaillaient en moyenne 41,77 heures par semaine (ET = 10,58). Concernant la catégorie socioprofessionnelle, 144 individus se situaient dans celle des cadres et professions intellectuelles supérieures (35,0 %), 37 dans celle des professions intermédiaires (9,0 %), 221 dans celle des employés (53,8 %) et 9 dans celle des ouvriers (2,2 %). Trois cent sept participants avaient un contrat à durée indéterminée (74,7 %) et 104 un contrat à durée déterminée (25,3 %). Trois cent soixante-trois personnes exerçaient leur activité professionnelle à temps plein (88,3 %) et 48 travaillaient à temps partiel (11,7 %). Finalement, 115 salariés vivaient seuls (28,0 %) et 296 étaient en couple (72,0 %).

5.1.2. Échantillon 2

Deux cent cinquante-quatre personnes (108 hommes et 146 femmes) ayant un emploi dans de multiples secteurs d'activité (e.g., construction, banque, transport) ont participé à cette étude. L'âge moyen des participants était de 38,38 années (ET = 10,62). Les salariés travaillaient en moyenne 41,37 heures par semaine (ET = 10,61). Quant à la catégorie socioprofessionnelle, 95 individus se situaient dans celle des cadres et professions intellectuelles supérieures (37,4 %), 22 dans celle des professions intermédiaires (8,7 %), 125 dans celle des employés (49,2 %) et 12 dans celle des ouvriers (4,7 %). Cent quatre-vingt-un participants avaient un contrat à durée indéterminée (71,3 %) et 73 un contrat à durée déterminée (28,7 %). Deux cent vingt et une personnes exerçaient leur activité professionnelle à temps plein (87,0 %) et 33 travaillaient à temps partiel (13,0 %). Finalement, 77 salariés vivaient seuls (30,3 %) et 177 étaient en couple (69,7 %).

5.2. Mesures

Nous avons traduit la version courte de la DUWAS en français. Nous avons opté pour la méthode de traduction inversée préconisée par Vallerand (1989). Aussi, la DUWAS a été traduite de l'anglais vers le français et cette version a ensuite été traduite en anglais par une autre personne. Un comité d'experts composé de plusieurs chercheurs en psychologie du travail s'est appuyé sur ce travail préliminaire pour aboutir à une version définitive du questionnaire. Nous avons également fait un pré-test auprès de quelques personnes afin de nous assurer que les formulations étaient adaptées et les énoncés bien compris. Quelques modifications mineures de

vocabulaire ont été apportées avant de procéder à un recueil de données à plus grande échelle auprès des deux échantillons de salariés français décrits ci-dessus.

Les participants ont complété les dix items de la version française de la DUWAS (Schaufeli, Shimazu et al., 2009). Ce questionnaire est composé de deux sous-échelles composée de cinq items chacune permettant de mesurer le travail excessif (e.g., « Je suis toujours occupé(e) et je travaille sur plusieurs projets à la fois ») et le travail compulsif (e.g., « Je me sens coupable lorsque je ne travaille pas »). Pour le travail excessif, la sous-échelle des tendances compulsives du WART (Robinson, 1999) a été reprise, puisque celle-ci renvoie à un travail intensif sans pour autant faire référence à une motivation sous-jacente. Quant au travail compulsif, il est mesuré à partir d'une des sous-échelles de la WorkBAT (Spence & Robbins, 1992), à savoir la tendance compulsive à travailler. Les réponses sont données sur une échelle de Likert en quatre points s'étendant de 1 (Jamais) à 4 (Toujours). Les bonnes qualités psychométriques de cet outil ont été démontrées dans deux échantillons indépendants de salariés hollandais ($n = 7594$) et japonais ($n = 3311$). Schaufeli, Shimazu et al. (2009) ont notamment mis en évidence une structure factorielle satisfaisante pour les deux dimensions du *workaholisme*. D'autres recherches ont confirmé que cet outil présentait de bonnes qualités psychométriques (e.g., Balducci, Cecchin, Fraccaroli, & Schaufeli, 2012 ; Schaufeli, Bakker, van der Heijden, & Prins, 2009).

Les participants ont également répondu à des questions sociodémographiques sur le genre, l'âge, le nombre d'heures travaillées par semaine, la catégorie socioprofessionnelle, le contrat de travail, le temps de travail et la situation matrimoniale. Finalement, dans le second échantillon uniquement, les salariés ont répondu à six items de l'échelle française de stress perçu en milieu professionnel (Bellinghausen, Collange, Botella, Emery, & Albert, 2009). Ces items (e.g., « Vous êtes-vous senti(e) nerveux(se) ou stressé(e) ? » ; $\alpha = 0,82$) permettent de mesurer la perception de débordement à savoir une réponse émotionnelle et/ou cognitive face à des sollicitations ponctuelles ou chroniques (e.g., ne pas réussir à contrôler les choses importantes de sa vie). Les participants devaient évaluer chaque item sur sa fréquence d'apparition durant une période donnée (ici, le mois précédent) en utilisant une échelle en 5 points allant de 1 (jamais) à 5 (souvent). Bellinghausen et al. (2009) ont montré que cet outil présentait des qualités psychométriques satisfaisantes auprès d'une population de salariés français.

5.3. Procédure

Différentes organisations ont été sollicitées pour participer à cette recherche. Dans les entreprises ayant donné leur accord, les participants ont reçu un courrier électronique les invitant à répondre à un questionnaire en ligne. Il leur suffisait alors de cliquer sur un lien pour accéder au questionnaire. Nous avons précisé que la participation à cette étude était totalement volontaire. Finalement, il leur était expliqué qu'il n'y avait ni bonnes ni mauvaises réponses, que les données recueillies resteraient anonymes et confidentielles, et qu'elles ne serviraient qu'à des fins de recherche. La durée de passation n'excédait pas dix minutes.

6. Résultats

Les données ont été soumises à des analyses factorielles confirmatoires avec le logiciel AMOS en utilisant la méthode du maximum de vraisemblance. Plusieurs indices d'ajustement du modèle ont été retenus : le Chi² (χ^2), le ratio entre le Chi² et le nombre de degrés de liberté (χ^2/ddl), le Goodness of Fit Index (GFI), le Comparative Fit Index (CFI), l'Incremental Fit Index (IFI) et le Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA), pour lequel nous présentons également

l'intervalle de confiance à 90 %. Un faible ratio χ^2/ddl (i.e., inférieur à 3) indique que le modèle est une représentation adéquate des relations réellement observées. Les autres indices d'ajustement (i.e., GFI, CFI et IFI) sont considérés comme satisfaisants dès lors que leurs valeurs sont supérieures à 0,90. Finalement, le RMSEA mesure l'erreur moyenne d'approximation du modèle spécifié et ne doit pas dépasser 0,08 (Kline, 2005).

Les dix items du questionnaire ont été intégrés comme des indicateurs de deux variables latentes : les items 1, 2, 4, 6 et 8 étant liés à la première variable latente (i.e., travail excessif) et les items 3, 5, 7, 9 et 10 étant reliés à la seconde variable latente (i.e., travail compulsif). Les indices d'ajustement obtenus étaient très satisfaisants : χ^2 (33, $n = 411$) = 121,55 ; $p < 0,001$; $\chi^2/\text{ddl} = 3,68$; GFI = 0,95 ; CFI = 0,90 ; IFI = 0,90 et RMSEA = 0,08 [0,07 ; 0,10] (échantillon 1) ; et χ^2 (33, $n = 254$) = 39,38 ; $p = 0,21$; $\chi^2/\text{ddl} = 1,19$; GFI = 0,97 ; CFI = 0,99 ; IFI = 0,99 et RMSEA = 0,03 [0,00 ; 0,06] (échantillon 2)³. Tous les indicateurs avaient des poids factoriels compris entre 0,52 et 0,64 (échantillon 1) et entre 0,43 et 0,61 (échantillon 2) pour le travail excessif. De même, tous les indicateurs avaient des poids factoriels compris entre 0,48 et 0,66 (échantillon 1) et entre 0,40 et 0,73 (échantillon 2) pour le travail compulsif (voir [Tableau 1](#)). Les coefficients alpha de Cronbach, qui permettent d'évaluer la cohérence interne des sous-échelles du questionnaire, ont également été calculés. Les valeurs obtenues attestent d'une bonne cohérence interne des deux sous-échelles dans l'échantillon 1 ($\alpha = 0,72$ pour le travail excessif et $\alpha = 0,71$ pour le travail compulsif) et l'échantillon 2 (i.e., $\alpha = 0,65$ pour le travail excessif et $\alpha = 0,69$ pour le travail compulsif)⁴. Plus généralement, ces résultats confirment que la version française de la DUWAS présente de bonnes qualités psychométriques.

Ensuite, dans les deux échantillons, nous avons calculé des scores moyens de travail excessif et de travail compulsif à partir des réponses données par les salariés. Dans l'échantillon 1, les salariés présentaient un score moyen de travail compulsif de 1,99 (ET = 0,59) et un score moyen de travail excessif de 2,60 (ET = 0,62). Dans l'échantillon 2, la moyenne du travail compulsif était de 1,95 (ET = 0,62), alors que la moyenne du travail excessif était de 2,57 (ET = 0,68). [Schaufeli, Shimazu et al. \(2009\)](#) ont mis en évidence des résultats similaires avec des niveaux plus élevés de travail excessif que de travail compulsif dans deux échantillons de salariés hollandais (respectivement $M = 2,53$; ET = 0,60 ; et $M = 2,01$; ET = 0,63) et japonais (respectivement $M = 2,31$; ET = 0,67 ; et $M = 1,94$; ET = 0,58).

Deuxièmement, nous avons analysé les liens entre les variables sociodémographiques d'une part, et le travail excessif et le travail compulsif, d'autre part. Dans l'échantillon 1, des analyses de variance multivariées ont d'abord été réalisées, à l'aide du logiciel SPSS, pour ce qui concerne les catégories socioprofessionnelles. Les résultats ont révélé des différences significatives entre les différentes catégories [F (6, 812) = 8,60 ; $p < 0,001$; $\eta^2 = 0,06$]. Plus précisément, les

³ Nous avons testé le même modèle en regroupant les données des deux échantillons ($n = 665$). Les indices d'ajustement étaient également satisfaisants : χ^2 (33, $n = 665$) = 128,63 ; $p < 0,001$; $\chi^2/\text{ddl} = 3,90$; GFI = 0,96 ; CFI = 0,93 ; IFI = 0,93 et RMSEA = 0,07 [0,05 ; 0,08]. Nous avons aussi testé cette même structure factorielle dans deux échantillons créés aléatoirement ($n = 332$ et $n = 333$) à partir de l'échantillon global comprenant 665 salariés. Là encore, les indices d'ajustement étaient totalement satisfaisants : χ^2 (33, $n = 332$) = 84,66 ; $p < 0,001$; $\chi^2/\text{ddl} = 2,57$; GFI = 0,95 ; CFI = 0,92 ; IFI = 0,92 et RMSEA = 0,07 [0,05 ; 0,09] ; et χ^2 (33, $n = 333$) = 74,78 ; $p < 0,001$; $\chi^2/\text{ddl} = 2,27$; GFI = 0,96 ; CFI = 0,94 ; IFI = 0,95 et RMSEA = 0,06 [0,04 ; 0,08].

⁴ Nous avons mené une analyse en composante principale avec les cinq items renvoyant au travail excessif dans l'échantillon 1. Nous avons fait de même avec les cinq items caractérisant le travail compulsif. Dans les deux cas, un seul facteur avec une valeur propre supérieure à 1,00 a été extrait (respectivement 2,38 et 2,33 pour le travail excessif et le travail compulsif). Ces résultats confirment que le travail excessif et le travail compulsif sont bien des variables unidimensionnelles.

Tableau 1
Résultats des analyses factorielles confirmatoires.

| Items | Facteur 1 « travail excessif » | Facteur 2 « travail compulsif » |
|---|--------------------------------------|---------------------------------------|
| 1. J'ai l'impression d'être pressé(e) et de courir contre la montre | 0,61/0,59 | |
| 2. Je continue de travailler après que mes collègues ont quitté leur poste | 0,64/0,51 | |
| 4. Je suis toujours occupé(e) et je travaille sur plusieurs projets à la fois | 0,52/0,47 | |
| 6. Je passe plus de temps à travailler qu'à voir mes amis ou à pratiquer des activités de loisir | 0,63/0,61 | |
| 8. Je me retrouve à faire deux ou trois choses en même temps, comme manger, écrire un mail et parler au téléphone | 0,53/0,43 | |
| 3. C'est important pour moi de travailler intensément même quand je n'aime pas ce que je fais | | 0,53/0,49 |
| 5. J'ai l'impression que quelque chose en moi me pousse à travailler intensément | | 0,66/0,57 |
| 7. Je me sens obligé(e) de travailler intensément même si ce n'est pas plaisant | | 0,63/0,73 |
| 9. Je me sens coupable lorsque je ne travaille pas | | 0,48/0,40 |
| 10. C'est difficile pour moi de me détendre lorsque je ne travaille pas | | 0,52/0,56 |

Les premières valeurs font référence à l'échantillon 1, alors les secondes sont celles qui ont été mises en évidence dans l'échantillon 2.

résultats univariés ont montré un effet significatif sur le travail excessif [$F(3, 407) = 13,93$; $p < 0,001$; $\eta^2 = 0,09$] et un effet non significatif sur le travail compulsif [$F(3, 407) = 0,90$; $p = 0,44$; $\eta^2 = 0,01$]. En effet, les personnels dans la catégorie des cadres et professions intellectuelles supérieures présentaient des niveaux de travail excessif ($M = 2,85$; $ET = 0,67$) significativement plus élevés ($p < 0,01$) que ceux se trouvant dans les catégories des professions intermédiaires ($M = 2,36$; $ET = 0,69$), des employés ($M = 2,43$; $ET = 0,65$) et des ouvriers ($M = 2,24$; $ET = 0,46$). Des résultats similaires ont été mis en évidence dans l'Échantillon 2 [$F(6, 498) = 5,56$; $p < 0,001$; $\eta^2 = 0,06$], avec un effet significatif sur le travail excessif [$F(3, 250) = 10,26$; $p < 0,001$; $\eta^2 = 0,11$] et un effet non significatif sur le travail compulsif [$F(3, 250) = 1,10$; $p = 0,35$; $\eta^2 = 0,01$]. Les personnels dans la catégorie des cadres et professions intellectuelles supérieures présentaient des niveaux de travail excessif ($M = 2,86$; $ET = 0,57$) significativement plus élevés ($p < 0,05$) que ceux se trouvant dans les catégories des professions intermédiaires ($M = 2,33$; $ET = 0,48$), des employés ($M = 2,47$; $ET = 0,61$) et des ouvriers ($M = 2,42$; $ET = 0,75$).

Troisièmement, nous avons calculé des corrélations entre, d'une part, l'âge et le nombre d'heures travaillées par semaine et, d'autre part, le travail excessif et le travail compulsif. Seul le travail excessif était significativement et positivement corrélé à l'âge ($r = 0,13$; $p < 0,05$) dans l'échantillon 1 mais cette relation était de très faible intensité. Dans l'échantillon 2, l'âge n'était pas significativement corrélé aux deux dimensions du *workaholisme* ($r = -0,08$; $p = 0,24$ pour le travail excessif ; $r = -0,04$; $p = 0,55$ pour le travail compulsif). Quant au nombre d'heures travaillées par semaine, le travail excessif et le travail compulsif y sont significativement et positivement corrélés dans l'échantillon 1 (respectivement $r = 0,53$; $p < 0,001$ et $r = 0,34$;

$p < 0,001$). Des résultats similaires ont été obtenus dans l'échantillon 2 pour le travail excessif ($r = 0,39$; $p < 0,001$) et le travail compulsif ($r = 0,25$; $p < 0,001$).

Pour conclure sur les variables sociodémographiques, des comparaisons de moyennes ont été réalisées pour étudier les relations qu'entretiennent les deux dimensions du *workaholisme* avec le genre, le contrat de travail (i.e., contrat à durée indéterminée vs contrat à durée déterminée), le temps de travail (i.e., temps plein vs temps partiel) et la situation matrimoniale (i.e., seul(e) vs en couple). Dans l'échantillon 1, la seule différence significative ($p < 0,01$) concernait les salariés à temps plein ($M = 2,60$; $ET = 0,68$) et à temps partiel ($M = 2,27$; $ET = 0,62$) pour le travail excessif. Cette différence significative a également été mise en évidence dans l'échantillon 2 ($p < 0,01$) pour les salariés à temps plein ($M = 2,64$; $ET = 0,62$) et à temps partiel ($M = 2,32$; $ET = 0,55$).

Finalement, dans l'échantillon 2, des analyses de corrélations ont été conduites pour démontrer la validité convergente de la version française de la DUWAS. Les résultats ont révélé que le travail excessif ($r = 0,44$; $p < 0,001$) et le travail compulsif ($r = 0,40$; $p < 0,001$) étaient significativement et positivement corrélés au stress perçu. Ces résultats sont en accord avec les diverses études menées sur le sujet (e.g., [Andreassen et al., 2007](#) ; [Clark et al., sous presse](#)), soutenant ainsi la validité convergente de notre questionnaire.

7. Discussion

Dans cette recherche, nous avons proposé une validation de la DUWAS en langue française ([Schaufeli, Shimazu et al., 2009](#)). Premièrement, la structure factorielle de ce questionnaire a été vérifiée grâce à des analyses factorielles confirmatoires. La bonne cohérence interne des deux dimensions (i.e., travail excessif et travail) a également été démontrée dans les deux échantillons. La validité convergente de cet outil a quant à elle été confirmée dans l'échantillon 2. En effet, une corrélation positive entre le *workaholisme* et le stress perçu en milieu professionnel a été mise en évidence, conformément aux résultats obtenus dans les études antérieures ([Andreassen et al., 2007](#)). Selon [Clark et al. \(sous presse\)](#), les salariés avec des niveaux élevés de *workaholisme* se fixent des standards élevés et des objectifs difficilement accessibles. La pression qu'ils s'imposent fait naître en eux des sentiments de culpabilité et d'anxiété lorsque le but visé n'est pas atteint. Cela peut les conduire à percevoir plus de stress en milieu professionnel que les autres salariés ([Spence & Robbins, 1992](#)). [Andreassen et al. \(2007\)](#) suggèrent aussi que le stress des *workaholiques* pourrait trouver ses origines dans de mauvaises expériences professionnelles antérieures. En effet, ces salariés ayant été confrontés à de telles situations ont des attentes de succès très limitées, s'attendent à revivre de telles expériences, et perçoivent un déséquilibre entre les efforts fournis et les récompenses obtenues.

Par ailleurs, nous avons mis en évidence, dans les deux échantillons, des différences significatives au niveau du travail excessif en fonction des catégories socioprofessionnelles. Plus précisément, les cadres et professions intellectuelles supérieures présentent des scores plus élevés de travail excessif que chez les autres salariés. Ces résultats sont en accord avec ceux obtenus par [Taris et al. \(2012\)](#), montrant que les salariés dans la catégorie des cadres et professions intellectuelles supérieures présentaient des scores de travail excessif plus élevés que ceux dans les autres catégories socioprofessionnelles (e.g., infirmiers, personnels paramédicaux, travailleurs sociaux). Néanmoins, les catégories retenues dans cette étude ne sont pas strictement identiques à celles utilisées par [Taris et al. \(2012\)](#). En effet, notre étude réalisée en France s'appuie sur les catégories socioprofessionnelles couramment utilisées dans ce pays (e.g., professions intermédiaires, employés, ouvriers), alors que la recherche de [Taris et al. \(2012\)](#) se

réfère à des domaines professionnels (e.g., industrie, commerce, communication). D'autres travaux devront être menés pour étudier les liens entre les catégories socioprofessionnelles et le *workaholisme*.

Au niveau de l'âge, une corrélation de faible intensité avec le travail excessif a été obtenue dans l'échantillon 1. Une différence considérée comme négligeable avait déjà été mise en évidence par [Taris et al. \(2012\)](#) entre les salariés les plus âgés et les plus jeunes. En outre, nos résultats sont en accord avec les recherches antérieures (e.g., [Clark et al., sous presse](#) ; [Schaufeli et al., 2006](#)) montrant que l'âge n'était pas significativement corrélé au travail compulsif. Plus généralement, de tels résultats révèlent que l'âge n'a pas ou peu d'effet sur le *workaholisme*. Le nombre d'heures travaillées est, quant à lui, significativement et positivement corrélé au travail excessif et au travail compulsif. Ces résultats s'expliquent par la définition même du *workaholisme*. En effet, les personnes touchées par ce syndrome consacrent beaucoup de temps à leur travail, et ce au détriment d'autres activités, que ce soit seul, en famille, ou entre amis ([Bakker, Demerouti, & Burke, 2009](#) ; [Ng et al., 2007](#)). En outre, d'autres études ont confirmé l'existence d'une relation significative entre le nombre d'heures de travail et les deux composantes du *workaholisme* (e.g., [Clark et al., sous presse](#) ; [Schaufeli et al., 2006](#) ; [Van Beek, Taris, & Schaufeli, 2011](#)). Finalement, nos résultats ont montré que les salariés à temps plein présentaient des niveaux de travail excessif plus élevés que les salariés à temps partiel. Ces résultats semblent logiques dans la mesure où les salariés à temps partiel doivent légalement consacrer moins de temps à leur activité professionnelle. Aussi, les salariés à temps plein ayant un nombre d'heures plus important à réaliser, sont davantage exposés au risque de travail excessif.

Plus généralement, les présents résultats apportent un soutien préliminaire à la validité et à la fidélité de la version française de la DUWAS ([Schaufeli, Shimazu et al., 2009](#)). La validation de cet instrument de mesure permettra d'approfondir les connaissances théoriques et pratiques dans le domaine professionnel. Par exemple, des chercheurs francophones pourront utiliser cet outil pour étudier l'influence des contraintes (e.g., charge de travail excessive, ambiguïté de rôles) et des ressources (e.g., soutien de la part des superviseurs et des collègues) organisationnelles sur le travail excessif et le travail compulsif à travers la frustration des besoins psychologiques d'autonomie, de compétence et d'affiliation (voir [Deci & Ryan, 2008](#)). Plus généralement, les futures recherches devront examiner les facteurs individuels, organisationnels et managériaux influençant positivement ou négativement les deux facettes du *workaholisme*, de même que les mécanismes explicatifs de ces relations.

Des études ultérieures sont également nécessaires pour confirmer les bonnes qualités psychométriques de la version française de la DUWAS dans d'autres pays francophones. La stabilité temporelle de cet instrument de mesure devra également être démontrée dans le cadre d'études longitudinales. Il convient de souligner que nous n'avons eu recours qu'à des questionnaires auto-rapportés dans le cadre de la présente recherche. Nous encourageons les chercheurs à utiliser des indicateurs objectifs de performance et des indicateurs physiques et/ou physiologiques de la santé afin de mieux comprendre les effets potentiellement associés au *workaholisme* chez les salariés francophones. Il est également possible que certaines variables modératrices (e.g., secteur d'activités, culture organisationnelle) puissent minimiser ou maximiser l'influence du *workaholisme* sur les attitudes et les comportements des salariés. Des recherches s'inscrivant dans cette perspective s'annoncent prometteuses ([Graves, Ruderman, Ohlott, & Weber, 2012](#)).

Pour conclure, cette recherche ouvre la voie à des études s'appuyant sur la version française de la DUWAS, afin d'analyser les déterminants et les conséquences du *workaholisme* chez des

salariés francophones. Des modèles intégratifs complexes pourraient être testés auprès d'échantillons regroupant un grand nombre de salariés. Par exemple, l'estime de soi (Burke, 2004) pour les antécédents, ainsi que les plaintes somatiques (Andreassen et al., 2007), les comportements agressifs (Balducci et al., 2012) et l'insatisfaction au travail (Clark et al., sous presse), pour ce qui concerne les conséquences, pourraient être considérés. De tels travaux nous permettraient de mieux comprendre le *workaholisme* mais également d'améliorer la prise en charge des employés touchés par ce syndrome.

Déclaration de liens d'intérêts

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

Références

- Adès, J., & Lejoyeux, M. (2001). *Encore plus ! Jeux, sexe, travail, argent*. Paris: Odile Jacob.
- Andreassen, C., Ursin, H., & Eriksen, H. (2007). The relationship between strong motivation to work, "workaholism", and health. *Psychology and Health, 22*, 615–629.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Burke, R. (2009). Workaholism and relationship quality: A spillover-crossover perspective. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*, 23–33.
- Balducci, C., Cecchin, M., Fraccaroli, F., & Schaufeli, W. B. (2012). Exploring the relationship between workaholism and workplace aggressive behaviour: The role of job-related emotion. *Personality and Individual Differences, 53*, 629–634.
- Bellinghausen, L., Collange, J., Botella, M., Emery, J.-L., & Albert, E. (2009). Validation factorielle de l'échelle française de stress perçu en milieu professionnel. *Santé publique, 21*, 365–373.
- Birkeland, I. K., & Buch, R. (2015). The dualistic model of passion for work: Discriminate and predictive validity with work engagement and workaholism. *Motivation and Emotion, 39*, 392–408.
- Buelens, M., & Poelmans, S. A. Y. (2004). Enriching the Spence and Robbins' typology of workaholism. Demographic, motivational and organizational correlates. *Journal of Organizational Change Management, 17*, 440–458.
- Burke, R. J. (2004). Workaholism, self-esteem, and motives for money. *Psychological Reports, 94*, 457–463.
- Clark, M., Michel, J., Zhdanova, L., Pui, S., & Baltès, B. (sous presse). All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism. *Journal of Management*, <http://dx.doi.org/10.1177/0149206314522301>.
- De Carlo, N. A., Falco, A., Pierro, A., Dugas, M., Kruglanski, A. W., & Higgins, E. T. (2014). Regulatory mode orientations and well-being in an organizational setting: The differential mediating roles of workaholism and work engagement. *Journal of Applied Social Psychology, 44*, 725–738.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains. *Canadian Psychology, 49*, 14–23.
- Gillet, N., Huart, Colombat, & Fouquereau, E. (2013). Perceived organizational support, motivation, and engagement among police officers. *Professional Psychology: Research and Practice, 44*, 46–55.
- Graves, L. M., Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., & Weber, T. J. (2012). Driven to work and enjoyment of work: Effects on managers' outcomes. *Journal of Management, 38*, 1655–1680.
- Guédon, D., & Bernaud, J.-L. (2015). Le workaholisme dans une université française : Une perspective transactionnelle. *Pratiques psychologiques, 21*, 71–85.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* (2nd ed.). New York: The Guilford Press.
- Harpaz, I., & Snir, R. (2003). Workaholism: Its definition and nature. *Human Relations, 56*, 291–319.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- Littman-Ovadia, H., Balducci, C., & Ben-Moshe, T. (2014). Psychometric properties of the Hebrew version of the Dutch Work Addiction Scale (DUWAS-10). *The Journal of Psychology, 148*, 327–346.
- Machado, T., Desrumaux, P., & Dose, E. (2015). L'addiction au travail : Quels effets de la charge de travail, de la dissonance émotionnelle et du surinvestissement ? *Pratiques psychologiques, 21*, 105–120.
- Machlowitz, M. (1980). *Workaholics: Living with them, working with them*. New York: Simon and Schuster.
- Mosier, S. K. (1983). *Workaholics: An analysis of their stress, success and priorities* Unpublished Master's thesis Austin, USA: University of Texas.

- Ng, T. W. H., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 111–136.
- Oates, W. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. New York: World Publishing Co.
- Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 70–84.
- Robinson (1999). The Work Addiction Risk Test: Development of a tentative measure of workaholism. *Perceptual and Motor Skills*, 88, 199–210.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A., Van der Heijden, F., & Prins, J. (2009). Workaholism among medical residents: It is the combination of working excessively and compulsively that counts. *International Journal of Stress Management*, 16, 249–272.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., & Taris, T. W. (2009). Being driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 43, 320–348.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2006). Dr Jekyll or Mr Hyde? On the differences between work engagement and workaholism. In R. Burke (Ed.), *Research companion to working time and work addiction* (pp. 193–217). Northampton: Edward Elgar Publishing.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review*, 57, 173–203.
- Scott, K., Moore, K., & Miceli, M. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 5, 287–314.
- Sharma, P., & Sharma, J. (2011). Workaholism and its correlates: A study of academicians. *International Journal of Management and Business Research*, 1, 151–160.
- Shimazu, A., Demerouti, E., Bakker, A., Shimada, K., & Kawakami, N. (2011). Workaholism and well-being among Japanese dual-earner couples: A spillover-crossover perspective. *Social Science & Medicine*, 73, 399–409.
- Shimazu, A., & Schaufeli, W. B. (2009). Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. *Industrial Health*, 47, 495–502.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kamiyama, K., & Kawakami, N. (2015). Workaholism vs. work engagement: The two different predictors of future well-being and performance. *International Journal of Behavioral Medicine*, 22, 18–23.
- Spence, J., & Robbins, A. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58, 160–178.
- Taris, T. W., Van Beek, I., & Schaufeli, W. B. (2012). Demographic and occupational correlates of workaholism. *Psychological Reports*, 110, 547–554.
- Vallerand, R. J. (1989). Vers une méthodologie de validation transculturelle de questionnaires psychologiques : Implications pour la recherche en langue française. *Psychologie canadienne*, 30, 662–689.
- Van Beek, I., Taris, T., & Schaufeli, W. B. (2011). Workaholic and work engaged employees: Dead ringers or worlds apart? *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 468–482.