ISSN: 2658-8455
Volume 6, Issue 1 (2025), pp. 277-293.
© Authors: CC BY-NC-ND

IJAFAME
International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management & Economics

Influence des TIC sur le bien-être et le stress au travail dans l'enseignement supérieur public au Maroc : Approche théorique

The influence of ICT on well-being and stress at work in public higher education in Morocco: A theoretical approach

Nirmine JABER, *(Doctorante)*
Ecole nationale de commerce et de gestion de Tanger
Université Abdelmalek Essaadi, Maroc

Said BALHADJ, *(Professeur de l'enseignement supérieur)*
Ecole nationale de commerce et de gestion de Tanger
Université Abdelmalek Essaadi, Maroc

Adresse de correspondance :	Ecole nationale de commerce et de gestion de Tanger, Route de l'aéroport, B.P 1255, 90000 Tanger, Maroc Université Abdelmalek Esaadi –Tétouan Email : encgtanger@encgt.ma Télé : +212 539 313 4 87
Déclaration de divulgation:	Les auteurs n'ont pas connaissance de quelconque financement qui pourrait affecter l'objectivité de cette étude et ils sont responsables de tout plagiat dans cet article.
Conflit d'intérêts :	Les auteurs ne signalent aucun conflit d'intérêts.
Citer cet article :	JABER, N., & BALHADJ, S. (2025). Influence des TIC sur le bien-être et le stress au travail dans l'enseignement supérieur public au Maroc : Approche théorique. *International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics*, *6*(1), 277-293. https://doi.org/10.5281/zenodo.14634401
Licence	**Cet article est publié en open Access sous licence CC BY-NC-ND**

Received: September 26, 2024 *Accepted: January 10, 2025*

Influence des TIC sur le bien-être et le stress au travail dans l'enseignement supérieur public au Maroc : Approche théorique

Résumé :

La profusion des nouvelles technologies d'information et de communication a profondément modifié le rapport des individus au travail. Certains perçoivent ces technologies comme des facilitateurs de travail qui rendent le travail moins pénible et épanouissant (un vecteur d'émancipation), tandis que d'autres les perçoivent comme un travail supplémentaire qui cause le stress et l'épuisement professionnel. L'objectif de cet article est d'étudier théoriquement la perception d'influence des technologies numériques professionnelles sur le bien-être et le stress des individus au travail dans le contexte des établissements de l'enseignement supérieur public au Maroc. Ce milieu organisationnel se caractérisant par l'instauration de nouvelles réformes qui ont comme levier principal la transformation numérique fera l'objet de notre étude. Il est à préciser que nous avons opté pour la revue de littérature narrative afin d'analyser notre étude. Ainsi, la question de recherche sera comme suite : Quelles en sont les conséquences en termes de bien-être et de stress au travail à l'issue de l'utilisation massive de ces technologies professionnelles ?

Cet article met en évidence l'importance des ressources des individus telles que le soutien hiérarchique, la qualité des relations interpersonnelles, le développement des compétences lors de l'introduction de ces technologies afin de réduire l'effet inhibiteur de bien-être au travail des exigences telles que la surcharge informationnelle, le sentiment d'urgence, le conflit entre la vie privée et la vie professionnelle, l'incertitude technologique qui accentuent le sentiment de mal-être des individus dans leur environnement professionnel.

Mots clés : Technologies d'information et de communication-Bien-être au travail-technostress-le personnel administratif
JEL Classification : O15-M15
Type du papier : Recherche Théorique

Abstract:

The profusion of new information and communication technologies has profoundly altered people's relationship with work. Some perceive these technologies as work facilitators that make work less arduous and more fulfilling, while others perceive them as additional work that causes stress and burnout. The aim of this article is to study theoretically the perceived influence of professional digital technologies on the well-being and stress of individuals at work in the context of public higher education institutions in Morocco. This organizational environment, characterized by the introduction of new reforms whose main lever is digital transformation, will be the subject of our study. It should be pointed out that we have opted for a narrative literature review to analyse our study. Thus, the research question will be as follows: What are the consequences in terms of well-being and stress at work following the massive use of these professional technologies?

This article highlights the importance of individual resources such as hierarchical support, the quality of interpersonal relations, and skills development when introducing these technologies, in order to reduce the inhibiting effect on well-being at work of demands such as information overload, the sense of urgency, the conflict between private and professional life, and technological uncertainty, which accentuate the feeling of ill-being of individuals in their professional environment.

Keywords : Information and communication technologies -Well-being at work-technostress-administrative staff.
Classification JEL : O15-M15
Paper type : Theoretical Research

ISSN: 2658-8455
Volume 6, Issue 1 (2025), pp. 277-293.
© Authors: CC BY-NC-ND
IJAFAME
International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management & Economics

1. Introduction

De nos jours on assiste à l'omniprésence des technologies d'information et de communication dans toutes les fonctions et les services des organisations. Leur déploiement est loin d'être anodin. Elles redessinent la façon de traiter, d'organiser, de collaborer et de vivre son travail en général (*Bobillier, Brangier, Fadier,2014*). Ce constat s'avère d'autant plus crucial quand on voit la vitesse avec laquelle ces technologies progressent, et s'imposent dans les mondes professionnels et personnels surtout après la pandémie du COVID-19 qui a agi comme accélérateur de certains processus structurels déjà en cours et mis en évidence les incongruités et problèmes associés aux transformations socioéconomiques en cours depuis vingt ou trente ou ans, comme la digitalisation des services publics. Les apports de ces technologies sont paradoxaux ; En principe, ces technologies sont censées faciliter la réalisation de l'activité, la valoriser et apporter de nouvelles possibilités pour le développement de l'usager. Cependant, une gestion d'une panoplie des technologies numériques non-adaptatif risque de générer des effets pervers pour l'utilisateur : stress, perte de productivité, épuisement professionnel.
Dans le domaine des Sciences de l'Éducation et de l'enseignement supérieur, la plupart des études s'intéressent à l'impact des Technologies d'information et de communication sur la formation des étudiants ou sur l'évolution des pratiques pédagogiques des enseignants. Cependant, la généralisation des environnements numériques modifie les conditions de travail aussi des personnels des bibliothèques, ingénieurs, administrateurs, agents, techniciens et ouvriers de service (BIATOS).Dans ce contexte est apparu l'idée de notre projet de recherche qui vise à étudier la perception l'impact des technologies numériques sur le bien-être au travail **(approche salutogénique)** et/ou le stress au travail (**approche pathogénique**) du personnel administratif dans les établissements de l'enseignement supérieur public. Cette étude ambitionne d'être une revue de littérature narrative. Cette analyse ne repose pas nécessairement sur un examen systématique et exhaustif de la littérature antérieure, contrairement à une revue systématique de la littérature. C'est une étude théorique traditionnelle appelée « narrative » qui produit un résumé informel et suscite un débat sur un thème spécifique (Nambiema et al., 2021). En effet, l'intégration et l'utilisation des Technologies de l'Information et de la Communication dans l'Enseignement supérieur sont devenues incontournables dans les différentes sphères du monde universitaire. Nous nous intéressons particulièrement au déploiement de ces technologies dans les services administratifs des établissements de l'enseignement supérieur public qui doivent de plus en plus s'adapter à un univers concurrentiel dans lequel de nombreuses contraintes sociales, économiques, technologiques doivent être prises en compte. Dans la théorie on a constaté un manque des études qui traitent le volet de l'influence de l'utilisation des technologies numériques sur le bien-être au travail et le stress. D'où se manifeste l'intérêt social, économique et managérial de notre étude qui vise à sensibiliser la communauté scientifique et les stratèges à la tête des universités, des facultés et des grandes écoles à intégrer les technologies numériques en prenant en considération ses incidences sur le personnel. Ainsi s'annonce la question de recherche suivante : **comment les technologies d'information et de communication pourraient être une source de bien-être et /ou de mal-être au travail chez le personnel administratif des établissements de l'enseignement supérieur publique au Maroc ?** Au fil de cet article, nous allons, tout d'abord, présenter les concepts clés de notre étude. Puis nous exposerons les deux approches salutogéniques et pathogéniques, ensuite nous présenterons l'état des lieux des technologies dans les universités marocaines, enfin nous présenterons le modèle conceptuel de recherche.

2. Les technologies d'information et de communication dans le contexte organisationnel

2.1 Les TIC et les activités des professionnelles

L'élaboration d'une définition consensuelle et valable à perpétuité semble difficile à concrétiser. Cela est dû certainement à l'évolution à rythme accéléré des technologies et l'apparition des nouveaux outils qui n'existaient pas auparavant qui posent le problème de leur catégorisation. Pour des fins de concisions, nous retenons la définition suivante des technologies d'information et de communication : « un ensemble de processus formels de saisie, de traitement, de stockage et de communication de l'information, basés sur des outils technologiques, qui fournissent un support aux processus transactionnels et décisionnels, ainsi qu'aux processus de communication actionnés par des acteurs organisationnels, individus ou groupes d'individus, dans une ou dans plusieurs organisations ». (Kefi, Kalika et Reix, 2004). Plus précisément, elles rassemblent les équipements matériels, logiciels et les ressources qui permettent d'organiser les flux et les traitements de l'information. Ces technologies découlent de la fusion de l'informatique, des télécommunications et du multimédia.(Fuhrer,2021).Sur le plan des conséquences pour les individus, les avantages procurés par les technologies mobiles sont souvent mis en avant pour justifier l'adoption et le déploiement de ces outils dans le contexte du travail :une amélioration des capacités de communication, de coordination et de collaboration ;une possibilité renforcée d'accès aux décideurs ,une meilleure réactivité et une plus grande autonomie dans les décisions .Mais ces avantages sont susceptibles d'être obérés par des inconvénients décrits comme potentiellement liés à l'usage de ces technologies :l'absence de frontière entre travail non-travail, la discontinuité des activités, le culte de l'urgence, l'absence de réflexion dans les décisions, la surcharge informationnelle(Isaac ET AL 2006) ou la saturation cognitive (Autissier,Lahlou,2007) le contrôle renforcé des activités (Jarvenpaa et lang,2005; Davis,2002,Gribbins et al,2003).

2.2 Taxonomie et caractéristiques

Bobillier Chaumon (2013), a proposé une taxonomie des TIC professionnelles en cinq grandes familles d'outils regroupées selon les fonctionnalités assurées et leurs incidences sur l'activité des salariés. Les technologies de transmission de l'information qui visent à optimiser la transmission de l'information et favoriser la communication comme l'intranet et l'extranet, réseaux sociaux et internet. Les technologies à caractère collaboratif, qui ont comme objectif optimiser le travail en groupe, réduire le délai de traitement des tâches administratives (Groupeware,workflow,agenda partagé, réseaux sociaux, Visio/audio conférence, Web 2.0), Les technologies de gestion administrative qui ont pour but de formaliser le recueil, le traitement et la transmission des données, les technologies d'aide aux prises de décisions ;ce sont des outils d'aide aux décisions tels que les systèmes d'aide à la décision SIAD, Data Warehouse, Les technologies de formation et d'apprentissage comme leur nom l'indique ces technologies permettent d'accompagner et encadrer les processus d'apprentissage(E-learning, MOOCs,Serious Game).

Il est à signaler que notre travail est concentré sur les TIC exploitées dans le cadre professionnel, ceci dit est exclue de notre analyse toute Technologie utilisée pour des raisons ludiques ou de divertissement. Le champ sera limité aux activités des établissements universitaires et on mettra l'accent sur le rôle des services administratifs, plus particulièrement l'ensemble des services qui ont en charge la séquence des opérations administratives liées aux différentes étapes de chemin estudiantin :préinscription, admission, inscription administrative et pédagogique, information et orientation, organisation des enseignements et des emplois du temps, organisation des examens saisie et traitement des résultats, attestations et diplômes, suivi et

ISSN: 2658-8455
Volume 6, Issue 1 (2025), pp. 277-293.
© Authors: CC BY-NC-ND
IJAFAME
International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management & Economics

insertion professionnelle. Ainsi que les opérations des activités de support (**Service Finance, Service logistique et RH, Service des relations extérieures**…).

2.3 Les éléments clés de la diffusion des technologies chez les professionnels

D'après la revue de littérature dans le but d'analyser les travaux existants et de déterminer le niveau actuel des connaissances concernant le bien-être numérique dans le contexte professionnel. Cette analyse a révélé plusieurs facteurs clés qui façonnent la propagation des technologies numériques chez les professionnels. Susceptibles d'affecter la satisfaction ou le bien-être professionnel, mais qui peuvent également engendrer du malaise et de l'épuisement au travail. Cette dualité de l'effet des technologies sur les utilisateurs marque l'originalité de notre problématique. *Fing (2020*) soutient aussi cette idée en soulignant la dualité entre la perception et l'utilisation du numérique dans notre société contemporaine. D'une part, on le considère comme un moyen d'émancipation qui simplifie l'accès aux informations, la gestion du temps et favorise l'indépendance personnelle par le biais de l'auto service et des outils de communication optimisés. Par ailleurs, il pose des problèmes, particulièrement lorsque les services numériques ne sont pas correctement incorporés ou lorsqu'ils aggravent des disparités déjà présentes comme les difficultés liées à la littératie, au langage d'accès ou aux compétences numériques, pouvant conduire à des exclusions *(Fing, 2020).*

- **Surcharge informationnelle**

La surcharge d'informations, également connue sous le nom d'« infobésité», est l'une des principales répercussions de l'intégration des technologies de l'information et de la communication dans le milieu professionnel. Le contenu du travail a subi des modifications significatives, tant par la quantité d'informations que par l'augmentation de la quantité de travail qu'elle implique. Les outils de communication mobiles (smartphones, tablettes, etc.) et les réseaux sans fil sont responsables de cette évolution, avec l'e-mail comme exemple le plus évident. Effectivement, cela a joué un rôle dans le détournement des moyens d'expression, favorisant une multiplication des interlocuteurs et une réponse instantanée. L'accès rapide à l'information, peu importe son emplacement, est un avantage. Le travailleur est confronté à une multitude de données qu'il ne peut pas traiter. En outre, ces renseignements lui parviennent fragmentés, de manière désordonnée et, il n'est pas rare qu'ils se contredisent. Ainsi, la gestion et le traitement de l'information demandent beaucoup de temps.
Avec cette quantité d'informations supplémentaires, le travailleur peut penser que la charge mentale et psychosociale qu'il endure est renforcée (*Pimentel 2022*). Il est susceptible d'être saturé, ce qui entraîne une diminution de l'efficacité, une diminution de la satisfaction au travail et du découragement. On observe donc une situation favorable à la survenue de risques psychosociaux, notamment le stress et l'anxiété. Ce phénomène de surcharge est accentué par les effets de superpositions des différents médias de communication observés. Loin d'observer une substitution entre les médias traditionnels (réunions, communications face à face) et les nouveaux médias utilisant les TIC, l'on constate un effet d'empilement conforme à la théorie du millefeuille (*Isaac,Kalika,Campoy 2007*).

- **Un travail fragmenté est caractérisé par une sensation d'urgence**

La multiplication des supports numériques au travail (agenda et espace numériques partages, messagerie et réseaux sociaux de travail ; plateforme collaborative, outils de reporting, plateformes numériques d'inscription et de réinscription) s'accompagne d'une exigence de disponibilité et de réactivité permanente. C'est à dire, que l'individu se doit d'être plus accessible et réactif aux sollicitations numériques, que cela soit au travail et hors travail (Morand, Cahour, Bobillier-Chaumon, & Grosjean, 2019). L'activité est ainsi de plus en plus déterminée, rythmée, scandée par les diverses injonctions, alertes et sollicitations digitales.

Comme cité par Bobillier chaumon « Dans la recherche que nous avions menée sur les incidences des technologies sur le métier des cadres (Bobillier Chaumon, Cuvillier, Sarnin, & Vacherand- Revel, 2018), nous avions ainsi distingué une catégorie que nous avions dénommé les managers « libre-service ou dépossédé ». Ils se sentaient dessaisis de leur capacité à finir ou à maitriser leur planning de travail (un travail « imposé » par les agendas partagés) ou à simplement à tenir et à réaliser les objectifs qu'ils s'étaient fixés dans la journée (un travail « empêché » par les nombreuses interruptions numériques qui exigeaient de terminer l'activité en cours pour initier une nouvelle tâche non prévue) ». Citons par exemple les nombreuses interruptions du travail faisant suite à l'arrivée incessante d'e-mails sur l'ordinateur ou le smartphone. Le nombre de travailleurs qui se plaignent de ces fréquentes interruptions a pratiquement doublé au cours des dix dernières années (*Parent-Thirion 2012*).
Par conséquent, les nouvelles technologies favorisent l'allongement des journées de travail puisque les travailleurs pourront avoir le sentiment que rester connecté plus longtemps et répondre rapidement est un signe de bonne performance. Ainsi, le travail investit des temps et des lieux de repos. Cela participe à une culture de l'immédiateté qui encourage la joignabilité omniprésente.

- **L'autonomie et le pouvoir d'agir**

En intégrant ces technologies numériques, l'utilisateur perd une partie ou même la totalité de son autonomie pour cause d'interdépendance et de communications permanentes avec ses pairs. En effet, l'information qui est considérée comme une source de pouvoir, elle devient accessible par tous et à tout moment via le réseau ce qui gêne le sentiment d'autonomie chez les employés. Le maintien de ce pouvoir d'agir(clot,2008) s'avère être un élément fondamental de la santé et du bien-être au travail des cadres. Citons ici l'exemple du site de marché public conçu par l'État pour gérer les approvisionnements et les achats des Administrations publiques, il est désormais possible pour les fournisseurs de connaitre les offres de leurs concurrents (désignation des produits, prix, qualité.) Chose qui n'était pas accessible dans pas longtemps. « Chaque individu devient ainsi plus transparent dans ses compétences, mais aussi, et surtout, dans ses incompétences : ses retards, ses échecs, ses pauses, ses erreurs, ses rebus sont recensés et comparés ». M.-E. Bobillier Chaumon, E. Brangier, E. Fadier. En effet, les systèmes informatiques permettent de collecter et d'analyser toutes les données relatives aux tâches et à la manière dont elles sont effectuées par les travailleurs. Ces systèmes de contrôle électronique des performances diminuent l'autonomie, formalisent le travail et augmentent le stress et l'épuisement professionnel. De nombreux écrivains ont souligné que les technologies numériques sont susceptibles de renforcer l'autonomie des salariés (Félio, 2013) et de diminuer la dépendance à la hiérarchie en facilitant le travail quotidien et en décentralisant la prise de décision. (Pierre,Marie-Laure,Florence,2019).

- **Obsolescence des compétences numériques**

Le bien-être numérique et l'obsolescence des compétences sont deux notions qui se lient fortement, en particulier dans le cadre du développement rapide des technologies et de la transformation numérique. Un des liens essentiels évoqués dans l'analyse réalisée par Bobillier Chaumon et al., en 2018, est lié à la disqualification des compétences. Effectivement, des compétences peuvent provoquer de l'anxiété chez les employés. En effet, les salariés peuvent éprouver de l'inquiétude, craignant non seulement la perte de leur poste, mais aussi le manque de capacité à satisfaire aux critères d'efficacité du marché du travail, à maîtriser des tâches spécifiques modifiées par la technologie.
Plusieurs auteurs traitent également la question de l'obsolescence des compétences dues à l'évolution constante des technologies numériques : « les avancées technologiques impliquent de constants et coûteux désapprentissage/réapprentissage qu'il s'agit de gérer et qui se révèlent

ISSN: 2658-8455
Volume 6, Issue 1 (2025), pp. 277-293.
© Authors: CC BY-NC-ND
IJAFAME
International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management & Economics

cognitivement épuisantes et professionnellement très déstabilisants, tant les conduites et les règles de travail sont de plus en plus étroitement associées à l'usage de ces outils numériques »(Bobillier chaumon et al.,2018).les changements technologiques récurrents fragilisent l'état de bien-être des employés qui doivent de manière continue « revoir complètement leurs façons de penser, de faire et d'organiser leur travail ».ce caractère éphémère des compétences peut engendrer un « sentiment de perte de contrôle »,perte de repères et de précarité professionnelle.(Psyché,Jean Baptiste,Tremblay,2024).

- **Le travail collaboratif et le soutien social**

Le collectif et le soutien des autres membres de l'organisation est depuis toujours a été une ressource importante qui permet d'atténuer les effets des exigences ou les contraintes de travail. Les relations interpersonnelles avec les collègues, les supérieurs et les collaborateurs apparaissent comme primordiales dans la construction et la préservation du bien-être au travail. De la même façon, l'engagement social des relations signifiantes, le goût de pratiquer des discussions au travail avec des collègues, de tisser du lien social avec son entourage dans un climat de sérénité et de confiance en étant écouté et en écoutant soi-même les autres se révèle une dimension centrale du bien-être au travail.
Le soutien social a d'ailleurs été clairement identifié comme un élément central de la préservation de la santé psychologique au travail (Karasek et Theorell, 1990 ; Hobfoll et al., 1992 ; Halbesleben, 2006). Ce que nous entendons par lien social comprend donc l'ensemble des formes de soutien social ainsi que la qualité des relations interpersonnelles. Selon Mouly (2022), dans son article sur l'influence du numérique sur l'implication des employés au travail, il examine comment le numérique influence l'implication des employés et leur bien-être au travail. Selon son point de vue, les solutions numériques, comme les plateformes collaboratives de Digital Workplace, favorisent l'efficacité, les relations et l'autonomie des employés, ce qui contribue à leur satisfaction et à leur reconnaissance. On considère également la communication et la cohésion de groupe comme des facteurs influençant l'engagement et la qualité de vie au travail.

- **Le conflit entre la vie personnelle et professionnelle**

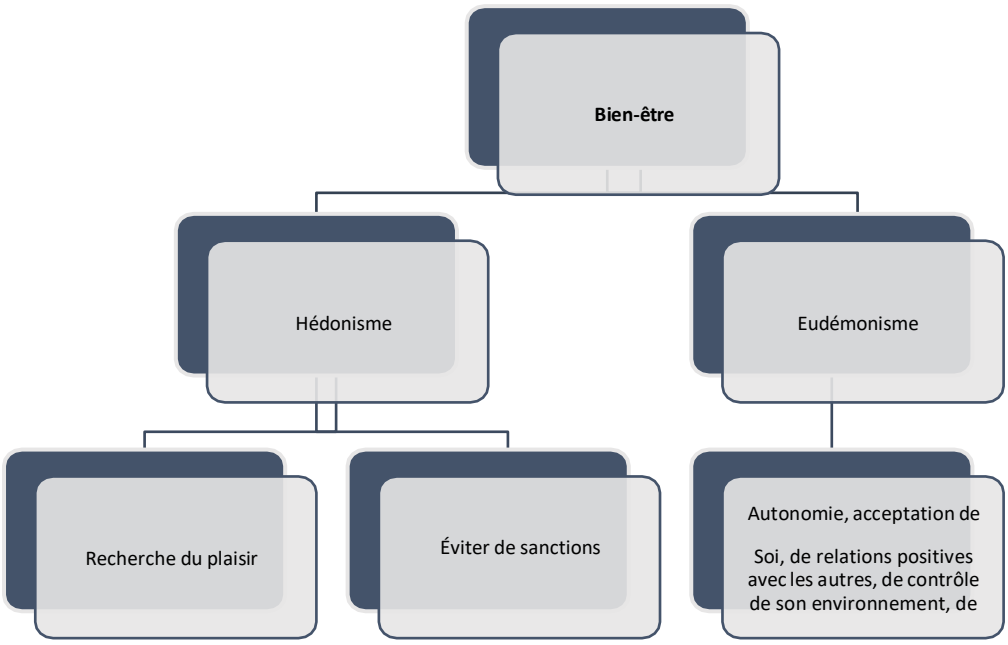
Les technologies numériques contribuent à renforcer le brouillage et les frontières de nos vies à travers une désorganisation du temps et des lieux, attribués auparavant d'une manière claire au travail et à la vie personnelle. Avec la disponibilité d'une panoplie des outils technologiques, les salariés ont la possibilité d'adopter désormais des horaires de travail flexibles, qui permettent à leur vie professionnelle et à leur vie familiale de se chevaucher ou de s'intégrer (Valcour & Hunter, 2005). Dans leur étude sur les employés d'IBM, Hill et al. (Hill, Ferris, & Märtinson, 2003) constataient dès 2003 que le fait de travailler à partir d'une variété de lieux par le biais des TIC donnait aux employés une grande souplesse dans l'organisation de leurs tâches. Mais ces auteurs notaient déjà que le revers de la médaille était que l'utilisation des TIC pour effectuer le travail pouvait interférer avec leur vie personnelle, accroissant des charges de travail déjà élevées et les conflits travail-famille. « Un appel téléphonique ou un message WhatsApp de son patron ou de ses collègues peut détourner le salarié de sa famille vers les tâches à accomplir, ce qui peuvent détourner le salarié de sa famille vers les tâches à accomplir, ce qui entraîne l'insatisfaction des membres de la famille » (Leung & Zhang, 2017).
D'après la littérature spécifique à ce sujet, il serait judicieux de scinder notre analyse en deux approches opposées, mais complémentaires : ***l'approche salutogénique et l'approche pathogénique.***

3 Approche « salutogénique» :Du plaisir hédonique au bien-être au travail

3.1 Les paradigmes de base

Bien avant que la psychologie ne s'en empare, le bien-être a été traité par la philosophie : Deux grands courants sont apparus : l'hédonisme et l'eudémonisme.
Épicure définit le bonheur comme une recherche du plaisir et la satisfaction des désirs qui constituent l'objectif de l'existence humaine. Cette première approche suggère une structure bidimensionnelle qui comprend la quête de récompenses et l'évitement de sanctions négatives (Massé et al.,1998).

Figure 1 : Schéma qui résume les courants de bien-être



Source : nous-même

L'Eudémonisme, apparaît avec Hésido au 7ème siècle av.J.C.,puis avec Aristote pour qui « le bonheur,[eudaimonia] est un principe; c'est pour l'atteindre que nous accomplissons tous les autres actes, il est bien le génie de nos motivations et bien humain suprême. ». « C'est un principe vers lequel tout être humain tend en orientant ses actions en vue de l'atteindre ». (McMahon,2006).
Pour Kraut (1979), l'approche eudémonique représente la volonté de se réaliser et de vouloir atteindre son plein potentiel. L'« eudémonia » peut se comprendre aujourd'hui comme le « bonheur », « l'épanouissement » ou même le « bien-être ».
Dans le cadre de notre étude nous allons s'intéresser davantage au courant de l'Eudémonisme qui met l'accent sur les principes du bien-être au travail tels que (l'autonomie, l'acceptation de soi, développement personnel, relations positives avec autrui…).
Le tableau ci-dessous récapitule les principaux modèles théoriques de bien-être au travail en donnant le détail du niveau d'analyse et épistémologie.
Cette recherche est placée au sein de ce paradigme. Par exemple, dans ce contexte, le modèle de Dagenais-Desmarais et Savoie (2012) met l'accent sur deux domaines distincts : la sphère d'influence (personnelle, relationnelle ou organisationnelle) et la directionnalité (projective ou introjective). En se basant sur ces recherches, Biétry et Creusier (2013 ; 2016) ont conçu un modèle qui prend en considération la spécificité culturelle française et se base sur quatre aspects : les rapports avec les collaborateurs, les interactions avec le management, la gestion du temps

ISSN: 2658-8455
Volume 6, Issue 1 (2025), pp. 277-293.
© Authors: CC BY-NC-ND
IJAFAME
International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management & Economics

(la stabilité des horaires, le temps consacré au travail, l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle), et le milieu physique professionnel. Selon Biétry & Creusier (2013), le Bien Être au travail est défini comme « un état psychologique qui découle d'un rapport favorable aux autres, à soi-même, aux moments et à la situation physique du travail ». (Pierre,Marie-Laure,Florence,2019). En 2015 Abord de Châtillon et Richard ont proposé une modélisation des conditions du bien-être au travail par l'étude de quatre dimensions : le sens du travail, le lien, l'activité et le confort (SLAC). Dans le champ du management des entreprises, les liens entre le sens du travail et le bien-être psychologique ont également été étudiés (Morin, 1998 ; Morin et Cherré, 1999 ; Morin et Gagné, 2009 ; Pattakos,2006). Les relations interpersonnelles avec les collègues, les supérieurs et les collaborateurs apparaissent comme centraux dans la construction et la préservation du bien-être au travail. Pour Clot (2010), « le plaisir du travail bien fait est la meilleure prévention contre le stress : il n'y a pas de bien-être sans bien faire » Le sentiment de confort peut se définir encore comme l'ensemble des sensations agréables liées à la satisfaction de nos besoins fondamentaux. « Je me sens bien quand mes besoins d'autonomie, de compétence, de relation à autrui sont satisfaits » (*Schutz, 2006*).

Tableau 1 : Les principaux modèles théoriques de Bien-être au travail

Modèle	champ	Niveau d'analyse et épistémologie	Source de littérature
Bien-être hédonique	bien-être	Approches interprétativistes centrées sur l'organisation du travail	Psychologie positive (Ryan et Deci, 2001)
Bien-être eudémonique	bien-être	Approches interprétativistes centrées sur la perception du travail	Psychologie positive, Théorie de l'auto- détermination (Deci et Ryan, 1980) (Biétry et Creusier, 2013; Ryan et Deci, 2001)
SLAC[1]	bien-être	Approches interprétativistes centrées sur l'organisation du travail	(Abord de Chatillon et Richard, 2015)
EPBET[2]	bien-être	Approches interprétativistes centrées sur la perception du travail	(Biétry et Creusier, 2013)
PWB[3]	bien-être	Approches interprétativistes centrées sur la perception du travail	(Dagenais-Desmarais et Savoie, 2012; Gilbert et al., 2011)
Modèle de Warr	bien-être	Approches interprétativistes centrées sur la perception du travail	(Warr et al., 1979,2005)
Bonheur au travail	bien-être	Approches interprétativistes centrées sur la perception du travail	(Fisher, 2010) (Baudelot et Gollac, 2002

Source : OTTMANN Jean-Yves, Proposition d'articulation pratique des théories du bien-être et du mal-être au travail, Question(s) de Management

[1] *Sens,lien,Activité,Confort.*
[2] *Echelle de mesure positive de bien-être au travail*
[3] *psychological well-being*

3.2 Les bienfaits des technologies numériques sur le bien-être professionnel dans les Administrations publiques

Les changements technologiques peuvent influencer positivement l'organisation du travail, à travers une plus grande polyvalence des tâches et missions des agents, un accroissement de leur autonomie et leur pouvoir d'agir, un enrichissement de leur travail, des horaires de travail flexible et l'augmentation de leur satisfaction au travail.

Dans la fonction publique, la dématérialisation des pratiques de gestion (par exemple moins de formulaires administratifs papier à remplir) permet à l'agent de consacrer davantage de temps à des activités plus enrichissantes (amélioration de la qualité de la relation entre agents et usagers, baisse du travail administratif et répétitif) et d'investir le temps libre pour exercer des activités qui visent à améliorer le développement personnel et professionnel en s'inscrivant par exemple dans des formations diplômantes ce qui accroit l'épanouissement professionnel de l'agent public . Il peut en outre travailler n'importe où et n'importe quand, permettant ainsi une meilleure conciliation vie privée-vie professionnelle. Ces effets positifs participent du sort à l'amélioration de l'organisation des administrations et à la qualité des missions des services publics.

3.3 Approche « pathogénique » : Du stress au Technostress

L'approche pathogénique quant à elle s'intéresse à étudier les phénomènes de souffrance au travail tels que les risques psychosociaux, le stress au travail, le technostress.

Tableau 2 : Les principaux modèles théoriques de stress

Niveau d'analyse et épistémologie	champ	Modèle	Modèle Source de littérature
Contrat psychologique	Mal-être	Approches positivistes, individuelles et centrées sur la perception du travail	(Argyris, 1960; Rousseau, 1995)
Justice organisationnelle	Mal-être	Approches positivistes, individuelles et centrées sur la perception du travail	(Greenberg, 1990)
Modèle effort-récompense	Mal-être	Approche positivistes, individuelles et centrées sur l'organisation du travail	(Siegrist, 1996, 2002)
Stress et coping	Mal-être	Approches positivistes, individuelles et centrées sur la perception du travail	(Lazarus et Folkman, 1984; Selye, 1946)
Modèle demande-contrôle	Mal-être	Approche positivistes, individuelles et centrées sur l'organisation du travail	(Karasek, 1979; Karasek et Theorell, 1990)
Modèle demande-ressources	Mal-être	Approche positiviste, individuelles et centrées sur l'organisation du travail	(Hobfoll, 1989)/ (Bakker et Demerouti, 2007)

Source : OTTMANN Jean-Yves, Proposition d'articulation pratique des théories du bien-être et du mal-être au travail, Question(s) de Management

Dans la littérature on distingue deux grands courants qui traitent le concept de stress au milieu de travail : l'approche interactionniste (French et al., 1982 ; Karasek, 1979 ; Karasek, 1990) et l'approche transactionnelle (Lazarus et Folkman, 1984; Mackay et Cooper, 1987 ; Siegrist, 1996). L'approche interactionniste, qui prend également en compte les spécificités du travailleur et de son environnement, s'appuie sur le fait que face à un évènement les réactions sont différentes en fonction des individus. Le stress est alors le résultat de l'incompatibilité entre les caractéristiques et les attentes de l'individu et les éléments de l'environnement (Pierre Loup,2017). Dans l'approche transactionnelle, le stress est lié à la transaction entre le travailleur et son environnement. Ainsi, la perception de la situation par l'individu joue un rôle

ISSN: 2658-8455
Volume 6, Issue 1 (2025), pp. 277-293.
© Authors: CC BY-NC-ND
IJAFAME
International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management & Economics

prépondérant quant à l'apparition ou non d'un stress (Lazarus et Folkman, 1984). Le stress étant un processus impliquant une transaction entre l'individu et son environnement, il n'est ni dans l'individu, ni dans l'environnement, mais dans une interaction continue entre l'individu et son environnement (M. Tarafdar et al., 2019).

3.4 Le technostress

le technostress est un stress causé par l'utilisation des TIC, il est défini comme suit «Le stress que subit les utilisateurs du fait du multitâche des applications, de la connectivité constante, de la surcharge d'informations, des fréquentes mises à niveau du système et de l'incertitude, du réapprentissage continuel et des insécurités professionnelles et des problèmes techniques associés à l'utilisation des TIC » (*Tarafdar, 2010).*la surcharge d'information (information overload) comme expliquée avant désigne une situation dans laquelle les travailleurs sont inondés d'informations, à tel point qu'ils ne parviennent plus à différencier entre les informations pertinentes et secondaires. Cette situation peut également conduire à une certaine indécision et une incertitude quand il s'agit de prendre des décisions ; ce qui provoque un état de stress chez le travailleur (*Isaac,kalika,campoy2007*).la connectivité constante fait référence surtout à l'ubiquité numérique ; phénomène qui décrit un état de connectivité dans plusieurs lieux en même temps ce qui pourrait conduire à l'empiétement de la vie professionnelle à la vie personnelle. En marge de cette surcharge informationnelle et la connectivité constante, la technologie renforce la pression liée au travail, la technologie s'impose de plus en plus au travailleur, les moments de repos s'en trouvant sans cesse diminués (*Pompa 2013*).
Selon Christ-Brendemühl et Schaarschmidt (2020), le technostress est un phénomène négatif courant dans le monde numérique d'aujourd'hui. Le technostress peut avoir un impact négatif sur les performances professionnelles et le bien-être des employés (*Shi et al.,2024*). Les employés peuvent se sentir dépassés par la multitude de logiciels ou d'applis qu'ils sont censés utiliser, avoir du mal à suivre les mises à jour et les changements apportés aux systèmes existants et se sentir obligés d'être disponibles et réactifs à tout moment en raison de l'utilisation d'appareils mobiles et d'autres outils de communication numérique (*Christ-Brendemühl, 2022 ; Nastjuk et al., 2023*).
En outre, un dysfonctionnement de la technologie peut être source de frustration ou d'anxiété, surtout s'il a une incidence négative sur l'expérience du client (*Shi et al., 2024*). Le manque de soutien ou de formation à l'utilisation des nouvelles technologies sur le lieu de travail peut également contribuer au technostress (*Hassanin et al., 2023*).

3.5 Les incidences des technologies numériques sur le stress au travail

Parmi les effets pervers des technologies, on cite le technostress qui ne cesse de susciter l'intérêt des chercheurs et des praticiens de nos jours en raison de la profusion des technologies numériques surtout dans le milieu professionnel. En effet, selon l'approche pathogénique si l'usage des technologies numériques tend à simplifier le travail et à rationaliser le geste professionnel, il conduit à accélérer et répéter les efforts, ce qui accroit la densité et la pénibilité du travail (P-Y Gomez.R Chevalet,2011) le caractère ambivalent des technologies présentes un « darkside » qui inclut le technostress au même titre que la surcharge informationnelle, l'addiction à la technologie ou l'anxiété technologique (H. Pirkkalainen et M. Salo, 2016). (Fuhrer Chantal, 2021).
Les précédentes recherches sur les technostresseurs ont porté sur plusieurs dimensions, leurs causes et/ou leurs conséquences (R. Ayyagari et al., 2011; T.S. Ragu-Nathan et al., 2008). M. Tarafdar et al. (2007) proposent cinq dimensions de technostresseurs, toutes liées à la technologie : la surcharge, l'invasion, la complexité, l'insécurité et l'incertitude. Une extension proposée par T.S. Ragu-Nathan et al. (2008) inclut les dimensions organisationnelles plus marquées. Ces derniers introduisent en effet l'idée de créateurs de technostress et d'inhibiteurs

de technostress. Les créateurs de technostress sont les facteurs qui créent le stress engendré par l'utilisation des TIC. Les inhibiteurs de technostress sont les mécanismes organisationnels qui réduisent les effets du stress généré par l'utilisation des TIC (Furher Chantal 2021). L'objectif de notre étude est d'étudier les conséquences des technologies numériques sur les agents administratifs, car nous privilégions les réflexions portant sur les mécanismes permettant d'atténuer leurs effets non désirés.

Le stress numérique peut être intensifié par plusieurs facteurs aggravants. Par exemple, la surconsommation d'informations provenant de différentes plateformes technologiques, comme les emails, les messages instantanés et bien plus encore, contribue à intensifier cette réaction. Le fait d'être toujours accessible et disponible via la technologie peut également engendrer des attentes accrues de la part des dirigeants à l'égard de leurs collaborateurs. Le sentiment de connexion incessante, en plus de générer de la techno invasion, a également été identifié comme une des principales raisons du stress numérique. La différence entre l'usage désiré de l'ordinateur comme principal instrument de communication et son application réelle a également un impact sur le stress numérique. Prenez en compte le flot quotidien de courriels qui s'accumule dans nos boîtes d'expédition, sans mentionner la mauvaise qualité du langage employé dans certains messages (qui comportent parfois un contenu incertain ou perturbant). En outre, le stress numérique pourrait se manifester davantage chez ceux qui privilégient les conversations verbales plutôt que les courriels, mais qui doivent néanmoins utiliser les échanges en ligne. Pour finir, l'incohérence entre la demande des dirigeants et la réelle capacité des employés, ainsi que les interruptions régulières pendant les heures de travail, constituent également des facteurs aggravants.

4 Etat des lieux numériques des Universités au Maroc

Considérons le cas de de l'université Abdelmalek Esaâdi au Maroc, il y existe une panoplie des applications et des plateformes qui permettent de gérer un seul processus de cycle de vie de l'étudiant au sein de son établissement d'accueil rien que pour la préinscription et l'inscription des étudiants il peut y avoir au moins trois à cinq applications pour synchroniser les données avec le logiciel Apogée. Un responsable scolarité dans un établissement de l'enseignement supérieur se trouve submergé par une multitude de plateformes à manipuler et à gérer pour garantir un processus unique, ce qui peut affecter la santé psychologique et engendrer une surcharge professionnelle malgré que ces plateformes aient été conçues pour les objectifs de simplification des tâches et le gain du temps et des coûts. Aujourd'hui, en nous rendant dans les administrations des établissements d'enseignement supérieur, nous pouvons noter le constat ci-après : chaque service dispose d'au moins une application numérique. Ce qui met en lumière les problèmes liés à l'ergonomie qui sont disparates et sans conception globale. Cela entraine des saisies multiples, des différences interprétations entrainant la démotivation des acteurs.

La majorité des établissements utilisent à l'heure actuelle le logiciel Apogée, pour la gestion des étudiants. Il s'agit de l'application représentative du cœur de la mission Enseignement supérieur. Les établissements n'utilisant pas ce logiciel ont recours à des fichiers Excel ou à des logiciels développés localement. Cependant, ils présentent tous des similitudes en termes d'approche et de périmètre fonctionnel. Apogée assure la gestion des données relatives aux étudiants et la production de résultats métiers, tels que les relevés de notes, les états de délibération de jury ou l'édition des diplômes. Cependant, ce n'est pas une application offrant des capacités de gestion des flux de données d'activité (workflow). Les fonctionnalités workflow présentes dans un logiciel facilitent l'introduction du travail collaboratif entre les acteurs d'un groupe de travail, de manière transversale par rapport aux services. Elles facilitent la réduction du nombre d'événements de non-qualité dans le traitement des informations, en conséquence elles ont un effet positif sur la satisfaction des usagers et la réduction des coûts parasites. Comme de nombreux outils informatiques dont la conception est fonctionnelle et non

ISSN: 2658-8455
Volume 6, Issue 1 (2025), pp. 277-293.
© Authors: CC BY-NC-ND
IJAFAME
International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management & Economics

processuelle, seuls les aspects mis à jour des données et production des résultats obligatoires sont pris en compte dans Apogée. On peut inscrire les étudiants à l'offre de formation, on peut saisir leurs résultats, après modélisation des règles de calcul, et obtenir tous les documents nécessaires pour les jurys et la délivrance des diplômes. Pour éviter ce type de problème, il faudrait adopter un point de vue systémique concernant le système d'information, qui permettrait de prendre en compte l'aspect global du problème et qui impliquerait tous les services concernés, dans une approche collaborative des processus métier. (*Michelle Gillet, Patrick Gillet,2013*).

Le tableau ci-dessous illustre les applications numériques mises en place au sein de l'UAE pour gérer les inscriptions, l'affichage de notes, les concours, les emails institutionnels....

Tableau 3 : L'environnement numérique de travail de l'Université Abdelamlek Esaadi

Domaine métier	Application	Description
Pédagogie	Candidatures aux Masters	Plateforme de candidatures aux Masters
	Biblio-UAE	Plateforme du catalogue collectif des Bibliothèques de l'UAE
	Assurance Maladie Obligatoire AMO	Plateforme d'inscription et de suivi de l'Assurance Maladie Obligatoire des étudiants
	Application G-Admin	Application de gestion des Email Institutionnels
	Plateforme KHIRRIJ	Plateforme de suivis des lauréats de l'université
	Plateforme de préinscriptions	Plateforme de gestion des préinscriptions
	Plateforme de consultation pédagogiques	Plateforme qui permet aux services APOGEE des établissements d'extraire la situation pédagogique des étudiants (IA_IP, Bourse, PV détaillé)
	Plateforme d'affichage de notes et de situation pédagogique	Plateforme qui permet aux étudiants de l'université de consulter leurs notes ainsi que leur situation pédagogique (modules inscrits, validés, rattrapages…)
	Application de relevé de notes	Application qui permet de faciliter l'extraction des relevés de notes à partir d'apogée en une forme lisible et détaillée
Gestion administrative	Application d'édition des attestations de salaire	Application qui permet aux responsables des ressources humaines des établissements d'extraire les attestations de salaires du corps professoral et administratif
	E-concours	Plateforme qui organise les recrutements pour les postes administratifs et enseignants-chercheurs.
	E-Finance	Plateforme qui permet de gérer les budgets des établissements
Recherche scientifique	SiMaRech	Système d'information Marocain de la recherche scientifique
	GC-Doc	Gestion des candidatures aux cycles doctorales

***Source :* Direction de système d'information de l'Université Abdelmalek Esaâdi**

5 Le modèle conceptuel de recherche

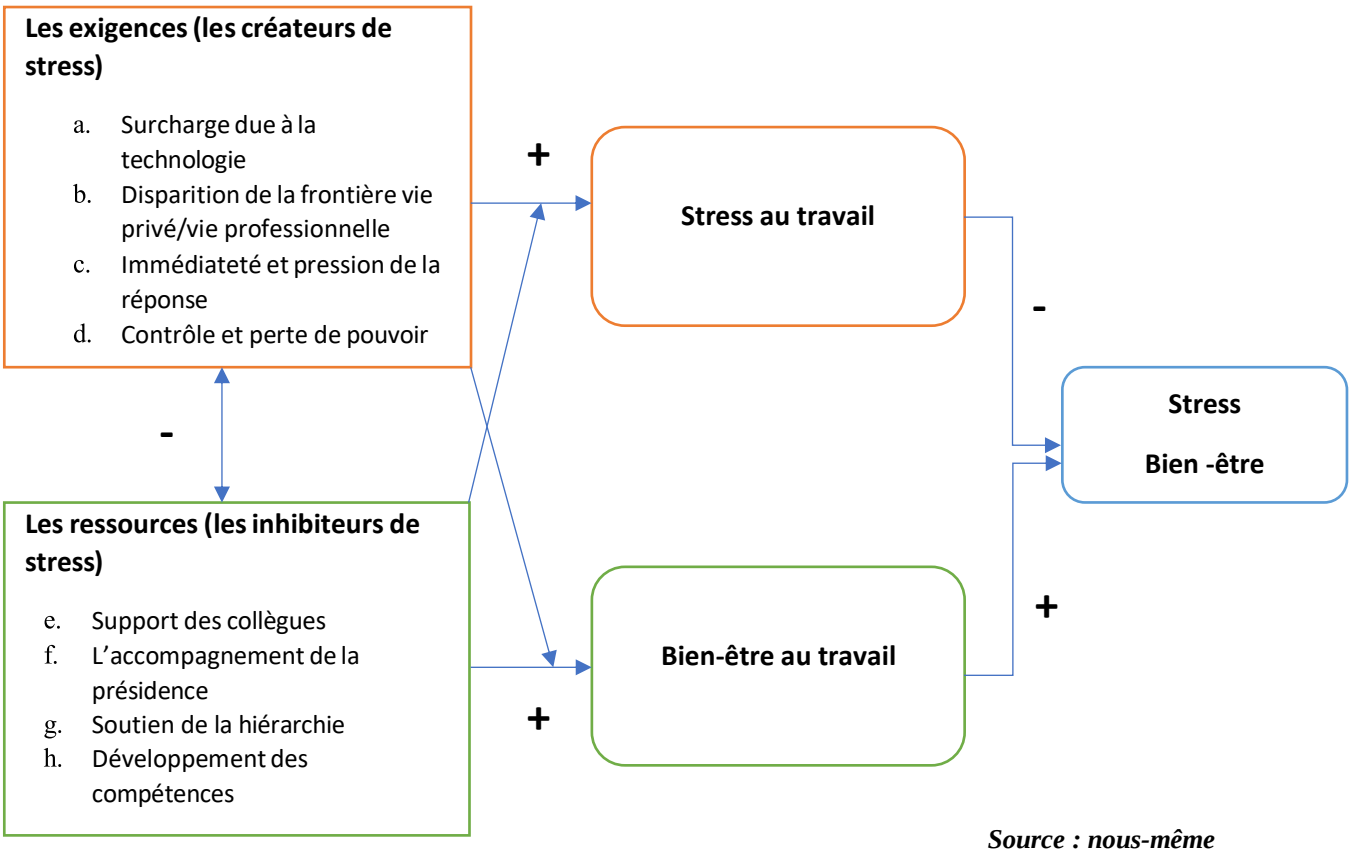
- **Le modèle conceptuel adapté à notre recherche**

Notre modèle est inspiré du modèle JD-R (job demands resources), Puisant ses racines dans le modèle de Karasek (1979) et dans la théorie de la Conservation des ressources (Hobfoll, 1989), le modèle JD-R est « axé sur une vision dynamique des situations de stress au travail » (Ben Aissa, Sassi, 2018). Les exigences désignent des éléments organisationnels, physiques, sociaux ou psychologiques d'une fonction qui requiert un effort physique, émotionnel ou cognitif, ce

qui entraîne des dépenses physiques ou psychologiques (Demerouti et al., 2001 ; Bakker et al., 2007).le modèle général de la recherche comprend deux ensembles, les exigences et les ressources ; les exigences sont décrites par (la surcharge du travail due à la technologie, la disparition entre la vie professionnelle et personnelle l'immédiateté et la pression de la réponse contrôle et perte de pouvoir) ainsi que les ressources sont décrites par (le support des collègues, l'accompagnement de la présidence, le support de la hiérarchie et le développement des compétences).Le modèle stipule que dans le cas où les exigences sont élevées et les ressources faibles on arrive à un état de stress professionnel. Tandis que seules des ressources professionnelles élevées (et non de faibles exigences) contribuent au bien-être au travail. Par conséquent, en augmentant les ressources, on prévient l'épuisement professionnel et on favorise le bien-être au travail.

Ces sources de stress composent le facteur nommé « exigences du travail » (c'est-à-dire ce que nous devons accomplir au travail). Les travaux de nombreux autres chercheurs dans le domaine du stress et du bien-être au travail indiquent que les exigences du travail peuvent être contrebalancées par des ressources occupationnelles telles que l'autonomie, la possibilité de développer ses compétences et un travail qui procure du plaisir et qui est riche de sens. Le déséquilibre perçu entre les exigences et les ressources génère un état de stress. Il est possible pour une organisation d'agir en amont afin d'aider son personnel à maintenir cet équilibre. Par exemple, de bonnes pratiques en matière de gestion du changement, de même qu'une offre de soutien technique aux employés, améliorent l'expérience de l'utilisateur et facilitent l'adhésion. Dans ce dernier cas, il s'agit d'informer les employés des raisons pour lesquelles on a introduit de nouveaux outils et de les soutenir tout en les encourageant à les utiliser et à les expérimenter. Le soutien social tant vertical (de la part des supérieurs hiérarchiques) qu'horizontal (de la part des collègues) est un élément majeur dans la réduction des effets des sources de stress au travail, y compris le stress numérique.

Figure 2 : le modèle de recherche adapté



Source : nous-même

ISSN: 2658-8455
Volume 6, Issue 1 (2025), pp. 277-293.
© Authors: CC BY-NC-ND
IJAFAME
International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management & Economics

Ces derniers éléments modérateurs –le Support des collègues, l'accompagnement de la présidence, le soutien de la hiérarchie et le développement des compétences permettent d'améliorer l'expérience professionnelle de l'utilisateur, c'est-à-dire une perception positive de la situation stressante plutôt que la perception d'une menace. Les effets du stress numérique sont alors atténués, ce qui peut mener à l'augmentation de la productivité, de la satisfaction et de l'innovation grâce aux TIC.

Tableau 4 : l'explication des dimensions de modèle de recherche

Les dimensions		**Explications**
EXIGENCES	Surcharge due à la technologie	Intensification des tâches numériques (Inscription des étudiants, affectation des modules, exportation des listes, importation desnotes, génération des PV, traitement des demandes des attestations de scolarité et relevées de notes, gestion des salles et de L'emploi du temps, préparation des diplômes (DEUST/LICENCE/MASTER/CYCLE INGENIEUR), gestion du planning des examens, modélisation des nouvelles filières surle système de gestion des enseignements et scolarité, création et suivi des emails institutionnels, création et gestion du compte Moodle, gestion et suivi des demandes des documents administratifs du personnel, gestion du patrimoine et de la finance, gestion des étudiants étrangers, gestion des mobilités , gestion du cycle doctoral.
	Disparition de la frontière vie privé vie professionnelle	Utilisation des technologies numériques horshoraires de travail Réponse aux requêtes pendant les week-ends et les heures hors-travail ,travail pendant les vacances semestrielles et les congés de l'été
	Immédiateté et pression de la réponse	Gestions des examens, inscriptions, pannes de réseau, encombrement, importation et exportation des notes, préparations des concours, préparation de la situation financière en fin d'exercice.
	L'incertitude technologique	Il y a constamment des changements technologiques (hardware et software) dans l'établissement
RESSOURCES	Support des collègues	Entraide Support émotionnel et technique des collègues
	Dépendance/présidence de L'université	Le retour de la présidence L'accompagnement matériel et immatériel lorsde la mise en place des projets numériques.
	Support hiérarchique	Le support et le soutien de la hiérarchie avantpendant et après l'implémentation des technologies numériques
	Développement des compétences	L'organisation des formations avant et pendant l'instauration des technologies numériques Possibilités d'apprentissage

Source : nous-même

6. Conclusion

A travers cet article on a essayé de combiner entre deux champs d'études distincts à savoir les technologies d'information et de communication et le bien-être au travail. L'objectif a été de trouver un modèle théorique qui permet de modéliser le lien entre ces champs théoriquement hétérogènes et essayer d'adapter ce modèle à notre terrain de recherche. Après avoir effectué plusieurs recherches dans la littérature spécialisée, le modèle Exigences-Ressources (Demerouti et Al,2001) est apparu le plus adéquat pour concrétiser cet assemblage. En effet cet article soutient l'idée que les technologies d'information et de communication peuvent être à la fois être source de bien-être au travail pour ses utilisateurs, mais aussi elles peuvent se transformer en une source de malaise, de stress et d'épuisement professionnel. Tout dépend de dosage des exigences et des ressources déployées dans le contexte de travail, un dosage supérieur des exigences traduites par la charge de travail, les exigences difficiles de poste, l'invasion de la vie privée en parallèle d'un dosage inférieur des ressources manifestées par le support des collègues, le pouvoir de décision, l'autonomie, le développement des compétences et le support hiérarchique conduirait absolument à une situation de mal être au travail.

Références

(1). Abord de Chatillon, E., & Richard, D. (2015). Du sens, du lien, de l'activité et de confort (SLAC) Proposition pour une modélisation des conditions du bien-être au travail par le SLAC. Revue française de gestion, (4), 53-71.

(2). Alfehaid, M. M., Hasan, T. H., Alfisal, A. A., Saleh, M. I., Bumbak, S. V., & Helal, M. Y. (2024). Post-pandemic digital transformation: Mitigating technostress and increasing well-being in the hospitality industry via the person-technology fit model. Geo Journal of Tourism and Geosites, 53(2), 388-399.

(3). Alberio, M., & Tremblay, D. G. (2021). Covid 19: Quels effets sur le travail et l'emploi?. Revue Interventions économiques. Papers in Political Economy, (66).

(4). Askenazy, P., & Caroli, E. (2010). Innovative work practices, information technologies, and working conditions: Evidence for France. Industrial Relations: A Journal of Economy and Society, 49(4), 544-565.

(5). Autissier, D., & Lahlou, S. (1999, May). Les limites organisationnelles des TIC : émergence d'un phénomène de saturation cognitive. In Communication à la 4ème Conférence de l'AIM. ESSEC, Cergy-Pontoise, Actes (pp. 121-130).

(6). Ben Aissa, H., & Sassi, N. (2019). Application du modèle du «Job/Demand/Resource» à l'analyse des niveaux de stress des cadres. Management international, 23(2), 32-44.

(7). Bobillier-Chaumon, M. E., & Eyme, J. (2011). Le cadre décadré: quand les TIC désarticulent le travail. L'ergonomie à la croisée des risques, SELF, 1, 57-62.

(8). Biétry, F., & Creusier, J. (2013). Proposition d'une échelle de mesure positive du bien-être au travail (EPBET). Revue de gestion des ressources humaines, (1), 23-41.

(9). Chaumon, M. E. B., Brangier, E., & Fadier, E. (2014). Usage des technologies de l'information et de la communication et bien-être au travail. EMC-Pathologie professionnelle et de l'environnement, 9, 1-9.

(10). Chaumon, M. É. B. (2021). Technologies émergentes et transformations digitales de l'activité: enjeux pour l'activité et la santé au travail. Psychologie du Travail et des Organisations, 27(1), 17-32.

(11). Colombier, N. (2007). Usage des TIC, conditions de travail et satisfaction des salariés. Réseaux, 115-147.

(12). Creusier, J. (2013). Clarification conceptuelle du bien-être au travail. Actes des congrès AGRH.

ISSN: 2658-8455
Volume 6, Issue 1 (2025), pp. 277-293.
© Authors: CC BY-NC-ND
IJAFAME
International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management & Economics

(13). Dagenais Desmarais, V. (2010). Du bien-être psychologique au travail : Fondements théoriques, conceptualisation et instrumentation du construit.
(14). Douillet, P. (2014). UN BILAN DES DÉMARCHES DE PRÉVENTION DES RPS EST-IL POSSIBLE ? L'ORGANISATION DU TRAVAIL À L'ÉPREUVE DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX, 117.
(15). Gillet 1, M., & Gillet 2, P. (2013). Les outils du système d'information, facteur clé de succès ou d'échec dans l'évolution des organisations : le cas des universités. Gestion et management public, (3), 55-77.
(16). Grosjean, V., Morand, O., Cahour, B., & Bobillier-Chaumon, M. É. (2021). E-conciliation vie de travail/vie hors travail: intervenir par le théâtre-forum. Activités, (18-2).
(17). Henri Isaac, Michel Kalika.(2001) . Organisation, technologie de l'information et vie privée. Revue Française de Gestion, Lavoisier, pp.101-105.
(18). Hazem Ben Aissa et Narjes Sassi.(2023). Application du modèle du « Job/Demand/Resource » à l'analyse des niveaux de stress des cadres, Management international.
(19). Isaac, H., & Kalika, M. (2001). Organisation, technologie de l'information et vie privée. Revue française de gestion, (134), 101-105.
(20). Karimikia, H., Singh, H., & Joseph, D. (2021). Negative outcomes of ICT use at work: meta-analytic evidence and the role of job autonomy. Internet Research, 31(1), 159-190.Khaled Saboune .(2022) .
(21). Loup, P., Maurice, J., & Rodhain, F. (2020). Quand les technologies nomades influencent simultanément le bien-être et le stress au travail. Systèmes d'information et management, 25(3), 9-49.
(22). Medzo-M'engone, J., Bobillier-Chaumon, M. É., & Préau, M. (2019). Changements technologiques, TIC et santé psychologique au travail : une revue de la littérature. Psychologie française, 64(4), 361-375.
(23). Nambiema, A., Fouquet, J., Guilloteau, J., & Descatha, A. (2021). La revue systématique et autres types de revue de la littérature: qu'est-ce que c'est, quand, comment, pourquoi?. Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement, 82(5), 539-552.
(24). Pierre, L., Marie-Laure, W., & Florence, N. (2019). L'utilisation des technologies nomades, vectrice de bien-être au travail ? Une approche par la méthode QCA.
(25). Sabouné, K. (2022). La dégradation du bien-être au travail en EHPAD: une analyse par le concept de contrat psychologique et le modèle Exigences-Ressources. @ GRH, 42(1), 3
(26). Saidani, N., & Laniray, P. Technostress, Déconnexion et Santé au Travail : Enjeux Théoriques autour d'une Nouvelle Pratique de Travail.5-58.
(27). Silveri, F. (2017). Peut-on compenser des conditions de travail nocives ? L'apport du modèle Exigences-Ressources. @ GRH, (3), 29-53.
(28). Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, T. S., & Ragu-Nathan, B. S. (2011). Crossing to the dark side: examining creators, outcomes, and inhibitors of technostress. Communications of the ACM, 54(9), 113-120.
(29). Truchon 1, M., McArthur, J., & Gril, E. (2021). Comment réduire le stress numérique des employés?. Gestion, 46(1), 72-76.
(30). Zielonka, H., & Rocca, M. " Risques psychosociaux et nouvelles technologies, meilleurs ennemis? Face à l'émergence des nouvelles technologies de l'information et de la communication et, vu leur impact sur les risques psychosociaux et le bien être des travailleurs salariés, quelles sont les (ré) actions juridiques envisageables ?